



Estándar de Producción Agrícola 1.1.0

Borrador de Modificación para la Industria Lechera

Versión 1.0.0

Versión fechada en mayo de 2020 para su uso en pruebas iniciales, ensayos en terreno y consulta pública.

Las modificaciones, ediciones y guías adicionales están destacadas en texto rojo o en una nueva columna. No se han hecho cambios directamente a los criterios de cumplimiento ni a la intención y aclaración original del APS.

Fair Trade USA

APS v1.1.0 (sin la modificación para lecherías) Publicación: 1 de marzo, 2017

Fecha de la revisión menor más reciente (ante de la modificación para lecherías): 22 de febrero, 2019

Entrada en vigor (sin la modificación para lecherías): 1 de mayo, 2017

La versión electrónica de este documento está disponible sin costo alguno en el sitio web de Fair Trade USA: www.FairTradeCertified.org

Esta versión del APS con el borrador de la Modificación y Guía para Lecherías es para su uso exclusivo con pruebas iniciales y ensayos en terreno, y está disponible al público solo para consulta.

Todos los derechos reservados © 2017 Fair Trade USA

No está permitido copiar, reproducir, distribuir, publicar o transmitir ninguna parte de este documento sin una completa atribución de las fuentes.

Nota Sobre la Traducción

La precisión de la traducción de los documentos de estándares y políticas de Fair Trade USA no está garantizada ni se considera implícita. En caso de dudas relacionadas con la precisión de la información contenida en la traducción, remítase a la versión oficial en inglés. Cualquier discrepancia o diferencia originada en la traducción no es vinculante y no tiene efectos para los propósitos de la auditoría o la certificación.

Contacto

Fair Trade USA

1500 Broadway, Suite 400

Oakland, CA 94612

EE.UU.

Teléfono: (510) 663-5260

Fax: (510) 663-5264

Correo electrónico: info@fairtradeusa.org

Sitio web: FairTradeCertified.org



Índice de Contenidos

INTRODUCCIÓN.....	4
Misión y Visión de Fair Trade USA.....	4
La Teoría del Cambio de Fair Trade USA.....	4
Acerca de este Documento.....	5
Cómo Usar el Estándar de Producción Agrícola.....	7
Otros Documentos Importantes.....	13
Información Adicional sobre los Estándares y el Proceso de Certificación de Fair Trade USA.....	13
INFORMACIÓN PARA LECHERÍAS Y COOPERATIVAS DE LÁCTEOS QUE PARTICIPAN DEL PROGRAMA DE PRUEBA.....	14
MÓDULO 1: Empoderamiento.....	16
Identificación de los Participantes de la Prima Comercio Justo.....	17
Descripción General del Módulo 1.....	18
SUBMÓDULO 1.1: Los Pequeños Productores y Trabajadores están Representados en un Comité Comercio Justo para Administrar el uso de la Prima Comercio Justo.	20
SUBMÓDULO 1.2: La Prima Comercio Justo se Gasta Según las Necesidades de la Comunidad, los Pequeños Productores y los Trabajadores.	27
SUBMÓDULO 1.3: Los Pequeños Productores Están Empoderados para Mejorar sus Medios de Sustento.	34
MÓDULO 2: Derechos Fundamentales en el Trabajo.....	37
SUBMÓDULO 2.1: Sin Trabajo Forzoso, en Condiciones de Servidumbre u Obligatorio.....	38
SUBMÓDULO 2.2: Protección Para la Infancia y los Trabajadores Jóvenes.	39
SUBMÓDULO 2.3: Respeto de la Libertad de Asociación y el Derecho a Negociación.....	41
SUBMÓDULO 2.4: No Hay Discriminación o Abuso.....	42
MÓDULO 3: Salarios, Condiciones Laborales y Acceso a Servicios.....	45
SUBMÓDULO 3.1: Las Condiciones y los Contratos de Trabajo Están Claros.....	45
SUBMÓDULO 3.2: El Ambiente de Trabajo es Seguro.....	52
SUBMÓDULO 3.3: Los Trabajadores Reciben Salarios Justos y Beneficios.....	61
SUBMÓDULO 3.4: Los Individuos Trabajan una Cantidad Razonable de Horas.....	66



SUBMÓDULO 3.5: Los Trabajadores Migrantes se Reclutan de Manera Ética.....	69
SUBMÓDULO 3.6: Los Trabajadores Tienen Acceso a Necesidades y Servicios Básicos.....	71
SUBMÓDULO 3.7: Los Trabajadores Comprenden sus Derechos y Pueden Expresar sus Quejas y Comunicar sus Inquietudes.....	78
MÓDULO 4: Biodiversidad, Funciones del Ecosistema y Producción Sostenible.....	83
MÓDULO 5: Trazabilidad y Transparencia.....	84
SUBMÓDULO 5.1: Trazabilidad a lo Largo de Toda la Cadena de Suministro.....	85
SUBMÓDULO 5.2: Los Contratos se Cumplen.	89
SUBMÓDULO 5.3: El Titular del Certificado Actúa de Manera Transparente con Fair Trade USA y con el Organismo de Evaluación de Conformidad.	91
MÓDULO 6: Sistema de Gestión Interna.....	95
SUBMÓDULO 6.1: Un Sistema de Gestión Interna (SGI) Facilita el Cumplimiento y las Mejoras.....	95
SUBMÓDULO 6.2: La Relación Entre el Titular del Certificado y Entidades Administradas por Separado Incluidas en el Certificado es Transparente, Habilitante y no Discriminatoria.	102
ANEXO A: Requisitos para Conformar el Comité Comercio Justo y Distribuir la Prima	104
ANEXO B: Requisitos de Compensación por la Participación en las Reuniones del Comité Comercio Justo y la Asamblea General	106
ANEXO C: Reglas de Gasto de la Prima Comercio Justo.....	107
ANEXO D: Requisitos para el Contratista Laboral.....	110
ANEXO E: Condiciones de Pago del Precio Mínimo Comercio Justo	112



INTRODUCCIÓN

Misión y Visión de Fair Trade USA

Comercio Justo empodera a productores y trabajadores para luchar contra la pobreza mediante mecanismos que les permite mejorar su vida y proteger el medioambiente. En lugar de generar dependencia en la ayuda, aprovecha el poder de los mercados para apoyar a los productores, las empresas y los consumidores por igual a invertir en un futuro mejor.

Fair Trade USA, una organización sin fines de lucro, es el certificador líder de los productos Comercio Justo en América del Norte. Fair Trade USA y los Organismos de Evaluación de Conformidad (OEC) asociados auditan y certifican las cadenas de suministro para ayudar a garantizar que los productores y los trabajadores reciban precios y salarios justos, trabajen en condiciones seguras, protejan el medioambiente y obtengan fondos de desarrollo comunitario para mejorar su vida.

La Teoría del Cambio de Fair Trade USA

Fair Trade USA considera a los trabajadores, los productores, las empresas y los consumidores como un ecosistema. Cada uno de estos grupos de interesados clave necesita de los otros para materializar sus objetivos. Según Fair Trade USA:

- **Los productores y trabajadores** mejorarán la sostenibilidad de sus medios de vida si el modelo económico del comercio facilita el acceso a los mercados y a buenas condiciones laborales y si los productores y trabajadores cuentan con las habilidades y recursos para administrar sus negocios y producir de maneras ambientalmente sostenibles, logrando formular e implementar modelos organizacionales fructíferos de desarrollo empresarial y comunitario.
- **Las empresas** se fortalecerán al habilitar medios de vida sostenibles para los productores que forman parte de su cadena de suministro. Una empresa que se abastece de manera social y ambientalmente responsable, según lo verifique un tercero independiente de certificación, generará valores compartidos y será recompensada por sus consumidores, empleados y otros actores.
- **Los consumidores** desean sentirse bien con lo que compran. Adquirirán productos sostenibles cada vez que estén disponibles en los lugares adecuados, de las marcas indicadas y de una calidad y a un precio correcto, y cuando los atributos de sostenibilidad de los productos sean creíbles y estén certificados por un tercero independiente.

Para facilitar estos resultados, Fair Trade USA invierte directamente y con sus socios en las siguientes actividades básicas:

- Formular e implementar **estándares**
- Permitir **servicios de productores** que generen competitividad
- **Certificar** a productores y socios de la cadena de suministro
- Comprometer a las empresas y a los consumidores para **cultivar demanda**
- Definir, medir y comunicar los **impactos**



Acerca de este Documento

El objetivo del Estándar de Producción Agrícola (APS) es definir los requisitos para todos los productores o grupos de productores agrícolas certificados conforme a los estándares de Fair Trade USA. La implementación del APS en los sitios de producción fomenta medios de vida sostenibles para productores y trabajadores promoviendo cambios positivos y duraderos en cuatro áreas de impacto:

- Sostenibilidad de los ingresos
- Bienestar individual y comunitario
- Empoderamiento
- Administración ambiental

El APS reemplaza los anteriores estándares de producción agrícola de Fair Trade USA. Conforme al APS, las fincas y plantas procesadoras de diferente tamaño caben en un conjunto genérico de requisitos. El APS no afectará directamente a los estándares y las políticas no agrícolas de Fair Trade USA, incluido el Estándar sobre Prendas de Vestir y Productos del Hogar, el Estándar de Pesca de Captura, el Estándar de Comercio o las políticas de etiquetado o uso del sello, fijación de precios y Prima. El APS no cambiará el reconocimiento hecho por Fair Trade USA a productores certificados por FLO-Cert en conformidad con los estándares FLO.

El APS fue elaborado mediante un proceso de revisión riguroso y transparente iniciado en 2014. Las bases del APS se sustentan en un profundo proceso de colaboración y consulta con un amplio abanico de actores, incluidos grupos de productores que representan a productores grandes y pequeños, trabajadores agrícolas, expertos en temas laborales, ONG y organizaciones del movimiento comercio justo, compradores y marcas. El APS hace referencia a estándares, regulaciones y convenios reconocidos a nivel internacional, en particular los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹. Cuando se usan otras referencias específicas, se mencionan dentro del requisito del estándar en particular.

Nuestro Procedimiento de Elaboración y Revisión de Estándares, disponible en nuestro sitio web, describe el proceso que usamos para redactar y revisar todos nuestros estándares. Este proceso sigue el [Código de buenas prácticas de ISEAL](#)² para definir Estándares Sociales y Ambientales.

Según las prácticas de ISEAL, las revisiones importantes de nuestro estándar se realizan cada cinco años. La próxima revisión completa del APS está programada para el año 2021.

Esta versión del APS incorpora ediciones en borrador para permitir la aplicación del APS en las lecherías. Este borrador del APS adaptado a las lecherías será sometido a análisis, ensayos en terreno y un período de consulta pública en 2020, antes de concluir su elaboración a principios de 2021. También incluye orientación del borrador de trabajo para apoyar a las lecherías y cooperativas de lácteos que participan en el programa piloto.

¹ Los convenios fundamentales de la OIT incluyen el Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, 1948 (N° 87); el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (N° 98); el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (N° 29); el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (N° 105); el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (N° 138); el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (N° 182); el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (N° 100); y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (N° 111).

² <http://www.isealliance.org/>



Alcance

El APS es aplicable a todos los sistemas de producción agrícola del mundo que producen y venden productos certificados conforme a los estándares de Fair Trade USA, **a excepción de las lecherías. Solo las lecherías de Estados Unidos pueden reunir los requisitos para ser certificadas conforme al APS.** El Certificado APS queda en manos del Titular del Certificado en representación de una o varias entidades de su cadena de suministro. El alcance de un Certificado puede cubrir a una entidad única (por ejemplo una finca) o un grupo de entidades, que pueden ser de diversos tamaños y/o de propiedad o controladas por múltiples partes, como por ejemplo una cooperativa de pequeños productores o un exportador que compra a fincas independientes.

Los siguientes sitios³ y actividades siempre deben quedar incluidos en el alcance del Certificado del APS y cumplir con la totalidad de sus requisitos:

- 1) Todas las actividades agrícolas y de cosecha, **incluida la ordeña en las lecherías⁴**;
- 2) Cualquier sitio administrado por el Titular del Certificado donde se cultiven⁵, procesen, empaquen, clasifiquen según calidad o transformen productos Certificados por Fair Trade Certified™; y,
- 3) Cualquier operación intermedia de compra o venta entre el o los productores y el Titular del Certificado donde se esté procesando, empackando, clasificando según calidad o transformando producto Certificado por Comercio Justo.

Todos los demás sitios donde solo se almacena o transporta el producto Certificado por Comercio Justo no necesitan incluirse en el alcance del Certificado. Además, cualquier tipo de actividad de procesamiento, empaque, clasificación de calidad o transformación subcontratada fuera del sitio⁶ no necesita incluirse en el alcance del Certificado. El Titular del Certificado tiene la facultad de decidir si incluye o no estos sitios en el Certificado.

En el caso de sitios donde se almacenan, transportan o manipulan productos Comercio Justo y que no se incluyen en el alcance del Certificado, el Titular del Certificado debe tener un contrato con dichas entidades que cubra la totalidad de los siguientes elementos:

- 1) Que la entidad garantice que el producto Certificado por Comercio Justo no se mezcla con productos no certificados por Comercio Justo, en conformidad con los requisitos del Submódulo 5.1;
- 2) Que la entidad cumpla con [los Convenios Fundamentales de la OIT⁷](#):

³ Un sitio es una agrupación natural de uno o más edificios o fincas con una fuerza laboral en común que puede trabajar en distintos lugares o realizar tareas diferentes, o donde los trabajadores pueden cruzarse durante el día aun cuando no trabajen juntos. Por ejemplo, incluye un complejo de invernaderos con una entrada común. Cualquier tipo de vivienda para los trabajadores provista por el Titular del Certificado, finca, instalación o empleador se considera parte de un sitio, incluso si se ubica en otra parte, y se incluye en el alcance del Certificado y de la auditoría del APS.

⁴ Para la producción animal o lecherías, las actividades que se relacionan directamente con la producción de carne, pescado o leche y no con los insumos del forraje.

⁵ En el caso de las lecherías, los sitios agrícolas y las fincas incluyen aquellos sitios donde se crían, desarrollan, guardan y ordeñan vacas lecheras y donde se venden o se preparan productos lácteos para el transporte.

⁶ Esto se refiere a cualquier individuo o empresa que no sea administrada por el Titular del Certificado ni esté sujeta a la participación mayoritaria del Titular del Certificado (ya sea como propiedad o por relaciones familiares) y que no tiene derecho de propiedad legal del producto Comercio Justo sino que ofrece servicios de procesamiento, empaque o transformación del producto. Un ejemplo es un procesador independiente de café que es subcontratado por el Titular del Certificado para procesar café Certificado por Comercio Justo fuera del sitio y luego lo devuelve al Titular del Certificado. Vea la definición de otros términos en el Glosario de Fair Trade USA.

⁷ <http://ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>



- a) Convenio Sobre el Trabajo Forzoso, 1930 (N° 29)
 - b) Convenio Sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957 (N° 105)
 - c) Convenio Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (N° 87)
 - d) Convenio Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (N° 98)
 - e) Convenio Sobre la edad Mínima, 1973 (N° 138)
 - f) Convenio Sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, 1999 (N° 182)
 - g) Convenio Sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (N° 100)
 - h) Convenio Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958 (N° 111); y
- 3) Que Fair Trade USA y/o el Organismo de Evaluación de Conformidad aprobado pueda ingresar al sitio o los sitios para realizar actividades de aseguramiento y control de estos requisitos de contrato.

Los detalles completos de cuáles entidades, sitios y actividades deben incluirse en el alcance del Certificado APS se explican en un documento separado de Fair Trade USA denominado "Requisitos para el Alcance del Certificado Conforme al APS."

Cumplimiento de Leyes Locales y Nacionales

Se espera que todos los productores Certificados por Comercio Justo cumplan la totalidad de las leyes y reglamentos locales y nacionales.⁸ Los requisitos del APS pueden ser más exigentes, menos exigentes o similares a lo que requieren las leyes correspondientes. Cuando una ley o reglamento sea más estricto que los requisitos del APS, prevalece la ley. La intención es que cuando las leyes y el APS se superpongan, prevalecerá aquél que ofrezca la mayor protección para los productores, los trabajadores y las comunidades. Esto es válido independientemente de si los requisitos de Fair Trade USA están rotulados como "Críticos", "Progreso" o "Buena Práctica".

Dado el amplio abanico de jurisdicciones en las que opera Fair Trade USA, así como la complejidad y la naturaleza dinámica de las leyes y reglamentos, el APS no incluye referencias a requisitos legales específicos del país. En última instancia, es responsabilidad del Titular del Certificado garantizar el cumplimiento de la ley. Cuando surjan inquietudes de posibles conflictos entre un requisito del APS y una ley vigente, el Titular del Certificado o el postulante deben comunicarse con Fair Trade USA.

Cómo Usar el Estándar de Producción Agrícola

Estructura

El APS está organizado en seis **módulos** que abordan aspectos diferentes sobre la producción, la administración de las fincas e instalaciones y la administración del grupo. Los requisitos de cada módulo se aplican ya sea al Titular del Certificado (Módulos 1, 5 y 6), a sitios específicos (Módulos 2-4) o al grupo de productores y trabajadores que deciden sobre cómo usar la Prima Comercio Justo (Módulo 1). A continuación se ofrece una descripción general de cada módulo.

⁸ En el caso de las lecherías, esto incluye cualquier ley local o nacional que rijan el cuidado y manipulación de animales de granja.



Módulo 1: Empoderamiento

El empoderamiento individual y colectivo es fundamental para crear empresas prósperas y comunidades sanas, y como tal, se trata de un postulado fundamental del sistema Comercio Justo. Uno de los atributos más singulares del modelo Comercio Justo es la Prima Comercio Justo, una suma adicional que se paga a productores y trabajadores por sobre el precio del producto y el salario. Colectivamente como Participantes de la Prima Comercio Justo, los productores y los trabajadores deciden cómo utilizar la Prima Comercio Justo para satisfacer sus necesidades individuales y colectivas, así como las necesidades de su comunidad y del medioambiente. Este módulo describe los requisitos para identificar las necesidades de los beneficiarios de la Prima, el proceso conjunto de toma de decisiones y cómo se puede o no se puede gastar la Prima Comercio Justo. El módulo también incluye requisitos para que los pequeños productores reciban apoyo en aspectos importantes de la administración y el negocio agrícola, lo cual los ayudará a conseguir medios de vida sostenibles a largo plazo.

El Módulo 1 se aplica al Titular del Certificado y al grupo de productores y trabajadores que participan en la toma de decisiones acerca de la Prima Comercio Justo (los "Participantes de la Prima Comercio Justo"), más que a un sitio específico. Los detalles acerca de cuáles individuos forman parte del grupo de Participantes de la Prima Comercio Justo se incluyen en la introducción del Módulo 1.

Los Módulos 2, 3 y 4 describen los requisitos de los sitios individuales que se incluyen en el alcance del Certificado, por ejemplo fincas, invernaderos, sitios de empaque y/o plantas procesadoras.

Módulo 2: Derechos Laborales Fundamentales

Los requisitos de este módulo se basan en los Convenios Fundamentales de la OIT que abordan temas como el trabajo forzoso, en condiciones de servidumbre y obligatorio; el trabajo infantil y la protección de los trabajadores jóvenes; la libertad de asociación y la discriminación. Los requisitos describen los derechos fundamentales que forman la base para garantizar el bienestar de los pequeños productores y trabajadores y administrar los riesgos en materia de derechos humanos que enfrentan empresas y compradores en sus cadenas de suministro. Asegurar el respeto de estos derechos facilita el empoderamiento individual y colectivo estableciendo la capacidad de tomar decisiones, promover relaciones saludables entre los trabajadores y la administración –que incluye la capacidad de negociar– y velar por que las futuras generaciones tengan la oportunidad de contribuir al sustento de su familia.

Módulo 3: Salarios, Condiciones Laborales y Acceso a Servicios

El bienestar individual de los pequeños productores y trabajadores se ve directamente afectado por las condiciones laborales, lo que incluye el horario de trabajo, la salud y la seguridad ocupacional y la satisfacción de necesidades y el acceso a servicios básicos. Las condiciones laborales claras y los salarios justos contribuyen a la sostenibilidad del ingreso de los trabajadores. La implementación de los requisitos de este módulo también puede contribuir hacia la reducción de las tasas de accidentes y enfermedades, y ayuda a las fincas e instalaciones a atraer y retener a los trabajadores mediante prácticas de empleo responsables. Además, cuando los trabajadores conocen sus derechos y tienen acceso a estructuras solidarias y procedimientos de quejas, cuentan con el poder para tomar decisiones que mejoran su vida.

Módulo 4: Biodiversidad, Función del Ecosistema y Producción Sostenible

La capacidad de la tierra de proveer medios de sustento para productores y trabajadores está directamente relacionada con los impactos ambientales a largo plazo de las prácticas agrícolas. Las prácticas agrícolas sostenibles protegen la biodiversidad, mantienen la productividad del suelo, conservan el agua, disminuyen al mínimo la aplicación de plaguicidas dañinos y garantizan una gestión adecuada de los desechos. Estas prácticas ayudan a preservar los sistemas ambientales, mejoran la resiliencia de las fincas al cambio climático y protegen la salud y la calidad de vida de los productores, los trabajadores, su familia y su comunidad. **El Módulo 4 no aplica a las lecherías que participan del programa piloto.**



Los Módulos 5 y 6 describen los requisitos de trazabilidad y de las relaciones entre el Titular del Certificado y los miembros del grupo o los proveedores (si el Certificado incluye múltiples fincas o instalaciones pequeñas, medianas y/o grandes). También incluyen requisitos relacionados con el sistema de administración del Titular del Certificado para garantizar que las entidades cubiertas por el Certificado cumplan los requisitos pertinentes del APS. La mayoría de los criterios contenidos en estos módulos son responsabilidad del Titular del Certificado, aunque algunos del Módulo 5 también se aplican a nivel de finca o instalación.

Módulo 5: Transparencia y Trazabilidad

El objetivo más importante de este módulo es garantizar que las prácticas relacionadas con la compra, el movimiento, la producción y la venta de productos Comercio Justo estén claramente definidas. Este módulo incluye requisitos sobre la trazabilidad física y documentada de productos Comercio Justo. Además, exige la existencia de contratos claros y transparentes entre el Titular del Certificado y otras entidades incluidas en el Certificado para velar por la claridad de los términos de intercambio y porque las fincas sepan qué esperar de su participación en Comercio Justo. También describe los requisitos de auditoría, entrega de información y transparencia que debe cumplir el Titular del Certificado en relación con Fair Trade USA y el Organismo de Evaluación de Conformidad.

Módulo 6: Sistema de Gestión Interna

Se requiere un sistema de gestión operativo dentro de una empresa, organización de productores y grupo para respaldar la implementación del APS y el empoderamiento de productores y trabajadores. Este módulo detalla los requisitos del Sistema de Gestión Interna (SGI) que el Titular del Certificado debe tener instalado para apoyar la implementación y la supervisión del APS. El SGI se concentra en identificar los riesgos de no-cumplimiento del APS, supervisar los riesgos identificados y tomar medidas para abordar los no-cumplimientos en los sitios cubiertos por el Certificado. Para el correcto funcionamiento del SGI es fundamental la planificación, la implementación y la mantención de registros.

Cada **módulo** se divide en **submódulos**, por tema. Dentro de cada **submódulo** existen múltiples **objetivos** basados en principios, cada uno de los cuales tiene uno o más requisitos asociados que se especifican en los **criterios de cumplimiento**.

Los **criterios de cumplimiento** definen los requisitos que se deben cumplir para obtener la certificación, lo que implica que son vinculantes, ya sea en un momento determinado (criterios Críticos) o al sexto año de certificación (criterios Progreso). Todas las entidades, sitios y actividades que se incluyen en el alcance del Certificado serán auditados conforme a estos requisitos.

La última columna de los cuadros del APS, con el título **Intención y Clarificación**, incluye más explicaciones sobre los requisitos además de orientaciones, buenas prácticas y recomendaciones para la implementación. "Los términos 'debe' y 'requerido' indican un requisito obligatorio, que se debe cumplir para recibir la certificación. Los términos 'puede' o 'Buena Práctica' indican que el punto es optativo". La columna de Intención y Clarificación también incluye ejemplos y sugerencias sobre cómo cumplir el requisito. Estos puntos, que normalmente comienzan con la frase "por ejemplo", no son obligatorios ni tampoco constituyen un listado exhaustivo de maneras de cumplir.



N°	Criterio de Cumplimiento	Plazo	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
<i>Número del Criterio de Cumplimiento</i>	<i>Define requisitos específicos del objetivo del APS frente a los cuales se evaluará la conformidad durante una auditoría.</i>	<i>Especifica el plazo en el cual debe cumplirse el requisito.</i>	<i>Explicación vinculante adicional del requisito, así como orientación sobre buenas prácticas y recomendaciones para la implementación.</i>	<p><i>Propuesta de adiciones, aclaraciones y ediciones para la aplicación del APS en lecherías de Estados Unidos. Esta información será utilizada por las fincas, los Titulares del Certificado, los Organismos de Evaluación de Conformidad, los auditores y el personal de Fair Trade USA para los ensayos en terreno y la consulta.</i></p> <p><i>Orientación adicional para apoyar la interpretación del APS en el contexto de las lecherías de Estados Unidos.</i></p> <p><i>En esta sección también se señalan los criterios de cumplimiento que merecen consideración especial durante el proceso piloto y la consulta.</i></p>

Aplicabilidad

Todos los criterios son aplicables tanto a fincas (sitios de producción incluidos campos e invernaderos) como a instalaciones, a menos que se indique lo contrario. **En el caso de las lecherías, el término *fincas* incluye establos, salas de ordeña, patios de recolección, zonas de cría de terneros y cualquier otro lugar asociado con la manipulación y ordeña cotidiana del ganado.**

Cuando los criterios de cumplimiento usen el término "trabajadores", el requisito se aplica a todos los trabajadores incluidos en el alcance del Certificado, independientemente de si son temporales o permanentes, trabajen a tiempo completo o parcial, estén contratados directa o indirectamente a través de un contratista laboral. Algunos criterios se refieren específicamente a trabajadores permanentes, trabajadores temporales, trabajadores empleados a través de un contratista laboral o trabajadores migrantes y son aplicables solo al tipo de trabajador especificado.

Cuando se usa el término "productores" en los criterios de cumplimiento, el requisito se aplica a la capacitación y las condiciones laborales de productores que son Participantes de la Prima. Los pequeños productores se refieren a los administradores de una Finca Pequeña que son miembros de los Participantes de la Prima.

Algunos criterios de cumplimiento definen las responsabilidades de los empleadores o administradores de los sitios. El término "empleador" se usa para referirse a cualquier entidad que controle y dirija a los trabajadores conforme a un contrato explícito o implícito y sea responsable de pagar el salario de dichos trabajadores. Esto incluye a los contratistas laborales. El término "administrador de sitio" se usa para referirse a la parte responsable de la gestión cotidiana de una finca o instalación.

Tome en cuenta que si bien es cierto, algunos módulos y criterios son aplicables a nivel de sitio o a los empleadores o administradores de sitios, en última instancia el Titular del Certificado será siempre responsable de asegurar el cumplimiento de todos los sitios y entidades que están bajo el alcance de su Certificado.



Diferenciación Según Tamaño de Finca e Instalación

Fair Trade USA está consciente de que los sitios más pequeños tienen menos capacidad para implementar requisitos estrictos, especialmente en lo que se refiere a documentos escritos, y que algunos riesgos aumentan junto con el tamaño de la finca o instalación. En el caso de los módulos que se aplican a sitios individuales (Módulos 2-4), los requisitos varían dependiendo del tamaño de la finca o instalación. Los parámetros para determinar el tamaño de la finca e instalación son los siguientes⁹:

- Finca Pequeña e Instalación Pequeña (Sitio Pequeño, SP): ≤5 trabajadores permanentes y no más de 25 trabajadores en total en el sitio de la unidad administrativa en un momento dado;
- Finca Mediana e Instalación Mediana (Sitio Mediano, SM): 6-25 trabajadores permanentes y no más de 100 trabajadores en total en el sitio de la unidad administrativa en un momento dado;
- Finca Grande e Instalación Grande (Sitio Grande, SG): todas las demás.

Los trabajadores permanentes son trabajadores contratados de manera constante todo el año. Los trabajadores temporales son aquellos contratados durante períodos limitados debido a la fluctuación en la demanda de mano de obra en distintas épocas del año.

Es importante tomar en cuenta que la categoría de tamaño se determina en función del número pico de trabajadores en el sitio en un momento determinado durante todo el año, cantidad que puede ser superior al número de trabajadores en el sitio durante la auditoría. Además, el tamaño se determina a nivel de la unidad administrativa, lo cual es definido por los propietarios o la administración y puede incluir más de un sitio o finca. Esto implica que si una misma entidad administra conjuntamente varios sitios bajo el mismo Certificado, estos sitios se juntan para determinar el tamaño de la unidad administrativa. Por ejemplo, si una empresa es propietaria y administra dos fincas, cada una de las cuales emplea a 20 trabajadores permanentes, cada finca se considera una 'Finca Grande' porque en conjunto cumplen el requisito de una Finca Grande. Si estas fincas fueran de distintos propietarios y administradas de manera independiente, serían consideradas 'Fincas Medianas'.

Si una organización de pequeños productores o el Titular del Certificado contrata mano de obra a nombre de los productores miembros, la clasificación de su tamaño depende del número de estos trabajadores agrícolas más cualquier otro trabajador contratado. Esto significa que sería considerado un sitio y se auditaría en función de los requisitos de categoría de tamaño correspondiente al número de trabajadores contratados.

Tome en cuenta que la forma de auditar los criterios varía dependiendo del tamaño de la finca e instalación, lo que implica que se espera que los sitios más grandes, complejos y sofisticados tengan sistemas más sólidos. Por ejemplo, no se espera que las Fincas e Instalaciones Pequeñas cuenten con un sistema para llevar el registro detallado del tiempo con el fin de demostrar que cumplen los requisitos de horas de trabajo conforme al Submódulo 3.4.

⁹ Estas definiciones de tamaño de finca también aplican a las lecherías participantes del programa piloto, tomando en consideración a la mano de obra involucrada en actividades de la lechería, excepto la producción de cultivos. Estas definiciones de tamaño de finca serán revisadas como parte de los ensayos en terreno y la consulta, y, por lo tanto, pueden ser modificadas como parte de la finalización del programa lechero de 2020.



Tipos de Criterios de Cumplimiento

Los criterios de cumplimiento y su Intención y Aclaración asociada definen los requisitos obligatorios que deben cumplirse para fines de certificación. Cada criterio de cumplimiento se clasifica de la siguiente manera:

- 1) **C-A# = Crítico.** Los criterios Críticos describen requisitos que deben cumplirse dentro de un plazo determinado para recibir o mantener el Certificado APS. Una mayoría de criterios Críticos son C-A0, lo cual significa que deben cumplirse antes de la certificación inicial (Año Cero). Todos los demás criterios Críticos deben lograrse dentro de un plazo determinado, ya sea al año uno, tres o seis de la certificación. Algunos criterios Críticos deben cumplirse en un orden específico, además del plazo indicado, antes o después de que se hayan implementado otros criterios relacionados.
- 2) **P-# = Progreso.** Los criterios Progreso describen requisitos de mejoras continuas que deben cumplirse en el tiempo, con la exigencia de cumplirlos todos al Año Seis de certificación. Cada criterio Progreso vale una cantidad específica de Puntos Progreso, por un valor de 1, 3, o 5.
- 3) **BP = Buena Práctica.** Los criterios Buena Práctica son optativos y no son una exigencia (ni de inmediato ni a futuro). Solo las Fincas e Instalaciones Pequeñas tienen criterios clasificados como Buena Práctica. Sin embargo, instamos a las Fincas e Instalaciones Pequeñas a hacer esfuerzos para cumplir estos objetivos con el tiempo.

El tipo de criterio (ya sea Crítico, Progreso o Buena Práctica) se indica en la columna Plazo y para cada categoría de tamaño: Las Fincas e Instalaciones Pequeñas (SP), Fincas e Instalaciones Medianas (SM) y Fincas e Instalaciones Grandes (SG). Solo los módulos que aplican a sitios individuales (Módulos 2-4) tienen criterios Progreso y Buena Práctica. El número de criterios Crítico y Progreso y los puntos que se pueden obtener para cada requisito Progreso pueden variar según la categoría de tamaño.

El Titular del Certificado es responsable de garantizar el cumplimiento del APS por parte de todas las entidades incluidas en el alcance del Certificado. Un Titular del Certificado que está velando por el cumplimiento de un grupo de sitios tendrá que categorizar cada sitio con el fin de entender cuáles criterios son aplicables y en qué momento.

Requisitos Progreso

El Titular del Certificado debe mostrar un nivel mínimo de cumplimiento y avance durante el transcurso de la certificación. Esto se hace consiguiendo un número creciente de Puntos Progreso en el tiempo, a través del cumplimiento de los criterios Progreso.

- El Titular del Certificado debe obtener por lo menos 40% de los posibles Puntos Progreso en la certificación inicial (Año Cero) y mantenerlos hasta el Año Dos; por lo menos el 70% de los posibles Puntos Progreso al Año Tres y mantenerlas hasta el Año Cinco, y el cumplimiento total de todos los criterios Progreso (100% de los Puntos Progreso) al Año Seis.
- El Titular del Certificado puede elegir cuáles criterios Progreso cumplir para alcanzar el porcentaje mínimo de Puntos Progreso exigidos dentro del plazo correspondiente para los módulos que contienen criterios Progreso.
- El porcentaje exigido debe cumplirse dentro de cada módulo de manera independiente.
- Solo los Módulos 3 (Salarios, Condiciones Laborales y Acceso a Servicios) y 4 (Biodiversidad, Función del Ecosistema y Producción Sostenible) contienen criterios Progreso.
- Aunque los criterios Progreso son específicos a cada sitio, todos los sitios dentro de cada categoría de tamaño deben cumplir con el mismo conjunto de criterios Progreso. Al momento de prepararse para la auditoría, el Titular del Certificado debe asegurarse de que las fincas y las instalaciones de su grupo sepan cuáles son los criterios que se espera deben cumplir.



- Se obtienen Puntos Progreso incluso cuando ese criterio en particular puede no ser aplicable a un sitio específico, por ejemplo si se pueden obtener cinco puntos (P-5) por mantener equipos de riego en una Finca Mediana, las fincas que no riegan obtienen cinco puntos.

Otros Documentos Importantes

Además de este documento, se recomienda a los productores y/o Titulares del Certificado familiarizarse con los siguientes documentos adicionales, disponibles en el [sitio web de Fair Trade USA](#):

- 1) *Requisitos del Alcance del Certificado Conforme al APS*: Este documento explica en detalle cuáles entidades, sitios y actividades deben incluirse en el alcance de un Certificado APS y en la auditoría, así como cuáles instalaciones deben cumplir con una lista más breve de requisitos en el caso de los procesadores subcontratados.
- 2) *Política de Transición al APS*: Este documento explica el proceso y los plazos para el traspaso al APS de todos los postulantes y Titulares del Certificado actuales, certificados según los estándares de Fair Trade USA, desde los estándares previos de Fair Trade USA.
- 3) *Lista de plaguicidas prohibidos y restringidos*: Este documento contiene la lista de plaguicidas prohibidos o restringidos para la producción de productos Comercio Justo, según lo exige el Objetivo 4.4.2 del APS. También incluye reglas adicionales para el uso de plaguicidas restringidos.
- 4) *Glosario*: El Glosario de Estándares de Fair Trade USA incluye definiciones de términos utilizados en este y otros estándares Comercio Justo y documentos clave de certificación.
- 5) *Condiciones Especiales de Precio y Prima*:
 - a) Los precios mínimos y la Prima Comercio Justo son fijados por Fair Trade USA y se encuentran en la [Base de Datos de Precio y Prima](#).
 - b) En algunos casos hay condiciones adicionales de Precio y Prima que se relacionan, por ejemplo, con el gasto de la Prima. Estos requisitos se pueden encontrar en el documento "Condiciones Especiales de Precio y Prima".
- 6) *Manual de Certificación*: Información adicional sobre el proceso de certificación, como por ejemplo el proceso de postulación, las tarifas de certificación, el proceso de auditoría y un procedimiento de quejas, apelaciones y disputas.
- 7) *Estándar de Comercio*: Los socios de la cadena de suministro que compran y venden productos agrícolas con Certificación Comercio Justo de Titulares del Certificado APS deben estar certificados conforme al Estándar de Comercio de Fair Trade USA.
- 8) *Sistema de Gestión de Impactos de Fair Trade USA*: Este documento describe el enfoque adoptado por Fair Trade USA para definir, medir y comunicar el impacto de nuestro modelo. Incluye la Teoría del Cambio de la organización y los indicadores, los procesos y las tecnologías utilizadas para monitorear e informar sobre el proceso en el tiempo.
- 9) Encuentre *otros documentos de orientación* con explicaciones y ejemplos de requisitos, tales como el sistema de puntuación del APS y el alcance del Certificado, en el sitio web de Fair Trade USA.

Información Adicional sobre los Estándares y el Proceso de Certificación de Fair Trade USA

Para enviar comentarios sobre este estándar, comuníquese con el equipo de estándares de Fair Trade USA: standards@fairtradeusa.org.

Si tiene preguntas acerca del proceso de auditoría, el alcance del Certificado u otras dudas sobre la certificación, comuníquese con el equipo de Certificación de Fair Trade USA: certification@fairtradeusa.org.



INFORMACIÓN PARA LECHERÍAS Y COOPERATIVAS DE LÁCTEOS QUE PARTICIPAN DEL PROGRAMA DE PRUEBA

A principios de 2019, Fair Trade USA realizó sondeos y mantuvo conservaciones con el fin de mejorar su entendimiento sobre la industria lechera, y otras iniciativas de sostenibilidad y laborales en dicho rubro. El objetivo del análisis era determinar si los sistemas, las operaciones, la implementación y las auditorías del Estándar de Producción Agrícola (APS) podían aplicarse al contexto de la industria lechera y cómo hacerlo. El análisis confirmó que, a través de una combinación de estándares, primas y servicios de la cadena de suministro, el comercio justo ofrece una base sólida para abordar los temas socioeconómicos, laborales y de la cultura agrícola presentes en esta industria en Estados Unidos.

En lugar de crear un estándar nuevo, Fair Trade USA aplicará el actual Estándar de Producción Agrícola (APS) y el proceso de certificación en el contexto de las lecherías, agregando las definiciones y aclaraciones necesarias para su debida interpretación y auditoría en esta industria. El APS fue elaborado mediante un proceso que involucró a múltiples actores, en línea con el Código ISEAL de Buenas Prácticas para el Establecimiento de Normas Sociales y Ambientales.

Esta versión en borrador del APS incorpora ediciones que permiten la aplicación del APS en las lecherías. También incluye una guía en borrador de trabajo para apoyar a las lecherías y cooperativas de lácteos que participan en el programa de prueba. Este borrador del APS adaptado para las lecherías será sometido a análisis, ensayos en terreno y a un período de consulta pública en 2020, antes de su finalización a principios de 2021.

Más específicamente, esta versión del APS modificado para la industria lechera incorpora la siguiente información para apoyar la implementación de prueba del APS en las lecherías:

- Un conjunto mínimo de cambios al APS para garantizar que sea auditable en el contexto lechero, en línea con el objetivo de poner a prueba los requisitos y los procesos vigentes de Fair Trade USA.
- Breve orientación adicional para ayudar a las lecherías y las cooperativas de lácteos a comprender e implementar el estándar. Esta orientación normalmente se ofrece a fincas y cooperativas que participan del programa de Fair Trade USA como parte del apoyo que reciben del equipo de Servicios a los Productores de Fair Trade USA. Este equipo cuenta con una serie de herramientas de orientación e implementación para los productores y trabajará en estrecho contacto con las lecherías participantes durante la fase de prueba con el fin de actualizar y adaptar estos documentos para el rubro lechero una vez concluida dicha fase.
- Se ha identificado algunos criterios de cumplimiento que merecen consideración especial durante la fase de prueba y la consulta. Se trata de requisitos del APS que Fair Trade USA reconoce serán particularmente complicados de implementar o interpretar en el contexto de las lecherías de Estados Unidos y donde se requiere más investigación y aprendizaje durante la fase de prueba. En el transcurso de las certificaciones de prueba y de la consulta pública, Fair Trade USA intentará comprender qué modificaciones o aclaraciones es necesario hacer en estos criterios para velar por que la intención básica quedé clara y que se adapte el APS para proyectar esa intención en el rubro. Fair Trade USA trabajará con cada una de las lecherías participantes del programa de prueba para comprender de qué manera se vinculan estos criterios con la realidad de la lechería, recopilar la información necesaria para hacer las modificaciones o las aclaraciones a los criterios y asegurar que la intención básica detrás de cualquier criterio Crítico se cumpla durante la certificación de prueba.

Esta versión del APS adaptada para el rubro lechero también incorpora dos o más cambios significativos y transitorios al programa que se aplicarán durante la fase de prueba. Se trata de ámbitos que serán puntos de referencia durante la consulta pública y la evaluación de prueba:

- Se creó un Fondo de Apoyo al Cumplimiento transitorio, exclusivo para el rubro lechero, para esta fase de prueba. La intención de este Fondo es apoyar a los dueños y operadores de lecherías en la implementación de cambios únicos e inversiones iniciales necesarias para lograr el cumplimiento del Estándar de Producción Agrícola de Fair Trade USA y apoyar los resultados previstos del Programa para Lecherías de Fair Trade USA. Se hará entrega de una Política del Fondo de Apoyo al Cumplimiento a los participantes de la fase de prueba durante la implementación del programa para entregar más detalles sobre este. Vea información adicional en la introducción al Módulo 1.



- La auditoría a las lecherías conforme a este APS adaptado para el rubro lechero no considerará el Módulo 4, el cual aborda temas ambientales y de la salud del suelo asociados específicamente con la producción de cultivos. En ese sentido, no tiene que ver con las lecherías. Fair Trade USA analizará la mejor manera de incorporar los temas de la sostenibilidad ambiental en relación con las lecherías en el programa de Fair Trade USA en conjunto con los socios de la cadena de suministro, expertos y organizaciones del rubro durante el desarrollo del programa y la consulta pública.

Las cooperativas y lecherías participantes del programa de prueba cuentan con el apoyo del personal del equipo de Servicios a los Productores de Fair Trade USA. Esto incluye asegurar que las cooperativas y lecherías entiendan no solo los requisitos de los estándares de Fair Trade USA sino también el proceso de certificación y auditoría. El personal de Servicios a los Productores también apoya a las cooperativas y lecherías a desarrollar e implementar planes y actividades asociadas con el programa de Fair Trade USA, por ejemplo, planificación de cumplimiento, formación de Comités Comercio Justo y realización de evaluaciones de necesidades.

Fair Trade USA pedirá aportes y comentarios a los socios de la fase de prueba para orientar la materialización del programa. Esto incluye retroalimentación sobre la aplicabilidad de los requisitos del APS en el contexto del rubro lechero, así como sobre el apoyo recibido de Servicios a los Productores y los procesos de incorporación, auditoría y certificación en general. Tal como se indicó más arriba, algunos ámbitos sobre los cuales Fair Trade USA le gustaría recibir retroalimentación ya han sido identificados en este borrador de APS modificado para la industria lechera. Además de solicitar comentarios sobre los ámbitos ya identificados en este estándar, Fair Trade USA seguirá compilando preguntas para la consulta a medida que la fase de prueba avanza durante la primera mitad de 2020. Una consulta pública formal está programada para el segundo semestre de 2020. Los aportes de los socios en la fase de prueba serán fundamentales para asegurar que el programa final sea adecuado para los objetivos del rubro lechero en Estados Unidos, satisfaga las necesidades de los actores involucrados, mantenga la coherencia con los postulados básicos de Fair Trade USA y promueva los resultados previstos que se señalan en la Teoría de Cambio de Fair Trade USA.

Los participantes en la fase de prueba quedarán certificados según el APS modificado para la industria lechera y, para continuar siendo Fair Trade Certified, deberán cumplir con la versión final del estándar una vez publicado. El calendario de transición exacto depende del nivel de cambios que se requiera hacer al estándar y Fair Trade USA se esforzará porque los plazos satisfagan tanto sus propias necesidades como las de la cadena de suministro. Normalmente, los períodos de transición cuando se actualiza un estándar fluctúan entre 6 y 12 meses desde la publicación del estándar actualizado.



MÓDULO 1: Empoderamiento

“El empoderamiento es el proceso mediante el cual individuos y grupos aumentan su capacidad de tomar decisiones y transformar esas decisiones en medidas y resultados esperados. Un aspecto central de este proceso son las acciones que generan activos a la vez individuales y colectivos y mejoran la eficiencia y la justicia del contexto organizacional e institucional que dirige el uso de esos activos.” (Banco Mundial)

El empoderamiento colectivo e individual es fundamental para tener negocios prósperos y comunidades saludables y como tal, se trata de un postulado básico del sistema Comercio Justo. Una de las formas a través de las cuales un estándar puede impulsar el empoderamiento colectivo es creando grupos que propicien la comunicación y la colaboración en asuntos de importancia, tales como salud y seguridad, inversiones comunitarias o condiciones laborales. Con ese fin, el APS requiere la formación de un Comité Comercio Justo, un Comité de Salud y Seguridad y un Equipo de Compromiso Social. Este módulo se enfoca en el Comité Comercio Justo.

La principal responsabilidad del Comité Comercio Justo es administrar el uso de la Prima Comercio Justo, uno de los aspectos más sobresalientes del modelo Comercio Justo. La Prima Comercio Justo es una suma adicional que se paga a los trabajadores y pequeños productores sobre el costo del Producto Comercio Justo. La Prima se paga por volumen del producto vendido en condiciones Comercio Justo y varía según el producto, la calidad y/o la región de producción. El monto de la Prima Comercio Justo que se paga por producto se encuentra en nuestro sitio web: www.FairTradeCertified.org.¹⁰

En Comercio Justo, los trabajadores y productores deciden en conjunto cómo usar la Prima Comercio Justo con el fin de satisfacer sus necesidades individuales y colectivas, así como las necesidades de su comunidad y del medioambiente. Eligen un Comité Comercio Justo que es responsable de administrar, invertir y gastar la Prima Comercio Justo en representación de los trabajadores y los productores, y de hacer un seguimiento e informarles sobre los proyectos que se realizan con la Prima y de su contabilidad. Este módulo describe los requisitos para identificar las necesidades de los beneficiarios de la Prima, este proceso colectivo de toma de decisiones y cómo se debe y no se debe usar la Prima Comercio Justo.

Para los participantes de la prueba para lecherías, se ha creado un Fondo de Apoyo al Cumplimiento transitorio cuyo fin es apoyar a los dueños y operadores de lecherías en la implementación de cambios únicos e inversiones iniciales necesarias para lograr el cumplimiento del Estándar de Producción Agrícola de Fair Trade USA y apoyar los resultados previstos del Programa para Lecherías de Fair Trade USA. Dichos cambios e inversiones arrojan beneficios no solo para los propietarios, sino para también para los miembros de la familia y los trabajadores contratados en las lecherías. El Fondo de Apoyo al Cumplimiento desvía un tercio de la Prima Comercio Justo¹¹ a los propietarios y operadores de la lechería. Los restantes dos tercios siguen siendo administrados mediante los procesos tradicionales de Fair Trade USA definidos en este módulo. Se hará entrega de una Política del Fondo de Apoyo al Cumplimiento a los participantes de la fase de prueba durante la implementación del programa para entregar más detalles sobre este.

En el módulo también se incluyen requisitos para capacitar a los pequeños productores en aspectos importantes de la gestión y el negocio agrícola. Esta capacitación fortalece el empoderamiento individual y ayuda a los productores a conseguir medios de sustento sostenibles a largo plazo.

¹⁰ La tasa de la Prima Comercio Justo para la leche convencional es de US\$0,45/cwt.

¹¹ El Fondo de Apoyo al Cumplimiento desviará US\$0,15/cwt de la tasa de la Prima Comercio Justo en el caso de la leche convencional.



Identificación de los Participantes de la Prima Comercio Justo

Este módulo se refiere a los "Participantes de la Prima Comercio Justo", o "Participantes de la Prima". Se trata del grupo de productores, trabajadores y/o miembros de una cooperativa que cumplen las condiciones para elegir uno o más Comités Comercio Justo para administrar el uso de la Prima. Los Participantes de la Prima y sus familias son los principales beneficiarios de la Prima Comercio Justo. Las personas que forman parte de este grupo varían según el tipo y tamaño de los sitios incluidos en el alcance del Certificado.

Individuos que siempre deben incluirse entre los Participantes de la Prima Comercio Justo:

- 1) Todos los trabajadores de Fincas Medianas y Grandes que llevan a cabo labores regulares en la cadena de producción, sean estos trabajadores permanentes o temporales, o estén contratados directamente o a través de un contratista laboral.
 - Una labor regular en la cadena de producción incluye cualquier servicio que se lleve a cabo por lo menos anualmente y se relacione con la producción o la transformación, incluso si no es para un producto Comercio Justo. Esto incluye pero no se limita a cosecha, fumigación y mantenimiento/limpieza regular de equipos o instalaciones. Esto excluye productos a corto plazo no productivos, como las construcciones especiales.
 - **En las lecherías, el trabajo regular en la cadena de producción incluye cualquier labor o servicio relacionado directamente con la producción y recolección de leche, incluidas las labores relacionadas con el manejo y la cría de terneros y vacas. Esto excluye el trabajo relacionado con la producción de cultivos forrajeros.**
- 2) Todos los trabajadores permanentes de las Fincas Pequeñas que realizan labores regulares en la cadena de producción, estén contratados directamente o a través de un contratista laboral.
 - Tome en cuenta que esto NO incluye a trabajadores temporales en Fincas Pequeñas, incluso cuando estén incluidos en el alcance de cumplimiento de los demás requisitos del APS.
- 3) El administrador de cada Finca Pequeña en el alcance del Certificado.
 - Esta persona no necesariamente tiene que ser el propietario de la finca; por ejemplo, puede ser un productor arrendatario o aparcerero, pero sí se trata del productor que gana o pierde a partir de las variaciones de precio y rendimiento, es decir, no un trabajador asalariado (empleado). La intención es que el productor pequeño que trabaja la tierra (por ejemplo, no un terrateniente que vive en otra parte) sea quien participe activamente de las decisiones sobre el uso de la Prima Comercio Justo. Un propietario que no trabaja la finca debido a discapacidad física o mental o a deberes en conflicto por ser el único jefe del hogar u otros deberes como administrador de un grupo de productores, sí puede formar parte de los Participantes de la Prima Comercio Justo si es quién toma las decisiones administrativas en dicha finca. Puede que se dé el caso de que una finca tenga más de un representante; por ejemplo, si el propietario y el o los aparceros trabajan la tierra en conjunto por una parte de los cultivos, son todos Participantes de la Prima Comercio Justo.

"Trabajador" se define como: "El término general con el cual se designa al personal que trabaja en organizaciones certificadas, independientemente de si es temporal o permanente, trabaja a tiempo completo o parcial o fue contratado directa o indirectamente a través de un contratista laboral. Excluye a la administración intermedia y alta y normalmente solo incluye al personal que cumple las condiciones para formar sindicatos". Los administradores de menor rango y los jefes de cuadrilla que ganan salarios similares y realizan tareas parecidas a los trabajadores agrícolas o de líneas de producción se incluyen en esta definición de 'trabajador' y deben formar parte del grupo de Participantes de la Prima Comercio Justo.

Individuos que también pueden formar parte del grupo de Participantes de la Prima Comercio Justo:

El Titular del Certificado puede optar por incluir a un número adicional de personas en el grupo de Participantes de la Prima Comercio Justo, por ejemplo:



- 1) Otros trabajadores que manipulan o cultivan productos Comercio Justo que no están incluidos en el alcance por defecto de Participantes de la Prima descrito más arriba; por ejemplo, trabajadores temporales de Fincas Pequeñas o trabajadores de plantas procesadoras o sitios de empaque incluidos en el alcance del Certificado.
 - En situaciones en las que algunos trabajadores dividen su tiempo entre fincas y plantas procesadoras, se recomienda incluir a todos los trabajadores de las plantas procesadoras como Participantes de la Prima.
 - En las lecherías, en situaciones en las cuales la mayoría de los trabajadores dividen su tiempo entre la producción lechera y la producción de cultivos, se recomienda incluir como Participantes de la Prima a todos los trabajadores de cultivos que reciben una remuneración y beneficios similares a los trabajadores lecheros. Considere que esto excluye a cualquier individuo altamente especializado, por ejemplo, propietarios de equipos pesados especializados que arriendan sus servicios y mano de obra en los terrenos de cultivo de la lechería.
- 2) En una cooperativa mixta que cultiva productos Comercio Justo y no de Comercio Justo, los miembros que cultivan productos que no son Comercio Justo. Los miembros que cultivan productos que no son Comercio Justo no estarán sujetos a una auditoría Comercio Justo, pero esto les permitirá beneficiarse de la Prima Comercio Justo.
- 3) Todos los administradores de Fincas e Instalaciones Medianas.
- 4) Pequeños y medianos comerciantes, agregadores de productos y administradores de instalaciones que ayudan a asegurar que los productos Comercio Justo lleguen desde las fincas hasta el Titular del Certificado.

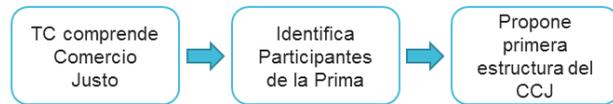
En algunos casos, identificar a los Participantes de la Prima Comercio Justo será un proceso bastante directo; por ejemplo, cuando se trata de la certificación de una cooperativa de pequeños productores. En otros, por ejemplo cuando hay cooperativas, productores independientes y Fincas Grandes que venden a un exportador que es el titular del Certificado, el postulante puede trabajar con Fair Trade USA para velar por que se incluya a todos los individuos relevantes en el grupo de Participantes de la Prima. Tal como sucede con el alcance de los sitios incluidos en el Certificado, los Participantes de la Prima Comercio Justo se determinarán durante el proceso de postulación y serán autorizados por Fair Trade USA antes de la primera auditoría.

Descripción General del Módulo 1

El Módulo 1 consta de tres submódulos. Los primeros dos describen los requisitos para crear el Comité Comercio Justo, realizar una Evaluación de Necesidades de los Participantes de la Prima y elaborar un Plan de la Prima Comercio Justo respecto de cómo gastar la Prima. Estos dos submódulos son aplicables al Titular del Certificado y a los Participantes de la Prima Comercio Justo. El siguiente diagrama ilustra los pasos del proceso.

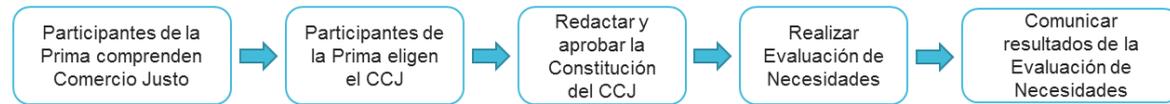


Paso 1: El Titular del Certificado (TC) identifica a los Participantes de la Prima Comercio Justo y propone una primera estructura para el Comité Comercio Justo (CCJ)



Auditoría antes del Año Cero (inicial)

Paso 2: El CCJ se constituye formalmente y se lleva a cabo la primera Evaluación de Necesidades



Antes de gastar la Prima Comercio Justo o a más tardar al Año Uno

Paso 3: El CCJ elabora un Plan de la Prima Comercio Justo sobre la base de la Evaluación de Necesidades y consigue la aprobación para el Plan de la Prima Comercio Justo de los Participantes de la Prima Comercio Justo



Antes de gastar la Prima Comercio Justo o a más tardar al Año Tres

Paso 4: Gastar la Prima sobre la base de los proyectos contenidos en el Plan de la Prima Comercio Justo

Regularmente: Actualizar la Evaluación de Necesidades, el Plan de la Prima y la gobernabilidad del CCJ, según corresponda.

El tercer submódulo describe los requisitos para velar por la existencia de condiciones propicias para el empoderamiento de los pequeños productores, tanto de manera individual como colectiva; solo se aplica al Titular del Certificado cuando el Certificado incluye Fincas Pequeñas.

Todos los criterios de este submódulo son criterios Críticos; algunos corresponde aplicarlos al Año Cero, pero muchos corresponden a años posteriores. No hay criterios Progreso en este módulo.



SUBMÓDULO 1.1: Los Pequeños Productores y Trabajadores están Representados en un Comité Comercio Justo para Administrar el uso de la Prima Comercio Justo.

N°	Criterio de Cumplimiento	Plazo	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
Objetivo 1.1.1: El Titular del Certificado y los Participantes de la Prima Comercio Justo comprenden la función que cumple el Comité Comercio Justo (CCJ) en la administración de la Prima Comercio Justo.				
1.1.1.a	El Titular del Certificado comprende la intención, el objetivo y los requisitos del Comité Comercio Justo, la Evaluación de Necesidades y el Plan de la Prima Comercio Justo.	C-A0	Específicamente, los individuos responsables de la implementación del Módulo 1 según se identifica en 6.1.1.a comprenden la intención, el objetivo, y los requisitos.	
1.1.1.b	Los Participantes de la Prima Comercio Justo han sido capacitados en el funcionamiento del Comité Comercio Justo, la intención de la Evaluación de Necesidades y el desarrollo del Plan de la Prima Comercio Justo.	C-Antes de elegir el CCJ (1.1.2.c) o a más tardar al A1	La capacitación de todos los Participantes de la Prima se lleva a cabo antes de elegir el Comité Comercio Justo y por lo menos cada tres años en lo sucesivo. Cuando se suma una cantidad significativa de Participantes de la Prima Comercio Justo, estos individuos deben recibir capacitación. Por 'número significativo' se entiende una rotación de más del 10% de la fuerza laboral o de miembros nuevos desde el año anterior. Esto incluye la rotación de individuos contratados y de trabajadores temporales.	
Objetivo 1.1.2: Los Participantes de la Prima Comercio Justo están representados en un Comité Comercio Justo (CCJ) elegido democráticamente.				
1.1.2.a	El Titular del Certificado designó una estructura inicial y procedimiento electoral para el Comité Comercio Justo (CCJ) que garantice la representación proporcional de diversos grupos dentro de los Participantes de la Prima Comercio Justo en el CCJ.	C-A0	La intención es que la composición del Comité Comercio Justo refleje la composición del grupo de Participantes de la Prima. La función del Titular del Certificado no consiste en identificar a individuos para que ocupen cargos en el CCJ sino más bien garantizar la representación proporcional diseñando una estructura y un procedimiento electoral adecuado. Se puede crear más de un CCJ por grupo de Participantes de la Prima siempre y cuando cada Participante de la Prima esté representado exactamente en un CCJ. Tome en cuenta que este criterio es aplicable solo para la certificación inicial Una vez comenzado el proceso de elección del CCJ, conforme a 1.1.2.b, los Participantes de la Prima serán responsables de modificar la estructura propuesta y el gobierno del o de los CCJ.	



N°	Criterio de Cumplimiento	Plazo	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
			<p>En el Anexo A se detallan las reglas para formar un CCJ y para distribuir la Prima entre múltiples CCJ.</p>	
1.1.2.b	<p>La mayoría de los Participantes de la Prima estuvo de acuerdo en una estructura proporcionalmente representativa del Comité Comercio Justo y entiende cómo están representados en el Comité Comercio Justo.</p>	<p>C-Antes de elegir al CCJ o a más tardar al A1</p>	<p>Los Participantes de la Prima pueden hacer cambios a la propuesta original del Titular del Certificado presentada en 1.1.2, siempre y cuando la estructura siga los requisitos de 1.1.2.a, incluido que siga siendo proporcionalmente representativa.</p> <p>La aprobación y el entendimiento se pueden lograr en una reunión de la Asamblea General con la mayoría de los Participantes de la Prima.</p> <p>Se pueden usar sistemas de delegados si ofrecen una representación adecuada de todos los Participantes de la Prima. La intención del sistema de delegados es representar los intereses de todos los Participantes de la Prima de una manera simplificada y factible de implementar. Los Participantes de la Prima deben elegir a sus propios delegados de manera democrática.</p> <p>Se puede usar un sistema de delegados en grupos más grandes que están geográficamente dispersos, cuando es difícil reunir a todos los Participantes de la Prima.</p>	
1.1.2.c	<p>Los Participantes de la Prima eligen a los miembros del Comité Comercio Justo a través de un proceso democrático con derecho a voto igualitario. El proceso de elección queda documentado.</p>	<p>C-Después de 1.1.2.a y antes de gastar la Prima, o a más tardar al A1</p>	<p>Un proceso democrático con derecho a voto igualitario exige que cada Participante de la Prima tenga un voto, sin importar el tamaño de su propiedad, cuánto vende al Titular del Certificado, cuánto tiempo ha trabajado en la finca o instalación, etc. Todos los Participantes de la Prima tienen acceso igualitario al proceso electoral. Tome en cuenta que solo los individuos que califican como Participantes de la Prima tienen derecho a ser elegidos para el CCJ.</p> <p>Si se configuran múltiples CCJ, los Participantes de la Prima se deben dividir en grupos electorales de manera tal que puedan votar por el CCJ correspondiente.</p> <p>Se permiten los sistemas de votación por delegados si ofrecen representación igualitaria para todos los Participantes de la Prima.</p>	



N°	Criterio de Cumplimiento	Plazo	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
			<p>Si los Participantes de la Prima ya han formado un grupo (por ejemplo, una cooperativa), su Directorio puede nominar directamente al CCJ siempre y cuando el Directorio se elija a través de la representación igualitaria de todos los Participantes de la Prima (incluidos todos los trabajadores a quienes se les exige ser Participantes de la Prima) y esto ha sido aprobado por la mayoría de los Participantes de la Prima. Si el grupo adopta el voto ponderado por acciones, se deberá crear un proceso electoral separado con igual ponderación de votos para la elección del CCJ y la aprobación del Plan de la Prima Comercio Justo.</p>	
1.1.2.d	El Titular del Certificado nombra a un observador sin derecho a voto al Comité Comercio Justo.	C-Después de 1.1.2.a y antes de gastar la Prima, o a más tardar al A1	<p>Este requisito no aplica cuando el Titular del Certificado es una organización de productores organizadas democráticamente.</p> <p>Este representante del Titular del Certificado no puede votar en las decisiones del CCJ pero sí puede vetar cualquier proyecto de la Prima que podría redundar en una falta de conformidad con las Reglas de Gasto de la Prima Comercio Justo estipuladas en el Anexo C. La aplicación de dicho veto debe quedar documentada en las actas de la reunión del CCJ.</p> <p>Cuando hay más de un CCJ, cada CCJ debe tener un observador del Titular del Certificado. El mismo observador puede cumplir funciones en diversos CCJ. El CCJ puede invitar a más de un observador del Titular del Certificado.</p> <p>El Titular del Certificado puede nombrar a un tercero independiente, por ejemplo a un socio en la implementación, para desempeñarse como el observador, siempre y cuando dicho individuo esté autorizado a actuar en representación del Titular del Certificado.</p> <p>Se recomienda que el individuo responsable de apoyar la implementación del Módulo 1, tal como se identifica en 6.1.1.a, sea el observador en el CCJ.</p>	Este requisito no es aplicable cuando el Titular del Certificado es una organización democrática de productores, donde todos los miembros de la organización también se rigen por un certificado de Fair Trade USA o donde ningún trabajador es Participante de la Prima.
1.1.2.e	El Titular del Certificado no interfiere en las decisiones independientes del Comité Comercio Justo. Este compromiso se declara por escrito y se comparte con el CCJ.	C-Después de 1.1.2.c y antes de gastar la Prima, o a más tardar al A1	<p>Este criterio no se aplica cuando el CCJ tiene la misma composición que el Directorio u otra entidad administrativa de una organización democrática de pequeños productores.</p> <p>Esto incluye la no interferencia de empleadores o administradores del sitio que no son Participantes de la Prima en la toma de decisiones independiente del Comité Comercio Justo.</p>	



N°	Criterio de Cumplimiento	Plazo	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
1.1.2.f	<p>Los Participantes de la Prima han aprobado una Constitución por escrito –y el Comité Comercio Justo se rige por ella– que defina la gobernanza, los roles y responsabilidades del CCJ, incluida:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la identificación de los Participantes de la Prima como el organismo supremo de decisión del CCJ; • los procedimientos de votación para elegir al CCJ y aprobar el Plan de la Prima Comercio Justo, incluida la frecuencia de las elecciones, los sistemas de delegados, los procedimientos para elegir a un miembro nuevo del CCJ si uno renuncia y cómo se aprueban los cambios menores vs. mayores del Plan de la Prima Comercio Justo; • las reglas para el financiamiento permanente de los proyectos o la distribución de la Prima restante a los Participantes de la Prima en caso de disolución del CCJ debido a la pérdida de Certificación; y • reglas para los gastos de emergencia y discrecionales. 	<p>C-Después de 1.1.2.c y antes de gastar la Prima, o a más tardar al A1</p>	<p>Si hay múltiples CCJ, cada uno debe tener su propia Constitución, la cual debe incluir las reglas de la distribución de la Prima entre los CCJ.</p> <p>Si hay múltiples CCJ y se produce un cambio considerable en la composición de la fuerza laboral o en el alcance del Certificado, dentro del plazo de un año se deben reevaluar las reglas de distribución de la Prima para garantizar que sigan siendo equitativas, y estas serán aprobadas nuevamente por una mayoría de Participantes de la Prima. Entre los cambios considerables se cuentan los siguientes, pero sin limitaciones: más del 10% de miembros nuevos, una nueva línea de producción que implique trabajadores nuevos o sitios nuevos de tamaños diferentes o ubicados en otros lugares. Tome en cuenta que esto no incluye la rotación de trabajadores individuales, a menos que un cambio en los Participantes individuales de la Prima tenga como resultado un cambio en la estructura de la fuerza laboral o en la distribución de los Participantes de la Prima.</p> <p>Si los Participantes de la Prima ya han formado un grupo (por ejemplo una cooperativa) cuyo Directorio nombra directamente al CCJ según lo que se permite conforme a 1.1.2.c, debe haber adoptado los requisitos definidos aquí en los documentos oficiales de gobernabilidad.</p> <p>Es una buena práctica fijar una duración limitada en el cargo para los miembros del CCJ con el fin de garantizar la participación de un grupo diverso de personas.</p>	



N°	Criterio de Cumplimiento	Plazo	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
Objetivo 1.1.3: El Comité Comercio Justo (CCJ) se reúne regularmente y se comunica con los Participantes de la Prima.				
1.1.3.a	Los Participantes de la Prima se reúnen todos los años en una Asamblea General para discutir y decidir sobre las actividades y la gobernanza del Comité Comercio Justo. Existen actas de estas reuniones y se documenta cualquier decisión tomada.	C-Antes de gastar la Prima, o a más tardar al A1	<p>Se puede recurrir a sistemas de delegados en lugar de la asistencia directa, siempre y cuando garanticen la debida representación de todos los Participantes de la Prima. La mayoría de los Participantes de la Prima deben participar en la Asamblea General y votar sobre temas de Comercio Justo, ya sea directamente o a través de un delegado. Es probable que se deba recompensar a los trabajadores por el tiempo que destinan a la Asamblea General. Vea los requisitos relacionados con la compensación y el apoyo para garantizar la participación en el Anexo B.</p> <p>Si la estructura para el CCJ propuesta involucra separar a los Participantes de la Prima en grupos naturales cada uno con su propio CCJ, cada grupo puede optar por organizar las Asambleas Generales ya sea por separado o en conjunto.</p> <p>Las actas de las reuniones de la Asamblea General registran claramente todas las decisiones tomadas. Las decisiones se pueden publicar en un lugar público, que sea accesible y que puedan usar todos los Participantes de la Prima, por ejemplo en el comedor/cafetería, la cocina o en el punto de entrega del producto.</p> <p>Si no queda saldo en la cuenta de la Prima Comercio Justo y no se gastaron fondos el año anterior, la Asamblea General se puede postergar o saltar. Sin embargo, se recomienda realizar siempre una Asamblea General puesto que se trata de una oportunidad importante para compartir información, capacitar en temas generales de Comercio Justo y planificar el gasto de la Prima a futuro.</p>	
1.1.3.b	El Comité Comercio Justo se reúne por lo menos una vez cada tres meses.	C-Antes de gastar la Prima o a más tardar al A1	<p>Si queda muy poco saldo en la cuenta de la Prima Comercio Justo y no se gastaron fondos el año anterior, la frecuencia de esta asamblea se puede reducir temporalmente. El CCJ puede tomar la decisión que dicho saldo 'mínimo' se basa en el actual Plan de la Prima Comercio Justo. Por ejemplo, no es necesario reunirse si el CCJ ya ha elaborado un Plan de la Prima pero aún no cuenta con fondos suficientes de la Prima para comenzar un proyecto. Sin embargo, se recomienda que el CCJ siga reuniéndose por lo menos cada tres meses –cuando sea factible– para estimular prácticas regulares de diálogo y colaboración entre los miembros del CCJ y el Titular del Certificado sobre la planificación de la Prima, la capacitación y otras materias relacionadas con Comercio Justo.</p> <p>Cuando los proyectos necesiten una gestión activa, es probable que el CCJ tenga que reunirse con mayor frecuencia que una vez cada tres meses, por ejemplo, todos los meses.</p>	



N°	Criterio de Cumplimiento	Plazo	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
			<p>El empleador o Titular del Certificado debe permitir a los trabajadores que forman parte del CCJ participar en todas las reuniones.</p> <p>Es posible que los miembros del Comité necesiten compensación por el tiempo que dedican a las reuniones del CCJ. Vea los requisitos relacionados con tales compensaciones en el Anexo B.</p>	
1.1.3.c	El Comité Comercio Justo mantiene y firma actas de sus reuniones y las comparte con los Participantes de la Prima.	C-A1	Las actas de las reuniones del CCJ registran claramente el lugar de la reunión, la fecha, la hora, los participantes de la sesión y todas las decisiones tomadas. La información se puede compartir con los Participantes de la Prima publicándola en un lugar accesible y utilizado por los Participantes de la Prima, por ejemplo, un comedor o cafetería, cocina o lugares de entrega del producto.	
1.1.3.d	El Comité Comercio Justo comunica información sobre ventas Comercio Justo, la Prima Comercio Justo y el Plan de la Prima Comercio Justo a los Participantes de la Prima por lo menos una vez al año.	C-A1	<p>Esto exige que el Titular del Certificado comparta información sobre las ventas Comercio Justo y los ingresos de la Prima con el CCJ.</p> <p>Para apoyar la planificación, el Titular del Certificado y el CCJ pueden informar sobre el ingreso estimado de la Prima del año siguiente sobre la base de las proyecciones de venta de Comercio Justo.</p>	
Objetivo 1.1.4: El Comité Comercio Justo (CCJ) cuenta con los recursos y la capacitación necesaria para llevar a cabo sus deberes.				
1.1.4.a	Los miembros del Comité Comercio Justo comprenden la función y los deberes del CCJ.	C-Antes de gastar la Prima o a más tardar al A1	<p>Esto se puede lograr a través de una capacitación impartida por el Titular del Certificado, la cual debe repetirse para los miembros nuevos del CCJ.</p> <p>El APS completo se pone a disposición de los miembros del CCJ.</p>	
1.1.4.b	Los miembros del Comité Comercio Justo están capacitados en las habilidades administrativas y organizacionales necesarias para cumplir sus deberes.	C-A1	<p>El CCJ recibe capacitación por lo menos una vez al año de manera que sus miembros cuenten con las habilidades necesarias para administrar la Prima.</p> <p>Como mínimo, esto incluye capacitación en la gestión del sistema de contabilidad de la Prima una vez que esté funcionando. Los nuevos miembros que se incorporan al CCJ pueden recibir capacitación sobre el sistema de contabilidad poco después de incorporarse.</p>	



N°	Criterio de Cumplimiento	Plazo	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
			<p>Otros temas de capacitación pueden incluir presupuestación, alfabetización financiera, gestión de proyectos, facilitación de reuniones, formación de consenso, tecnologías de las comunicaciones y resolución de conflictos.</p> <p>Las capacitaciones las puede impartir el Titular del Certificado o un tercero; si se contrata un tercero, entonces se puede usar la Prima Comercio Justo.</p>	
1.1.4.c	Los miembros del Comité Comercio Justo han sido capacitados sobre cómo realizar la Evaluación de Necesidades exigida en el Objetivo 1.2.1.	C-A3	Esta capacitación la puede llevar a cabo el Titular del Certificado o un tercero. Si se contrata un tercero, se puede usar la Prima Comercio Justo para pagar la capacitación. Esta capacitación es necesaria para preparar al CCJ para que se haga cargo de la gestión del proceso de Evaluación de Necesidades, según los requisitos de 1.2.1.d.	
1.1.4.d	El Titular del Certificado provee los recursos necesarios para realizar reuniones del Comité Comercio Justo y el Comité Comercio Justo tiene acceso a herramientas de administración y comunicación.	C-Antes de gastar la Prima o a más tardar al A1	<p>Esto puede incluir pero no se limita a lo siguiente: proporcionar espacio para oficinas o reuniones, transporte para los miembros del Comité para llegar y partir de las reuniones, compensación por el tiempo de los participantes (vea el Anexo B), artículos como papel, lápices o lapiceras, recursos informáticos donde corresponda, etc.</p> <p>El espacio para reuniones debe estar ubicado a una distancia razonable de los miembros del CCJ.</p> <p>Las herramientas de comunicación que deben estar a disposición del CCJ incluyen teléfono y correo electrónico. Normalmente, el Titular del Certificado provee estas herramientas, pero se puede usar la Prima Comercio Justo para suministrarlas. Se recomienda que el CCJ tenga su propia cuenta de correo electrónico independiente cuando así lo permita la infraestructura.</p> <p>Como buena práctica, el Titular del Certificado puede permitir que los trabajadores que están en el CCJ lleven a cabo tareas relacionadas con los proyectos entre reuniones durante la jornada laboral, y permitir permanentemente que dispongan de tiempo para las actividades del CCJ, incluso durante épocas muy ocupadas del año.</p>	



SUBMÓDULO 1.2: La Prima Comercio Justo se Gasta Según las Necesidades de la Comunidad, los Pequeños Productores y los Trabajadores.

N°	Criterio de Cumplimiento	Plazo	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
Objetivo 1.2.1: Existe una Evaluación de Necesidades que identifica las necesidades de desarrollo social, económico y medioambiental de los productores y trabajadores incluidos en el alcance del Certificado y su comunidad.				
1.2.1.a	Existe una Evaluación de Necesidades por escrito que identifica las necesidades de desarrollo social, económico y medioambiental de los Participantes de la Prima Comercio Justo y su familia, comunidad y medioambiente. Los resultados de la Evaluación de Necesidades se comparten con el CCJ.	C-Antes de gastar la Prima o a más tardar al A1	<p>La intención de este requisito es que las necesidades de todos los Participantes de la Prima Comercio Justo, la de sus familias y sus comunidades sean comprendidas y puedan considerarse efectivamente al momento de definir las prioridades en el uso de la Prima Comercio Justo. Tome en cuenta que 1.2.1c requiere ampliar el alcance de la Evaluación de Necesidades en los años venideros.</p> <p>La primera Evaluación de Necesidades debe ser financiada o realizada directamente por el Titular del Certificado. Las Evaluaciones de Necesidades posteriores (ver 1.2.1.b) pueden ser financiadas por la Prima Comercio Justo si son realizadas por un tercero.</p> <p>Se puede llevar a cabo una Evaluación de Necesidades de distintas formas, entre ellas encuestas, entrevistas o reuniones con los Participantes de la Prima. La Evaluación de Necesidades debe incluir una muestra diversa y representativa de Participantes de la Prima.</p> <p>La Evaluación de Necesidades debe incluir, como mínimo, las siguientes áreas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • acceso a educación y cuidado infantil; • seguridad alimentaria; • servicios de salud (por ejemplo, acceso y asequibilidad de la atención médica); • vivienda; • salud y saneamiento (por ejemplo, acceso y calidad del agua potable; letrinas; acceso a equipos de protección personal en Fincas Pequeñas; problemas de salud de la comunidad como altos niveles de infección de VIH, diabetes y tasa de mortalidad infantil y materna); y • en el caso de los pequeños productores: salud medioambiental, productividad agrícola y calidad de los productos (por ejemplo, adaptación y mitigación al clima, conservación del agua, mantenimiento de la calidad del suelo y materiales para plantar). <p>Algunos temas adicionales recomendados incluyen:</p>	<p>Temas adicionales recomendados para evaluar en las lecherías incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acceso a transporte regular para los trabajadores (para ir hacia y desde el trabajo, comprar víveres y otras necesidades, y para fines recreacionales); y, <p>Acceso a capacitación lingüística como un tipo de educación (para agricultores y trabajadores).</p>



N°	Criterio de Cumplimiento	Plazo	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
			<ul style="list-style-type: none"> • infraestructura comunitaria (por ejemplo, caminos, puentes o edificios comunitarios); • servicios comunitarios (por ejemplo, acceso a capacitación u otro apoyo para el mejoramiento de los medios de sustento); • equidad de género, incluida la participación de las mujeres en actividades de generación de ingresos y decisiones agrícolas además de otros temas sobre el empoderamiento de la mujer; • capacitaciones; • costos de cumplimiento y certificación en Fincas Pequeñas; y • necesidades comerciales de las cooperativas. <p>Es una buena práctica, pero no una exigencia, que el Comité Comercio Justo se involucre en la planificación y la realización de la Evaluación de Necesidades durante el primer año. Tome en cuenta que según 1.2.1.d, al Año Seis el CCJ tendrá que asumir un rol activo en la actualización de la Evaluación de Necesidades.</p> <p>También se recomienda compartir un resumen de los resultados de la Evaluación de Necesidades con todos los Participantes de la Prima.</p>	
1.2.1.b	La Evaluación de Necesidades se actualiza al tercer año de certificación y por lo menos cada tres años después de ese momento, y/o cuando se produce un cambio considerable en los Participantes de la Prima.	C-Tan pronto como se incorpore una cantidad considerable de nuevos Participantes de la Prima, o al A3	<p>Cambio considerable se define como más del 10% de miembros nuevos desde la anterior Evaluación de Necesidades, o una rotación de trabajadores individuales que tenga como resultado un cambio en la estructura de la fuerza laboral o en la distribución de los Participantes de la Prima.</p> <p>Si no se produce un cambio considerable en los Participantes de la Prima, este criterio no es aplicable hasta el Año 3.</p> <p>Las actualizaciones de la Evaluación de Necesidades realizadas por un tercero se pueden pagar con la Prima Comercio Justo.</p>	
1.2.1.c	El alcance de la Evaluación de Necesidades se extiende para incluir a todos los trabajadores del alcance del Certificado que no están incluidos en el alcance de los Participantes de la Prima.	C-A3	Por ejemplo, los trabajadores temporales de las Fincas Pequeñas o trabajadores de las plantas procesadoras pueden no estar incluidos en el grupo de Participantes de la Prima, pero sí se deben evaluar sus necesidades de manera que se puedan beneficiar de la Prima Comercio Justo en el futuro.	



N°	Criterio de Cumplimiento	Plazo	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
1.2.1.d	El Comité Comercio Justo asume un rol activo en la actualización de la Evaluación de Necesidades.	C-A6	Por rol activo puede entenderse que el CCJ lidere directamente la evaluación o trabajo de cerca con un especialista contratado para llevar a cabo la evaluación.	
<p>Objetivo 1.2.2: Existe un Plan de la Prima Comercio Justo, que explica de qué manera se gastará la Prima Comercio Justo sobre la base de la Evaluación de Necesidades. Este plan ha sido aprobado por los Participantes de la Prima.</p>				<p>El Fondo de Apoyo al Cumplimiento se administrará por separado desde lo que quede de la Prima Comercio Justo, siguiendo los requisitos de la Política del Fondo de Apoyo al Cumplimiento. En ese sentido, los procesos y requisitos relacionados con el Plan de la Prima y el gasto de la Prima no aplican al Fondo de Apoyo al Cumplimiento.</p>
1.2.2.a	El Comité Comercio Justo elaboró un Plan de la Prima Comercio Justo que describe de qué manera se usará la Prima Comercio Justo.	C-Antes de gastar la Prima o al A3 a más tardar	<p>Como mínimo, el Plan de la Prima Comercio Justo incluye una lista priorizada y detallada de proyectos e inversiones que abordan las necesidades identificadas en la Evaluación de Necesidades y una lista de cualquier otro gasto en el que se usará la Prima (por ejemplo, gastos de administración de la Prima, costos de capacitación, etc.).</p> <p>Para cada proyecto, el Plan enumera y detalla objetivos, resultados, cronograma respectivo, presupuesto y medidas requeridas, así como los roles y las responsabilidades de los individuos en el proyecto. Los objetivos y los resultados de las acciones requeridas son medibles y se definen criterios de medición.</p> <p>Si hay más de un CCJ, cada CCJ debe desarrollar su propio Plan de la Prima Comercio Justo.</p> <p>Los proyectos de la Prima centrados en beneficiar a los trabajadores migrantes mientras estén en el lugar de trabajo deben apuntar a tener un impacto inmediato a corto plazo, puesto que la población puede variar de año en año. De lo contrario, un proyecto puede centrarse en satisfacer las necesidades de las comunidades de origen de los trabajadores migrantes.</p> <p>Vea detalles sobre los gastos permisibles de la Prima en el Anexo C.</p>	



N°	Criterio de Cumplimiento	Plazo	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
1.2.2.b	Todos los individuos incluidos en el alcance de la Evaluación de Necesidades tienen acceso y se pueden beneficiar de por lo menos un proyecto.	C-A6	Esto implica que todos los trabajadores, incluso aquellos que no son Participantes de la Prima, deben tener la posibilidad de acceder a los beneficios de por lo menos un proyecto de la Prima (vea 1.2.1.c).	
1.2.2.c	El Plan de la Prima Comercio Justo está de acuerdo con las Condiciones Especiales de Precio y Prima para el Producto Comercio Justo.	C-Antes de gastar la Prima, o al A3 a más tardar	Este criterio es aplicable tan pronto como se elabora el primer Plan de la Prima. Las Condiciones Especiales de Precio y Prima están disponibles como documento separado en el sitio web de Fair Trade USA y describen requisitos de gastos específicos de la Prima para ciertos productos.	
1.2.2.d	El Plan de la Prima Comercio Justo está de acuerdo con las Reglas de Gasto de la Prima Comercio Justo y los resultados de la Evaluación de Necesidades.	C-Antes de gastar la Prima, o al A3 a más tardar	Este criterio es aplicable tan pronto como se elabora el primer Plan de la Prima. En todos los casos, el gasto de la Prima debe estar vinculado con una necesidad identificada en la Evaluación de Necesidades y ser aprobado por los Participantes de la Prima, a menos que sea aprobado como gasto de emergencia y discrecional según se explica en la Constitución del CCJ. La intención del gasto de la Prima es mejorar los medios de sustento de los Participantes de la Prima, orientado por los resultados de la Evaluación de Necesidades. Las Reglas completas del Gasto de la Prima se encuentran en el Anexo C .	
1.2.2.e	La mayoría de los Participantes de la Prima han aprobado el Plan de la Prima Comercio Justo.	C-Antes de gastar la Prima o al A3 a más tardar	Esto se hace en una reunión de los Participantes de la Prima (o Asamblea General), donde o bien asisten directamente la mayoría de los Participantes de la Prima o donde la mayoría de los Participantes de la Prima están representados por sus delegados elegidos. Los Participantes de la Prima deberían comprender de qué manera el Plan de la Prima propuesto aborda las necesidades identificadas en la Evaluación de Necesidades.	



N°	Criterio de Cumplimiento	Plazo	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
1.2.2.f	El Comité Comercio Justo actualiza el Plan de la Prima Comercio Justo y este es aprobado por los Participantes de la Prima todos los años. La actualización incluye un análisis de los resultados del Plan para la Prima anterior y cualquier actualización de la Evaluación de Necesidades según lo requerido en 1.2.1.b.	C-Un año después de formulado el primer Plan de la Prima Comercio Justo o en el A4 a más tardar	<p>Si el CCJ ha elaborado un Plan de la Prima Comercio Justo antes del A3 con el fin de gastar la Prima Comercio Justo, el Plan de la Prima Comercio Justo debe ser actualizado todos los años. La intención es que la Prima Comercio Justo no se gaste siguiendo un Plan que tenga más de un año de antigüedad.</p> <p>El análisis de los resultados y de la implementación del Plan de la Prima Comercio Justo vigente debe aportar información sobre lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la situación de cada medida propuesta en el Plan de la Prima Comercio Justo, y si esta no se llevó a cabo, una explicación al respecto; • cuando se llevó a cabo cada medida; • cuál fue su costo; y • si se logró o no el objetivo o si se requieren más medidas. 	
Objetivo 1.2.3: La Prima se gasta según el Plan de la Prima Comercio Justo y la Constitución del Comité Comercio Justo.				
1.2.3.a	La Prima se gasta solo en proyectos o gastos incluidos en el Plan de la Prima o aprobados en la Constitución del CCJ.	C-Tan pronto como se gasta la Prima	<p>Los criterios relacionados con el uso de la Prima son aplicables tan pronto se gasta la Prima.</p> <p>Se pueden hacer gastos discrecionales e incidentales no incluidos en el Plan de la Prima Comercio Justo siempre y cuando estén de acuerdo con la constitución del CCJ.</p> <p>Cuando el Plan de la Prima se elabora en conformidad con las reglas de 1.2.2.c y 1.2.2.d, esto asegura que la Prima se gasta según las Reglas de Gasto de la Prima Comercio Justo y las Condiciones Especiales de Precio y Prima.</p>	
Objetivo 1.2.4: Existen estructuras y salvaguardias para garantizar el gasto adecuado de la Prima.				
1.2.4.a	El uso y la contabilidad de la Prima es transparente para los Participantes de la Prima.	C-Tan pronto como se recibe la Prima	Los Participantes de la Prima deben recibir información directa acerca del uso y las cuentas de la Prima, ya sea mediante la publicación en un lugar público o mediante los delegados a la Asamblea General. Además, los registros, cuentas y documentos del CCJ están a disposición de los Participantes de la Prima si estos los solicitan.	



N°	Criterio de Cumplimiento	Plazo	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
1.2.4.b	El Comité Comercio Justo (CCJ) mantiene una cuenta bancaria con por lo menos un firmante del Titular del Certificado y por lo menos un firmante del grupo de Participantes de la Prima.	C-Antes de gastar la Prima, o al A3 a más tardar	<p>Cada CCJ debe tener su propia cuenta bancaria para mantener los fondos de la Prima. Se pueden hacer excepciones si el CCJ no puede abrir su propia cuenta bancaria o si un CCJ registrado a nivel local no puede enviar o recibir fondos hacia y desde el extranjero. En tales casos, el CCJ debe nombrar a un Fiduciario para que abra una cuenta en su nombre. El Fiduciario debe ser un signatario conjunto de la cuenta y debe, además, mantener un acuerdo por escrito con el CCJ para gastar la Prima en conformidad con el Plan de la Prima, indicando que los verdaderos propietarios de la Prima Comercio Justo son los Participantes de la Prima. El Fiduciario puede ser, por ejemplo, el Titular del Certificado, una ONG, un banco o una cooperativa de crédito. No puede ser fiduciario un tercero que forme parte de la cadena de suministro de trabajo, como un contratista laboral o un reclutador.</p> <p>Cualquier tercero involucrado en la administración y distribución de los fondos de la Prima debe cumplir con los requisitos del fiduciario descritos arriba.</p> <p>La intención en este caso es que se pueda hacer un seguimiento de la Prima Comercio Justo y que el CCJ pueda ver de manera transparente todas las transacciones que se originan del pagador de la Prima y los gastos posteriores de la misma.</p> <p>El CCJ y el Titular del Certificado entienden que los Participantes de la Prima son los legítimos propietarios de los fondos de la Prima.</p>	
1.2.4.c	<p>Si se reciben o gastan más de USD 75.000 en Primas de parte del Comité Comercio Justo en un año:</p> <ul style="list-style-type: none"> • se crea una entidad jurídica para representar a los Participantes de la Prima; y • se lleva a cabo una auditoría independiente de las cuentas del Comité Comercio Justo por parte de un auditor financiero profesional. 	C-A1	<p>La entidad jurídica es administrada por el CCJ y representa a todos los Participantes de la Prima como propietarios conjuntos de la Prima Comercio Justo y cualquier activo adquirido con la Prima Comercio Justo.</p> <p>Una vez establecido, la entidad jurídica es responsable de recibir y mantener la propiedad de la Prima Comercio Justo y de cualquier activo adquirido por el CCJ a nombre de los Participantes de la Prima. La constitución de una entidad separada es una forma de protegerse contra la corrupción y garantiza que los activos que son propiedad de los Participantes de la Prima, incluida la Prima, estén protegidos incluso si la entidad de producción resulta descertificada.</p> <p>Vale la pena considerar que según las Reglas de Gasto de la Prima Comercio Justo descritas en el Anexo C, el CCJ también debe constituirse como una entidad jurídica si la Prima se usa para hacer inversiones en el sitio que se convertirán en propiedad del dueño de una Finca o Instalación Mediana o Pequeña o del Titular del Certificado.</p>	



N°	Criterio de Cumplimiento	Plazo	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
			El objetivo de la auditoría independiente de las cuentas del CCJ es garantizar que este Comité esté recibiendo la cantidad correcta de Prima, que el gasto se esté llevando a cabo con exactitud y que los gastos sigan las Reglas de Gasto de la Prima Comercio Justo tal como se describe en el Anexo C . La Prima puede usarse para cubrir los costos de la auditoría financiera de la cuenta bancaria del CCJ.	



SUBMÓDULO 1.3: Los Pequeños Productores Están Empoderados para Mejorar sus Medios de Sustento.

N°	Criterio de Cumplimiento	Plazo	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
Objetivo 1.3.1: Los pequeños productores tienen la información que necesitan para mejorar sus medios de sustento mediante mejores prácticas de gestión agrícola y comercial.				
1.3.1.a	La mayoría de los pequeños productores incluidos en el Certificado reciben apoyo para mejorar su alfabetismo financiero, diversificar sus fuentes de ingresos y mejorar los medios de sustento familiares.	C-A3	<p>Los pequeños productores deben recibir capacitación o tener acceso a un programa de apoyo por lo menos una vez cada tres años. Durante un período de seis años, se debe haber cubierto tanto el alfabetismo financiero como la diversificación de los ingresos.</p> <p>Alfabetismo financiero:</p> <p>El alfabetismo financiero significa contar con los conocimientos, las habilidades y la confianza necesaria para administrar correctamente las propias finanzas personales. Es una capacidad que ayuda a los pequeños productores a administrar los recursos, hacer un seguimiento de los insumos y de la productividad y fijar y trazar los avances hacia las metas, permitiéndoles tomar decisiones proactivas en lugar de reactivas.</p> <p>Se debe impartir capacitación sobre alfabetismo financiero, la que puede estar adaptada al nivel de educación, el contexto cultural y las necesidades de los participantes. La capacitación básica sobre alfabetización financiera puede incluir la comprensión y el uso de operaciones matemáticas básicas y registro de cuentas para seguir las ventas, el gasto y los ahorros personales. Si hay trabajadores permanentes, se recomienda permitirles participar en capacitaciones de alfabetismo financiero básico. La Prima se puede usar para apoyar la participación de los trabajadores.</p> <p>El contenido de la capacitación en alfabetismo financiero puede avanzar en el tiempo. Los temas de capacitación más avanzados podrían abarcar: acceso a financiamiento, cálculo y comunicación de los costos de producción, habilidades de negociación y/o roles y actividades de distintos actores en la cadena de suministro.</p> <p>Apoyo a la diversificación de los ingresos:</p> <p>Este requisito podría satisfacerse con un programa de educación en diversificación de los ingresos o proporcionando apoyo directo para acceder a recursos y prácticas de implementación para la diversificación de los ingresos.</p> <p>La capacitación y los programas que podrían satisfacer este requisito incluyen los siguientes, pero no se limitan a ellos:</p>	



N°	Criterio de Cumplimiento	Plazo	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
			<ul style="list-style-type: none"> • Una capacitación impartida para la mayoría de los pequeños productores sobre un tema como técnicas agroforestales, diversificación de cultivos o prácticas agrícolas resistentes al clima. Estas capacitaciones podrían integrarse a programas relacionados con los temas que se abarcan en el Módulo 4, como Manejo Integrado de Plagas. • Una capacitación impartida a la mayoría de los pequeños productores sobre actividades no agrícolas, como la adición de valor u oportunidades para involucrarse en turismo rural. • Facilitar una estructura de aprendizaje entre los propios productores. Por ejemplo, se puede impartir capacitaciones a un grupo focalizado de pequeños productores que servirían de fincas o empresas "modelo" y demostrarían prácticas mejoradas con el ejemplo y ofrecerían orientación a otros pequeños productores en el grupo. Esto se podría relacionar con prácticas agrícolas, diversificación de oportunidades de ingresos agrícolas o empresas relacionadas fuera de la finca. • Métodos directos de respaldo, como fondos crediticios o apoyo para acceder a ellos, que estén disponibles para todos los productores; o asistencia directa en la venta y la comercialización de productos además del producto Comercio Justo (otros productos agrícolas o productos de empresas relacionadas fuera de la finca). <p>La capacitación la puede llevar a cabo el Titular del Certificado o un tercero. Si se contrata a un tercero para realizar la capacitación, entonces se puede usar la Prima Comercio Justo. Las capacitaciones pueden impartirse a todos los miembros y es una buena práctica tomar medidas específicas para incluir a miembros de grupos menos favorecidos, a quienes están en zonas remotas y a personas con alfabetización limitada. También es una buena práctica incluir a miembros del hogar y de la familia.</p>	



N°	Criterio de Cumplimiento	Plazo	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
Objetivo 1.3.2: El Titular del Certificado no impide a las entidades incluidas en su Certificado asumir más responsabilidades en la cadena de suministro.				
1.3.2.a	El Titular del Certificado no impide a las entidades incluidas en su Certificado formar grupos para negociar de manera colectiva o asumir responsabilidades adicionales en la comercialización de sus productos.	C-A1		Cuando el Titular del Certificado es una asociación de productores organizada democráticamente, este criterio no impide a la asociación de productores haber acordado estatutos en relación con la membresía y las responsabilidades de los miembros productores.



MÓDULO 2: Derechos Fundamentales en el Trabajo

Los requisitos del Módulo 2 describen los derechos fundamentales que sientan las bases para garantizar el bienestar de los pequeños productores y trabajadores al tiempo que manejan los riesgos relacionados con los derechos humanos que enfrentan empresas y consumidores en la cadena de suministro. Garantizar estos derechos permite el empoderamiento individual y colectivo instalando capacidades de toma de decisiones, promoviendo una relación trabajador-administración saludable –incluida la habilidad de negociar– y garantizando la oportunidad de que las futuras generaciones contribuyan adecuadamente al sustento de su familia. Otras secciones del Estándar de Producción Agrícola (APS) se basan en estos derechos fundamentales para seguir empoderando a trabajadores y pequeños productores para que mejoren sus condiciones laborales e inviertan en medios de sustento individuales, grupales y comunitarios.

Los requisitos de este módulo se basan en los siguientes Convenios fundamentales de la OIT:

- Convenio Sobre el Trabajo Forzoso, 1930 (N°29) y Convenio Sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957 (N°105), relacionados con la prohibición de trabajo forzoso o en condiciones de servidumbre;
- Convenio Sobre la Edad Mínima, 1973 (N°138), que vela por que no se contrate a niños y niñas menores de una edad mínima;
- Convenio Sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil (N° 182), relacionado con proteger a niños y niñas de los trabajos peligrosos y la explotación;
- Convenio Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (N° 87); y
- Convenio Sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (N° 100), y Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958 (N° 111).

Los criterios contenidos en este módulo son aplicables a todos los trabajadores, independientemente de si son temporales o permanentes o estén contratados directa o indirectamente a través de un contratista laboral, a menos que se especifique otra cosa en el criterio. Los criterios de este módulo también se aplican a los miembros de la familia de los pequeños productores que realizan trabajos no remunerados. El término “empleador” se usa para referirse a cualquier entidad que controle y dirija a trabajadores bajo un contrato explícito o implícito y que sea responsable de pagar los salarios de dichos trabajadores. Esto incluye a los contratistas laborales.

Nota sobre la protección de niños y trabajadores jóvenes en las fincas familiares: La intención del APS es que los niños y niñas que ayudan a sus padres o parientes en las fincas lo hagan de maneras que no pongan en riesgo su educación o desarrollo físico o emocional. La protección de los menores de edad es importante los ayuda a que se conviertan en adultos sanos capaces de mantener medios de sustento sostenibles a largo plazo.

Los criterios de este módulo se diferencian sobre la base de las clasificaciones de tamaño; Fincas e Instalaciones Pequeñas (SP), Fincas e Instalaciones Medianas (SM) y Fincas e Instalaciones Grandes (SG). Consulte la información sobre cómo determinar el tamaño de los sitios en [Diferenciación por Tamaño de Finca e Instalación](#) en la introducción.



SUBMÓDULO 2.1: Sin Trabajo Forzoso, en Condiciones de Servidumbre u Obligatorio.

N°	Criterio de Cumplimiento	SP	SM	SG	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
Objetivo 2.1.1: Todos los trabajadores ofrecen trabajo o servicios sin amenazas de castigo y no se contratan en condiciones de servidumbre, deuda u otras obligaciones.						
2.1.1.a	No existe ningún tipo de trabajo forzoso, incluida servidumbre, trata de personas, sustitución de contrato, servidumbre por contrato, esclavitud, mano de obra de prisioneros, ni otro tipo de restricción a la libertad de movimiento.	C-A0	C-A0	C-A0	<p>Según el Convenio 29 de la OIT, trabajo forzoso u obligatorio significa cualquier trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de pena y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.</p> <p>La intención de este criterio incluye lo siguiente pero no se limita ello:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No habrá restricciones a la libertad de movimiento de un trabajador desde el lugar de trabajo o la vivienda provista por el empleador; • Los trabajadores no serán sometidos a ningún tipo de coerción física o mental para obligarlos a continuar en el empleo; • Los trabajadores tienen libertad para dejar al empleador; • El empleador no retendrá el salario, los beneficios, las pertenencias o los documentos, ni controlará las cuentas bancarias de los trabajadores, como medio para obligarlos a quedarse; • El empleador no hará promesas falsas acerca de las condiciones y el tipo de trabajo; • El administrador y el empleador no amenazan con denunciar a los trabajadores ante las autoridades, a menos que exista justificación legal; • Si los trabajadores han pedido préstamos al empleador, estos deben tener la alternativa de reembolsarlos a través de medios distintos al trabajo si así lo desean; • Los trabajadores no estarán obligados a dejar documentos de identidad u otros documentos de viaje importantes en manos del empleador como condición para el empleo; y • El empleador no exigirá a los trabajadores pagar depósitos o fianzas para obligarlos a quedarse. <p>Si se descubre trabajo forzoso o se encuentra indicios que apunten a la posible existencia de trabajo forzoso, se debe garantizar la seguridad del individuo y se debe contactar a los servicios sociales. El Titular del Certificado debe trabajar con Fair Trade USA en torno a las medidas de reparación y correctivas que se deben tomar.</p>	



SUBMÓDULO 2.2: Protección Para la Infancia y los Trabajadores Jóvenes.

N°	Criterio de Cumplimiento	SP	SM	SG	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
Objetivo 2.2.1: Se prohíben las peores formas de trabajo infantil.						
2.2.1.a	<p>La edad mínima para el empleo directo o indirecto es la más alta entre:</p> <ul style="list-style-type: none"> La edad mínima legal para trabajar; La edad legal en que cesa la enseñanza obligatoria; o 15 años de edad. 	C-A0	C-A0	C-A0	<p>Este criterio se basa en el Convenio 138 de la OIT, Artículo 2. La intención es prohibir las peores formas de trabajo infantil, tal como se indica en el Convenio 182 de la OIT (vea también 2.1.1.a sobre trabajo forzoso y en condiciones de servidumbre). Tome en cuenta que este criterio se aplica a la contratación y empleo de trabajadores jóvenes. Vea las restricciones relacionadas con los menores de edad que ayudan a su familia en las fincas propias en 2.2.2.b.</p> <p>Se permite a los trabajadores jóvenes llevar a cabo trabajo liviano a tiempo parcial fuera del horario escolar o como parte de un programa educacional, en conformidad con el Convenio 138 de la OIT y siempre que esté permitido por la ley.</p> <p>Si se descubre trabajo infantil, el niño o niña debe ser retirado de cualquier tipo de trabajo inmediatamente garantizando su seguridad; el Titular del Certificado debe trabajar con Fair Trade USA sobre las medidas de reparación y correctivas que se tomarán.</p>	
Objetivo 2.2.2: Protección de trabajadores jóvenes y menores de edad que participan en trabajos familiares.						
2.2.2.a	<p>Los trabajadores jóvenes no llevan a cabo labores que, por su naturaleza o las circunstancias en las que se llevan a cabo, podrían poner en riesgo su salud, seguridad, educación o desarrollo físico y/o emocional.</p>	C-A0	C-A0	C-A0	<p>Un trabajador joven se define como un individuo mayor que la edad mínima legal para trabajar pero menor de 18 años (o menor que la edad de adultez legal si esta es de más de 18 años).</p> <p>Esto exige, por ejemplo, que los trabajadores jóvenes no manipulen productos químicos, trabajen de noche, trabajen con equipos peligrosos o más de 42 horas a la semana. Las exigencias físicas del trabajo, por ejemplo llevar cargas pesadas, deben ser adecuadas al desarrollo físico del trabajador joven.</p> <p>La jornada laboral de los trabajadores jóvenes no debe interferir con sus deberes escolares.</p>	<p>Las actividades que se consideran peligrosas en una lechería incluyen: manipulación de animales de gran tamaño que pueden golpear, atacar, clavar o pisar a los trabajadores, o animales expuestos a situaciones estresantes (lugares confinados, ruidos que asustan, contacto repentino, etc.); trabajo en estrecha proximidad a silos horizontales (ensilaje tipo bunker o en montones); y trabajo en lugares confinados como estercoleros, silos verticales y contenedores para cereales.</p>



N°	Criterio de Cumplimiento	SP	SM	SG	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
2.2.2.b	Cuando los hijos o hijas de los productores ayudan a sus familiares en actividades agrícolas, realizan solo labores livianas bajo la supervisión directa de un adulto y no participan en trabajos peligrosos. El trabajo no pone en riesgo la escolaridad.	C-A0	C-A0	C-A0	<p>Los hijos o hijas de los productores a menudo juegan un rol importante en las fincas familiares. Involucrar a los menores de edad en las labores agrícolas livianas no solo es necesario sino que también asegura la transferencia de conocimientos y cultura.</p> <p>La intención que persigue este criterio es que los hijos/hijas que ayudan a sus padres o parientes lo hagan de una manera que no ponga en riesgo su educación o desarrollo físico. Esto incluye ayudar en las actividades agrícolas o de procesamiento en la propia finca.</p> <p>Los deberes incluyen solo trabajos livianos que no pongan en riesgo la salud, la seguridad o el desarrollo físico y/o emocional del menor. No se permite el trabajo nocturno ni la manipulación de productos químicos y la jornada laboral no debe interferir con el horario escolar del menor.</p> <p>Si los niños están trabajando en una finca que no es de propiedad o arrendada por propia familia—incluso si trabajan junto con su familia— se considera que el niño es un “trabajador joven” contratado y se deben cumplir los requisitos de edad mínima, junto con todas las demás protecciones laborales contempladas en 2.2.1.a y en el APS.</p>	Las actividades que se consideran peligrosas en una lechería incluyen: manipulación de animales de gran tamaño que pueden golpear, atacar, clavar o pisar a los trabajadores, o animales expuestos a situaciones estresantes (lugares confinados, ruidos que asustan, contacto repentino, etc.); trabajo en estrecha proximidad a silos horizontales (ensilaje tipo bunker o en montones); y trabajo en lugares confinados como estercoleros, silos verticales y contenedores para cereales.
Objetivo 2.2.3: Existen políticas y procedimientos para proteger a los menores y a los trabajadores jóvenes.						
2.2.3.a	Se llevan registros de los trabajadores jóvenes que incluyan nombre, fecha de nacimiento, dirección, tipo de actividad realizada, estacionalidad y duración del trabajo y salario.	BP	C-A1	C-A0	Como buena práctica, el empleador obtiene y mantiene registros de permiso parental o del tutor legal para que los trabajadores jóvenes puedan trabajar, además de la información de contacto del tutor legal.	
2.2.3.b	Cuando el trabajo infantil o la protección de los trabajadores jóvenes y el trabajo familiar es un riesgo, se identifican medidas de mitigación del riesgo las cuales se documentan en un plan de acción y se implementan.	C-A3	C-A1	C-A0	<p>Este criterio es aplicable cuando:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se descubre que hay menores de edad trabajando; • Se descubre que los trabajadores jóvenes o hijos/hijas de los productores no están lo suficientemente protegidos según se indica en 2.2.2; • Se ha identificado el trabajo infantil, los trabajadores jóvenes o el trabajo familiar como áreas de riesgo de no-cumplimiento con el APS según el Sistema de Gestión Interna del Titular del Certificado (Módulo 6); 	



N°	Criterio de Cumplimiento	SP	SM	SG	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
					<ul style="list-style-type: none"> No existe una escuela a la que puedan asistir los menores de edad que viven en la comunidad de la finca o instalación; y El producto y el país está en la Lista de Bienes Producidos por Trabajo Infantil del Ministerio del Trabajo de EE.UU¹². <p>Se puede formular un plan y emprender medidas a nivel de grupo o en cada finca.</p> <p>Como parte del Sistema de Gestión Interna (vea 6.1.4.b), una persona o comité será responsable de la implementación de un Plan de Gestión de Riesgos. Las medidas de mitigación del riesgo de trabajo infantil y la protección de los trabajadores jóvenes se pueden integrar al Plan de Gestión del Riesgo o administrar por separado.</p>	

SUBMÓDULO 2.3: Respeto de la Libertad de Asociación y el Derecho a Negociación.

N°	Criterio de Cumplimiento	SP	SM	SG	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
Objetivo 2.3.1: A todos los trabajadores se les permite crear o unirse a una organización independiente de trabajadores según su propia elección que funciona sin interferencias del empleador y tienen derecho a negociar colectivamente.						
2.3.1.a	El empleador no interfiere en los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva.	C-A0	C-A0	C-A0	<p>La intención de este criterio implica lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> Los representantes de las organizaciones de trabajadores tienen libertad para acceder a los trabajadores; Los trabajadores tienen derecho a elegir a sus representantes para participar en las negociaciones, sin interferencias externas; Las organizaciones de trabajadores tienen derecho a afiliarse a organizaciones nacionales e internacionales de trabajadores; El empleador no obstaculiza el derecho de los trabajadores de negociar colectivamente sus sueldos y condiciones laborales; Los representantes de la administración o sus aliados no interfieren ni intentan controlar las actividades, las reuniones, las asambleas o las manifestaciones de los trabajadores; y 	

¹² <https://www.dol.gov/ilab/reports/child-labor/list-of-goods/>



					<ul style="list-style-type: none"> La administración no favorece a una organización de trabajadores por sobre otras. <p>Este criterio cubre cualquier tipo o forma de sindicato, comité de trabajadores u organización de trabajadores.</p>	
2.3.1.b	El empleador no discrimina ni toma represalias contra miembros del sindicato o trabajadores que han intentado formar un sindicato u otra organización laboral.	C-A0	C-A0	C-A0	<p>La administración no castiga, amenaza, intimida, hostiga ni soborna a los miembros del sindicato o representantes de los trabajadores.</p> <p>Se recomienda al empleador llevar registros de todos los casos de despido de miembros del sindicato o de las organizaciones de trabajadores, incluida la causal de despido. Esta información puede ser compartida con los auditores para certificar el cumplimiento.</p>	

SUBMÓDULO 2.4: No Hay Discriminación o Abuso.

N°	Criterio de Cumplimiento	SP	SM	SG	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
Objetivo 2.4.1: No se discrimina a los trabajadores.						
2.4.1.a	Los trabajadores no son discriminados durante la contratación, la promoción, el acceso a capacitación, la remuneración, la asignación de cargos, el cese de empleo, la jubilación y otras actividades.	C-A0	C-A0	C-A0	<p>La intención de este criterio es prohibir la discriminación en el empleo y la ocupación según el Convenio 111 de la OIT.</p> <p>La discriminación se define como una distinción, exclusión o preferencia sobre la base de raza, origen étnico, color, género, orientación sexual, discapacidad, estado civil, obligaciones familiares, edad, religión, opinión política, embarazo, infección por VIH/Sida, sindicalización o membresía en otras organizaciones de trabajadores, u origen nacional o social.</p> <p>Este criterio implica que no habrá discriminación en la asignación de los beneficios o montos cobrados por los beneficios, incluida la vivienda.</p> <p>Este criterio también implica no someter a los trabajadores a exámenes de VIH/sida durante la etapa de reclutamiento.</p> <p>Este criterio se asocia con los criterios del Submódulo 3.7 en cuanto a exigir que los trabajadores conozcan sus derechos y cuenten con un proceso para interponer quejas. No puede haber ningún tipo de discriminación o represalia contra los trabajadores por recurrir al proceso de quejas o por hacer una denuncia legal. Las protecciones para impedir la discriminación de productores y administradores de sitios se abordan en el Objetivo 6.2.2.</p>	



N°	Criterio de Cumplimiento	SP	SM	SG	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
2.4.1.b	Todos los trabajadores reciben igual paga por un trabajo de igual valor.	C-A0	C-A0	C-A0	La intención de este criterio es velar por que no se discrimine en el salario sobre la base de género, según se indica en el Convenio 100 de la OIT, o sobre la base de la situación de contratación del trabajador, sea este temporal, migrante, permanente, empleados mediante un contratista laboral, etc. Este criterio no prohíbe a los empleadores reajustar las tarifas salariales sobre la base de antigüedad, experiencia en el trabajo y desempeño. Los salarios incluyen pagos por sobretiempo y otros tipos de compensación en especie.	
					Objetivo 2.4.2: Los productores y trabajadores no son sometidos a castigos físicos, coerción mental o física, maltrato verbal o cualquier otra forma de hostigamiento.	
2.4.2.a	Los Titulares del Certificado, los empleadores y los pequeños productores no practican, apoyan ni toleran el uso de castigos físicos, coerción verbal o física, maltrato verbal o cualquier otra forma de hostigamiento, incluido el acoso sexual.	C-A0	C-A0	C-A0	El acoso sexual incluye cualquier conducta no deseada de naturaleza sexual, ya sea física, verbal o no verbal. En las fincas e instalaciones, los supervisores de las cuadrillas deben haber sido informados sobre la posición de la finca o instalación sobre el acoso y el abuso. Si se descubre este tipo de conducta, se toman medidas disciplinarias oportunas contra el perpetrador y se garantiza la seguridad de la persona que fue víctima del acoso o abuso. Una buena práctica es que cualquier incidente de acoso o abuso quede registrado y que exista un sistema de seguimiento. Las medidas que se pueden tomar para luchar contra el acoso o el abuso contra las mujeres incluyen la imposición de sanciones de parte de grupos de productores a los miembros que abusen ya sea física o emocionalmente de sus cónyuges o velar por que la mujer reciba directamente los ingresos de las ventas de los bienes producidos en su tierra.	
2.4.2.b	Las fincas a instalaciones cuentan con políticas internas claras sobre el acoso sexual y estas se implementan.	BP	C-A0	C-A0	Estas políticas deben incluir información sobre mecanismos para procesar quejas e identificación sobre las consecuencias del acoso sexual para los perpetradores. Cuando se usen reclutadores independientes o contratistas laborales, las políticas y procedimientos deben abordar protecciones para los trabajadores reclutados y trabajadores empleados mediante contratistas laborales.	



N°	Criterio de Cumplimiento	SP	SM	SG	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
					Este criterio se vincula con el Criterio 3.7.2.a que requiere un procedimiento para procesar quejas que aborde específicamente el acoso sexual, así como los demás criterios del Submódulo 3.7 relacionados con que los trabajadores conozcan y comprendan sus derechos.	
2.4.2.c	Los trabajadores y la administración reciben capacitación sobre la política de acoso sexual, y los procesos y procedimientos relacionados, y los comprenden.	BP	C-A0	C-A0	<p>La política debe ser comunicada claramente a los trabajadores por escrito en un idioma que sea comprensible para ellos. Puede ser entregada junto con los contratos de empleo y/o mediante un folleto o cartel en un lugar público donde se reúnan los trabajadores.</p> <p>Es particularmente importante que todos los trabajadores y supervisores en terreno o de cuadrillas conozcan y comprendan la política y los procesos y procedimientos asociados. Esto incluye a cualquier trabajador o supervisor empleado a través de un contratista laboral.</p> <p>Las capacitaciones se pueden repetir cada dos años cuando la rotación laboral sea inferior al 30%, o todos los años si la rotación es superior al 30%. Además, cualquier nuevo supervisor de terreno o de cuadrilla debe recibir información sobre estas políticas, y procesos y procedimientos asociados durante la primera semana de trabajo.</p> <p>Una buena práctica es que una capacitación general sobre acoso sexual sea impartida por una fuente independiente, por ejemplo: una institución cuya declaración de principios esté relacionada con la lucha contra el acoso sexual, capacitadores en recursos humanos o un organismo gubernamental pertinente.</p>	
2.4.2.d	No se exigirá a postulantes o trabajadoras mujeres realizarse un examen de embarazo ni se les consultará sobre un posible embarazo al momento de postular a un empleo o una vez trabajando. No se obligará a las trabajadoras a someterse a control de la natalidad.	C-A0	C-A0	C-A0		



MÓDULO 3: Salarios, Condiciones Laborales y Acceso a Servicios

El bienestar individual de los pequeños productores y trabajadores se ve directamente afectado por las condiciones laborales, incluidas la jornada laboral, la salud y la seguridad ocupacional y el acceso a necesidades y servicios básicos. Condiciones de empleo claras y salarios justos contribuyen a la sostenibilidad de los ingresos de los trabajadores. Los requisitos de este módulo también contribuyen a reducir las tasas de accidentes y enfermedades y ayudan a las fincas e instalaciones a atraer y mantener a los buenos trabajadores gracias a prácticas de empleo responsables. Además, cuando los trabajadores conocen sus derechos y tienen acceso a estructuras de apoyo y procedimientos para procesar quejas, están empoderados para tomar decisiones y mejorar su vida.

Los criterios contenidos en este módulo son aplicables a todos los trabajadores **bajo el alcance del Certificado**, independientemente de si son temporales o permanentes o si están contratados directa o indirectamente por un contratista, a menos que se especifique otra cosa en el criterio. La relevancia de algunos criterios se aplica a las condiciones de trabajo de los propios productores.

Tome en cuenta que algunos de los criterios de este módulo se tornan críticos en relación con el uso de plaguicidas de la Lista Amarilla de Plaguicidas Restringidos, siempre y cuando se usen plaguicidas contenidos en la Lista Amarilla. Vea más información en la Lista de Plaguicidas Prohibidos y Restringidos.

Los criterios de este módulo se diferencian sobre la base de la clasificación de tamaño; Fincas e Instalaciones Pequeñas (SP), Fincas e Instalaciones Medianas (SM) y Fincas e Instalaciones Grandes (SG). Consulte la información sobre cómo determinar el tamaño de los sitios en [Diferenciación por Tamaño de Finca e Instalación](#), en la Introducción.

SUBMÓDULO 3.1: Las Condiciones y los Contratos de Trabajo Están Claros.

N°	Criterio de Cumplimiento	SP	SM	SG	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
Objetivo 3.1.1: Los empleadores han informado claramente las condiciones laborales a todos los trabajadores.						
3.1.1.a	Los trabajadores conocen sus responsabilidades, salarios/sueldos, planes de pago, derecho a beneficios y jornadas de trabajo. Las condiciones laborales se han acordado en forma verbal.	C-A0	C-A0	C-A0	<p>Un acuerdo verbal es suficiente. Como mínimo, los trabajadores deben estar informados y conocer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Salarios, salarios por sobretiempo, tasa por pieza (incluye la forma de calcular la tasa por pieza) y/o bonos de producción; • El momento y la forma en que recibirán el pago; • Cualquier descuento salarial; por ejemplo, por servicios o beneficios; • Jornada y cronograma de trabajo, incluidas pausas; • Naturaleza del trabajo que realizarán; • Nombre y dirección del empleador; • Derechos a vacaciones y permisos por enfermedad, embarazo y feriados; • Calidad, cantidad y costos de los alimentos que se proporcionarán, si corresponde; • Calidad y costo de la vivienda que se proporcionará, si corresponde; y 	



N°	Criterio de Cumplimiento	SP	SM	SG	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
					<ul style="list-style-type: none"> En las Fincas e Instalaciones Medianas y Grandes, el derecho del trabajador de realizar una labor diferente por el mismo salario y beneficios si por motivos de salud se ve impedido de realizar ciertas tareas (vea 3.2.1.f). Esto también incluye información a nivel individual si los salarios han sido negociados de manera colectiva a través de un Contrato de Negociación Colectiva. <p>Se recomienda incluir también información sobre la política y los procedimientos en caso de acoso sexual y del compromiso con la no discriminación.</p>	
3.1.1.b	Los trabajadores reciben documentación (por ejemplo, un recibo de pago) con cada pago del salario que detalla de manera clara el salario obtenido, las prestaciones, los bonos, el pago por sobretiempo y todos los descuentos realizados.	BP	P-5	P-3		
3.1.1.c	Todos los trabajadores permanentes tienen contratos escritos con condiciones laborales claras.	BP	P-3	C-A0	<p>Los contratos deben ser legalmente vinculantes. Pueden ser negociados y firmados de manera colectiva en casos en los que los trabajadores estén formalmente organizados, como por ejemplo a través de un Contrato de Negociación Colectiva.</p> <p>Todos los trabajadores recibirán una copia del contrato y/o tendrán acceso al original firmado.</p> <p>Como mínimo, el contrato debe estar redactado con términos que el trabajador pueda comprender y debe explicar:</p> <ul style="list-style-type: none"> Salarios, salarios por sobretiempo, tasa por pieza (incluye la forma de calcular la tasa por pieza) y/o bonos de producción; El momento y la forma en que recibirán el pago; Cualquier descuento salarial; por ejemplo, por servicios o beneficios; Jornada y cronograma de trabajo, incluidas pausas; Naturaleza del trabajo que realizarán; Nombre y dirección del empleador Derechos a vacaciones y permisos por enfermedad, embarazo y feriados; 	La intención de este criterio de cumplimiento es garantizar que, al momento de la contratación, el empleador y el trabajador hayan acordado claramente los términos y las condiciones de contratación que rigen su relación laboral y que estos estén documentados. Esto considera que los documentos estén a disposición de todas las partes para apoyar la comprensión y el cumplimiento mutuo del acuerdo.



N°	Criterio de Cumplimiento	SP	SM	SG	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
					<ul style="list-style-type: none"> Calidad, cantidad y costos de los alimentos que se proporcionarán, si corresponde; y Calidad y costo de la vivienda que se proporcionará, si corresponde; En las Fincas e Instalaciones Medianas y Grandes, el derecho del trabajador de realizar una labor diferente por el mismo salario y beneficios si por motivos de salud se ve impedido de realizar ciertas tareas (vea 3.2.1.f). <p>Se recomienda incluir también el nombre y la información de contacto de cualquier proveedor de seguros provisto a través del empleador, así como información sobre la política y los procedimientos de acoso sexual y del compromiso con la no discriminación.</p> <p>En el caso de los trabajadores analfabetos, es una buena práctica que el contrato se lea en voz alta y que el trabajador lo firme en presencia de un tercero.</p>	<p>Aunque en la mayoría de los países estos términos y condiciones se encuentra en un contrato de trabajo, en Estados Unidos pueden estar registrados en distintos documentos, por ejemplo: cartas de ofrecimiento, manuales del empleado, notificaciones o informaciones para el empleado, paquetes de contratación, acuerdos de negociación colectiva y otros. Estos documentos alternativos se pueden usar como evidencia de cumplimiento siempre y cuando estén firmados, se entreguen a los trabajadores en un idioma que estos entiendan, cubran los temas enumerados en la intención y aclaración de este criterio y los trabajadores reciben copias y/o tienen acceso a los originales firmados.</p> <p>En la mayoría de los estados de Estados Unidos, el plazo de contratación se considera "indefinido" por defecto. Documentar las condiciones laborales en la forma requerida en este criterio no impide a los empleadores funcionar como un empleador "indefinido."</p>
3.1.1.d	Todos los trabajadores temporales contratados por más de 90 días laborales consecutivos tienen contratos escritos con condiciones laborales claras.	BP	P-5	P- 3	<p>Los contratos deben ser legalmente vinculantes. Pueden ser negociados y firmados de manera colectiva en casos en los que los trabajadores estén formalmente organizados, como por ejemplo a través de un Contrato de Negociación Colectiva.</p> <p>Todos los trabajadores recibirán una copia del contrato y/o tendrán acceso al original firmado.</p> <p>Como mínimo, el contrato debe estar redactado con términos que el trabajador pueda comprender y debe explicar:</p> <ul style="list-style-type: none"> Salarios, salarios por sobretiempo, tasa por pieza (incluye la forma de calcular la tasa por pieza) y/o bonos de producción; 	



N°	Criterio de Cumplimiento	SP	SM	SG	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
					<ul style="list-style-type: none"> • El momento y la forma en que recibirán el pago; • Cualquier descuento salarial; por ejemplo, por servicios o beneficios; • Jornada y cronograma de trabajo, incluidas pausas; • Naturaleza del trabajo que realizarán; • Duración del empleo; • Nombre y dirección del empleador; • Derecho a vacaciones y permisos por enfermedad, embarazo y feriados; • Calidad, cantidad y costos de los alimentos que se proporcionarán, si corresponde; y • Calidad y costo de la vivienda que se proporcionará, si corresponde; y • En las Fincas e Instalaciones Medianas y Grandes, el derecho del trabajador de realizar una labor diferente por el mismo salario y beneficios si por motivos de salud se ve impedido de realizar ciertas tareas (vea 3.2.1.f). <p>El contrato puede ser firmado al inicio del empleo que se pretende dure por lo menos 90 días, o una vez que el empleo se extienda por 90 días o más.</p> <p>Se recomienda incluir también el nombre y la información de contacto de cualquier proveedor de seguros provisto a través del empleador, así como información sobre la política y los procedimientos de acoso sexual y del compromiso con la no discriminación.</p> <p>En el caso de los trabajadores analfabetos, es una buena práctica que el contrato se lea en voz alta y que el trabajador lo firme en presencia de un tercero.</p> <p>Los requisitos adicionales respecto de los contratos escritos para los trabajadores migrantes se describe en 3.5.1.a.</p>	



N°	Criterio de Cumplimiento	SP	SM	SG	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
Objetivo 3.1.2: La estructura de la fuerza laboral en cada sitio se entiende y se crean roles permanentes donde sea posible.						
3.1.2.a	Existe un análisis de la fuerza laboral para cada sitio que documenta cuántos individuos están empleados en las fincas e instalaciones conforme al alcance del Certificado, aproximadamente en qué épocas del año trabajan, cómo están contratados (directa o indirectamente) y si viven en el lugar o si son migrantes de la región o de otras regiones.	C-A0	C-A0	C-A0	El análisis de la fuerza laboral se puede completar a nivel de grupo por parte del Titular del Certificado siempre y cuando la información de cada Finca o Instalación Grande y Mediana también se registre por separado. En las Fincas e Instalaciones Pequeñas no es necesario especificar la información por cada sitio pero sí puede cubrir la situación típica, por ejemplo "los pequeños productores del grupo tienen entre 1-3 trabajadores permanentes y contratan directamente 5-10 trabajadores temporales locales durante la época de cosecha." La precisión y especificidad de la información relacionada con las Fincas e Instalaciones Pequeñas puede mejorar con el tiempo, por ejemplo cifras más precisas para cada finca. Se recomienda incluir información sobre género, grupos indígenas y minorías y otras características de la fuerza laboral exigidas en 1.1.2.a para garantizar una representación equilibrada en el Comité Comercio Justo.	
3.1.2.b	El análisis de la fuerza laboral incluye una evaluación de las necesidades laborales de cada sitio e indicaciones sobre los períodos durante los cuales se necesitan trabajadores no permanentes. Las decisiones sobre la dotación de personal cuentan con el respaldo de la actual evaluación de necesidades, que se actualiza todos los años.	P-5	P-1	C-A0	La evaluación de las necesidades laborales debe incorporarse al análisis de la fuerza laboral exigido en 3.1.2.a, y seguir las mismas pautas.	
3.1.2.c	Todos los cargos regulares y permanentes son llenados con trabajadores permanentes. Los contratos a plazo fijo se usan solo en casos específicos y justificados.	P-3	P-5	P-5	Los contratos a plazo fijo no se pueden usar para evitar la contratación de trabajadores permanentes o para evadir obligaciones legales en relación con los trabajadores. No se permite el despido y recontratación de trabajadores o el cambio de contratistas laborales para evitar el pago de beneficios o la acumulación de años de servicio. Las visas para trabajadores migrantes extranjeros a plazo fijo o trabajadores con permisos de trabajo restringidos son motivos justificables para no tener un contrato permanente, pero los beneficios pueden seguir acumulándose en el tiempo.	



N°	Criterio de Cumplimiento	SP	SM	SG	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
Objetivo 3.1.3: Se recurre a contratistas laborales en casos específicos, justificados y con responsabilidad, y no para evitar obligaciones legales.						
3.1.3.a	El administrador del sitio puede identificar cuáles trabajadores están contratados a través de contratistas laborales y la lógica que subyace al uso de dichos contratistas.	C-A0	C-A0	C-A0	Este análisis puede formar parte del análisis de la fuerza laboral requerido en 3.1.2.a, y debe seguir las mismas pautas.	<p>Un contratista laboral es una persona, empresa o agencia que, por una comisión, emplea a trabajadores para que realicen ciertas labores para un tercero o bajo su dirección. Son responsables de pagar los salarios de dichos trabajadores y también pueden reclutarlos, supervisarlos y proporcionarles alimentación, alojamiento y/o transporte.</p> <p>El uso de contratistas laborales es menos común en la industria lechera que en la mayoría del sector agrícola de Estados Unidos y por lo tanto, puede que estos criterios no apliquen para los participantes de la etapa de prueba.</p>
3.1.3.b	Cuando se usan contratistas laborales, estos cumplen con los requisitos correspondientes del APS en los sitios bajo el alcance del Certificado.	C-A0	C-A0	C-A0	<p>El administrador del sitio y el Titular del Certificado son responsables de velar por que todos los trabajadores de los sitios cubiertos por el alcance del Certificado sean tratados en conformidad con el APS (por ejemplo, respecto de salarios, condiciones laborales y salud y seguridad) y conozcan su derecho a participar en las reuniones de la Asamblea General como Participantes de la Prima, incluso si no están contratados directamente. El administrador del sitio y el Titular del Certificado no son responsables de velar por el cumplimiento de los contratistas laborales cuando los trabajadores estén en sitios fuera del alcance del Certificado.</p> <p>No se pueden usar contratistas laborales para evitar obligaciones legales o la acumulación de beneficios de antigüedad para los trabajadores. Esto incluye la acumulación de beneficios y antigüedad de trabajadores empleados permanentemente en el sitio por parte de distintos contratistas laborales. Los trabajadores permanentes pueden ser empleados por medio de un contratista laboral siempre y cuando sus derechos y condiciones laborales sean equivalentes o superen a aquellas descritas en el APS.</p>	



N°	Criterio de Cumplimiento	SP	SM	SG	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
					Todos los contratistas laborales cubiertos por el alcance del Certificado pueden ser auditados y deben permitir que se realice dicha auditoría en caso de que se le solicite. Los empleadores deben llevar registros de todos los contratistas laborales usados.	
3.1.3.c	El empleador ha elaborado y comenzado a aplicar un plan ya sea para emplear directamente a todos los trabajadores o para usar solo contratistas laborales registrados y vigentes.	BP	C-A0	C-A0	Los sitios que usan contratistas laborales pueden explicar a los auditores de qué manera piensan transitar al empleo directo o a contratistas laborales registrados y vigentes a fin de cumplir con 3.1.3.d. Los requisitos de calificación de los contratistas laborales registrados y vigentes se explican en 3.1.3.d y en el Anexo D .	
3.1.3.d	Todos los trabajadores de instalaciones de producción, procesamiento o empaque están contratados directamente o trabajan para un contratista laboral registrado y vigente.	P-5	P-5	P-5	La intención de este criterio es que las fincas e instalaciones Certificadas por Comercio Justo puedan garantizar la protección de los trabajadores, preferiblemente a través de la influencia y el control directo de las condiciones laborales. Para lograrlo, las fincas e instalaciones Comercio Justo deben avanzar hacia la contratación directa o el uso de contratistas laborales registrados. Si se usan contratistas laborales, se debe seguir el punto 3.1.3.b. Además, el contratista debe ser una entidad jurídica con registros detallados de todos los trabajadores, horas, salarios, beneficios, exámenes médicos para los fumigadores, etc., y estar disponible para recibir visitas como parte de una auditoría. Los requisitos detallados que definen qué es un contratista laboral registrado y vigente se encuentran en el Anexo D . Los Titulares del Certificado pueden considerar que el uso de contratistas laborales amplía el alcance de la auditoría y normalmente, también sus costos.	
Submódulo 3.1: Total de puntos posibles		13	24	16		



SUBMÓDULO 3.2: El Ambiente de Trabajo es Seguro.

N°	Criterio de Cumplimiento	SP	SM	SG	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
Objetivo 3.2.1: Los riesgos del lugar de trabajo se reducen al mínimo y se toman todas las medidas correspondientes para garantizar la seguridad de productores y trabajadores.						
3.2.1.a	Se proveen materiales de primeros auxilios adecuados y acceso a servicios médicos en caso de accidentes en el lugar de trabajo.	P-3	C-A0	C-A0	<p>Los materiales de primeros auxilios disponibles incluyen insumos necesarios para atender todas las situaciones de emergencia que razonablemente se puedan prever. Los materiales vienen acompañados de instrucciones claras o hay alguien que sepa usarlos presente en el sitio.</p> <p>Debe existir personal capacitado en primeros auxilios en lugares de trabajo de alto riesgo, por ejemplo donde se usan herramientas filudas o peligrosas o maquinaria pesada. Sin embargo, en lugares con menos riesgos, no es estrictamente necesaria la capacitación específica en primeros auxilios.</p> <p>En el caso de las Fincas e Instalaciones Medianas, el acceso a servicios médicos debe ser comparable a lo que tiene el pequeño productor o el administrador de la instalación.</p>	Los lugares de trabajo donde se manipulan animales de gran tamaño también se consideran de alto riesgo.
3.2.1.b	Los trabajadores reciben atención médica intensiva en todos los casos de lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo, así como compensación por salarios no percibidos durante el período inmediato de recuperación.	BP	P-5	C-A0	<p>La intención del criterio es que los empleadores velen por que los trabajadores reciban atención médica intensiva de forma gratuita en caso de lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo, y que no dejen de percibir ingresos durante su tratamiento. La cobertura de los costos de la atención y de los salarios no percibidos puede ser directa, por ejemplo proporcionando transporte a un centro de salud y pagando la atención y los salarios, o indirectamente proporcionando un seguro médico, de accidentes y/o seguro de compensación o discapacidad que cubra la totalidad de los costos de la atención y los salarios no percibidos.</p> <p>Los salarios no percibidos durante el período de tratamiento y de recuperación inmediata deben ser pagados en su totalidad, incluso si eso no es totalmente reembolsado por el seguro al empleador. El tiempo de trabajo que se pierde debido a lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo no se descuenta de las vacaciones anuales.</p> <p>Tome en cuenta que hay requisitos adicionales respecto del seguro para la atención de largo plazo en 3.3.4.b.</p>	En Estados Unidos, los empleadores pueden optar por usar el seguro de comprensión para los trabajadores para apoyar el cumplimiento de este criterio.



N°	Criterio de Cumplimiento	SP	SM	SG	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
3.2.1.c	La maquinaria y los equipos del sitio, así como el transporte para el personal, se mantienen y cuentan con los dispositivos de seguridad correspondientes.	C-A0	C-A0	C-A0	Donde se aplican reglamentos legales, estos se siguen; de lo contrario, la compañía debe seguir las normas de la industria. Esto incluye el equipo de aplicación de plaguicidas. Una buena práctica es contar con un proceso o plan para velar por el mantenimiento regular de la maquinaria y el equipo.	Esto incluye escaleras y vehículos agrícolas.
3.2.1.d	Se mantiene la seguridad en los lugares de trabajo bajo techo y los edificios del sitio, lo que incluye lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> • Los lugares de trabajo bajo techo tienen iluminación, calefacción y ventilación suficientes; • Existen escaleras, vías de escape y extinguidores en caso de incendio, con la debida señalética y accesibles, y los trabajadores saben cómo usarlos; y, • Los equipos y el tendido eléctrico y las tomas de corriente son instaladas, conectadas a tierra e inspeccionadas regularmente por un profesional para verificar que no existan sobrecargas o fugas. 	BP	P-3	C-A0	La definición de vías de salida "accesibles" incluye que las puertas de salida no estén con cerrojo u obstruidas. Se recomienda ofrecer una capacitación de inducción a los trabajadores nuevos y, por lo menos, capacitaciones anuales para todos los trabajadores acerca de los procedimientos de evacuación pertinentes a sus áreas de trabajo. Los equipos eléctricos que se usan en entornos muy calurosos, muy fríos o húmedos pueden ser sometidos a pruebas más frecuentes que los equipos que son menos propensos a dañarse o ser inseguros. La frecuencia de inspección puede seguir las instrucciones del fabricante.	También se mantiene la seguridad en estructuras parcialmente abiertas como comederos y pasillos de alimentación, estabulación libre (i.e. establos para descanso o corrales), establos de compost and cobertizos para recién nacidos y de transición, donde se aplican los componentes relevantes de este criterio. Por ejemplo, en una estructura con techumbre, iluminación y enchufes para equipo eléctrico se mantiene la integridad estructural y se inspecciona regularmente el sistema eléctrico. Sin embargo, una estructura de ese tipo no sería considerada un lugar de trabajo interior y, por lo tanto, no requiere estar calefaccionada.
3.2.1.e	En climas y lugares de trabajo calurosos, se provee a los trabajadores agua fresca y sombra para las pausas a fin de protegerlos contra el estrés térmico.	C-A0	C-A0	C-A0	Por climas y lugares de trabajo calurosos se entiende aquellos donde la temperatura supera los 27° Celsius (80 Fahrenheit). El agua debería estar a una temperatura que los trabajadores consideren adecuada para beber.	



N°	Criterio de Cumplimiento	SP	SM	SG	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
					<p>El agua y la sombra tienen que estar a una distancia que sea práctica para los trabajadores y ser suficiente para acoger a toda la cuadrilla de manera que puedan tomar la pausa simultáneamente. Una buena práctica es que exista sombra y agua fresca a una distancia de 100 metros de la zona de trabajo.</p> <p>En las Fincas e Instalaciones Pequeñas, la calidad del agua y de la sombra debe ser comparable a lo que tienen el propio productor o administrador del sitio.</p> <p>La buena práctica es exigir que los trabajadores tomen pausas para descansar mientras trabajan a altas temperaturas y evitar trabajar al medio día cuando las temperaturas son más altas. También se recomienda que los trabajadores traigan agua consigo, por ejemplo en una botella, para estimularlos a beber constantemente durante el día.</p>	
3.2.1.f	<p>Los empleadores deben poner información a disposición de los trabajadores sobre los riesgos asociados con trabajos peligrosos, lo que incluye el mayor riesgo asociado con ciertas afecciones médicas.</p> <p>Los trabajadores no están obligados a realizar trabajos que planteen riesgos para su salud. En las Fincas e Instalaciones Medianas y Grandes, el empleador debe ofrecer una tarea alternativa con el mismo salario y beneficios a aquellos trabajadores que no puedan realizar ciertas tareas debido a alguna afección médica.</p>	C-A0	C-A0	C-A0	<p>El trabajo peligroso puede incluir manipular o quedar expuesto de manera considerable a plaguicidas, trabajar bajo altas temperaturas, operar maquinaria o herramientas pesadas o peligrosas, trabajo nocturno, levantar objetos pesados y trabajar en alturas peligrosas.</p> <p>Las afecciones médicas relevantes incluyen: embarazo o en período de amamantamiento, enfermedades mentales incapacitantes, enfermedades hepáticas o renales crónicas, enfermedades respiratorias y los trabajadores jóvenes.</p> <p>Los trabajadores jóvenes también están protegidos conforme a los requisitos del Submódulo 2.2.</p>	<p>Las actividades que se consideran peligrosas en una lechería incluyen: manipulación de animales de gran tamaño que pueden golpear, atacar, clavar o pisar a los trabajadores, o animales expuestos a situaciones estresantes (lugares confinados, ruidos que asustan, contacto repentino, etc.); trabajo en estrecha proximidad a silos horizontales (ensilaje tipo bunker o en montones); y trabajo en lugares confinados como estercoleros, silos verticales y contenedores para cereales. También se considera peligrosos trabajar en condiciones de frío extremo que planteen el riesgo de estrés por frío.</p>



N°	Criterio de Cumplimiento	SP	SM	SG	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
						En Estados Unidos, se puede recurrir a la protección y los procedimientos descritos en la Ley sobre Americanos con Discapacidades (ADA), la Ley de Licencias Médicas y Familiares y las leyes de compensación de los trabajadores para apoyar el cumplimiento del requisito de ofrecer un trabajo alternativo a los trabajadores que no pueden realizar una determinada labor.
3.2.1.g	Los individuos usan equipo de protección personal (EPP) correspondiente a la labor que realizan y haber recibido capacitación sobre su uso correcto.	C-A0	C-A0	C-A0	<p>Este criterio es aplicable a todos los individuos que requieren EPP independientemente de si son propietarios de la finca, aparceros, trabajadores, etc. El EPP se exige para trabajos peligrosos incluida la manipulación de plaguicidas o la operación de maquinaria. Como mínimo, se deben seguir las recomendaciones de EPP del fabricante. El EPP también incluye guantes, cascos y botas donde estos implementos son necesarios para proteger a los trabajadores.</p> <p>Todos los individuos que usan EPP deben ser capacitados en su uso correcto y comprender por qué deben usarlo y cómo. Esta capacitación debe repetirse por lo menos una vez al año y puede incorporarse a la capacitación sobre riesgos generales en el lugar de trabajo según el Criterio 3.2.3.a o llevarse a cabo por separado, por ejemplo, cuando se distribuyen por primera vez los EPP.</p> <p>Los EPP para los trabajadores de las Fincas e Instalaciones Pequeñas deben, por lo menos, ser comparables a los que usan los propios administradores/propietarios del sitio. Si este nivel de EPP es inadecuado, la compra de EPP adecuado debe incluirse en la Evaluación de Necesidades y transformarse en una prioridad a la hora de usar la Prima Comercio Justo.</p>	
3.2.1.h	El EPP es funcional, se mantiene regularmente y se ofrece a los trabajadores sin costo alguno.	C-A0	C-A0	C-A0	<p>El objetivo de este criterio es que el EPP esté siempre en buenas condiciones de funcionamiento de manera que los trabajadores estén protegidos. Por ejemplo, en el caso del EPP utilizado para fumigar, las máscaras y los filtros se deben cambiar de inmediato si parecen dañados, si cuesta respirar, si el trabajador huele el plaguicida o si siente malestar o mareos.</p> <p>El EPP debe ser cómodo, adecuado para el clima y del tamaño adecuado para que los trabajadores lo puedan usar.</p>	



N°	Criterio de Cumplimiento	SP	SM	SG	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
					<p>“Mantenimiento regular” significa, como mínimo, seguir las instrucciones del fabricante. Esto incluye cambiar los filtros del respirador según un programa adecuado al uso y que los trabajadores se sometan a pruebas regulares de calce del regulador.</p> <p>Los EPP para los trabajadores de las Fincas e Instalaciones Pequeñas deben, por lo menos, ser comparables a los que usan los propios administradores/propietarios del sitio. Si este nivel de EPP es inadecuado, la compra de EPP adecuado debe incluirse en la Evaluación de Necesidades y transformarse en una prioridad a la hora de usar la Prima Comercio Justo.</p> <p>La buena práctica es que exista un lugar especial para guardar los EPP y que los trabajadores no se los lleven a casa.</p>	
Objetivo 3.2.2: Se toman medidas adicionales para reducir los riesgos asociados con los plaguicidas.						
3.2.2.a	Los trabajadores y productores no están expuestos a plaguicidas y fertilizantes peligrosos más allá de lo indicado como seguro en las instrucciones del fabricante o la Hoja de Datos sobre Seguridad.	C-A0	C-A0	C-A0	Conforme a este criterio, los pequeños productores y sus trabajadores deben saber aplicar los plaguicidas e manera segura, si corresponde, aun cuando la capacitación formal sobre salud y seguridad es un requisito Progreso para las Fincas e Instalaciones Pequeñas (3.2.3.a).	Este criterio se aplica a la manipulación y exposición a todos los productos químicos que se usan en la industria lechera, por ejemplo, cualquier producto químico peligrosos que se use en un pediluvio para ganado.
3.2.2.b	Los trabajadores que manipulan plaguicidas peligrosos se someten regularmente a exámenes médicos gratuitos de parte de un facultativo (de acuerdo con el riesgo y nivel de exposición) y se les informan los resultados en privado. La administración revisa las recomendaciones que emergen de los exámenes y se adopta un plan de descontaminación si se detectan problemas.	P-5	P-5	P-5	<p>Donde lo permita la ley, el empleador puede escoger al facultativo, pero el trabajador puede pedir uno diferente si presenta una razón médica válida o si plantea alguna preocupación relacionada con discriminación o acoso sexual.</p> <p>Los planes de descontaminación deben incluir la rotación de tareas u otras medidas necesarias para garantizar la salud de los trabajadores. Se debe ofrecer a los trabajadores otra labor de menor riesgo con una paga y beneficios equivalentes si no es posible que sigan exponiéndose a plaguicidas específicos sin correr riesgos. No debe haber ningún tipo de discriminación o represalia contra los trabajadores sobre la base de sus exámenes médicos.</p>	



N°	Criterio de Cumplimiento	SP	SM	SG	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
3.2.2.c	En el caso de trabajadores expuestos a organofosfatos y carbamatos, se llevan a cabo exámenes de colinesterasa cada seis meses o según lo estipule la ley, lo que sea más frecuente, y se les informará de sus resultados en privado. La administración revisa las recomendaciones que emergen del examen y se adopta un plan de descontaminación si se detectan problemas.	BP	C-A0	C-A0	<p>Las pruebas de colinesterasa pueden ser proporcionales a la exposición. Cualquier trabajador expuesto a organofosfatos y carbamatos puede ser examinado por lo menos una vez cada seis meses. Si los trabajadores se turnan para aplicar plaguicidas o solo son contratados por períodos breves, el examen debería realizarse con más frecuencia para garantizar que estos sean sometidos a pruebas. Si los plaguicidas se usan solo durante períodos breves, se necesitan pruebas solo una vez al año.</p> <p>Si se detectan problemas, los planes de descontaminación deben incluir la rotación de tareas u otras medidas necesarias para garantizar la salud de los trabajadores. Se debe ofrecer a los trabajadores otra labor de menor riesgo con una paga y beneficios equivalentes si no es posible que sigan exponiéndose a plaguicidas específicos sin correr riesgos (vea 3.2.1.f). No puede haber ningún tipo de discriminación o represalia contra trabajadores sobre la base de sus exámenes de colinesterasa.</p>	
Objetivo 3.2.3: Los individuos reciben la capacitación y la información que necesitan para trabajar en condiciones de seguridad.						
3.2.3.a	Por lo menos una vez al año, los trabajadores y productores que realizan tareas potencialmente peligrosas reciben capacitación sobre riesgos en el lugar de trabajo y cómo evitarlas.	P-5	C-A0	C-A0	<p>El trabajo peligroso incluye trabajar expuesto a calor o frío extremo, manipulación y aplicación de plaguicidas, operación de maquinaria y vehículos, uso de herramientas potencialmente peligrosas, tareas que incluyen el desmalezado manual que podría resultar en lesiones por esfuerzo repetitivo, y trabajo en altura.</p> <p>La capacitación puede incluir información acerca de la importancia de los accidentes en el trabajo y/o los síntomas de lesiones por esfuerzo repetitivo, estrés térmico o exposición a los plaguicidas y de cómo notificarlos al empleador.</p> <p>En el caso de los trabajadores y productores que manipulan plaguicidas y fertilizantes químicos, la capacitación puede incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Almacenamiento seguro de plaguicidas peligrosos, velando por que no queden al alcance de los niños; • Almacenamiento de fertilizantes lejos de los plaguicidas; • Comprensión de las etiquetas de un producto y otras instrucciones de seguridad en la aplicación según las indicaciones del fabricante; • Manejo de accidentes y derrames al mezclar, cargar y aplicar plaguicidas; 	<p>Vea también la aclaración de peligroso en 3.2.1.f</p> <p>La manipulación de animales de gran tamaño, potencialmente agresivos y/o estresados también se considera peligroso.</p> <p>La ordeña se considera una tarea que plantea el riesgo de lesiones por estrés repetitivo.</p> <p>Los individuos que trabajan a altas temperaturas o frío extremo deben recibir capacitación sobre las señales y síntomas de la deshidratación, agotamiento por calor, insolación, hipotermia, congelamiento y/o pie de trinchera, según corresponda a las condiciones. También deben ser capacitados sobre las medidas de protección y prevención correspondientes.</p>



N°	Criterio de Cumplimiento	SP	SM	SG	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
					<ul style="list-style-type: none"> • Manipulación y disposición segura de contenedores vacíos, incluidas las prácticas de triple enjuague y perforación de contenedores; • Períodos en los que no se permite a las personas ingresar a una zona o terreno fumigado sin EPP; • Señales y síntomas de envenenamiento por plaguicidas; y • Medias para reducir y manejar los derrames (monitoreo, control y limpieza). 	<p>Los individuos que trabajan en áreas cerca de estiércol líquido y zonas de almacenamiento de lodo (zanjas, estanques, lagunas o depósitos) están expuestos a una gran variedad de peligros, entre ellos gases tóxicos y exposición a bacterias y deben recibir capacitación adecuada.</p> <p>Los individuos que manipulan otros tipos de productos químicos peligrosos deben recibir la debida capacitación para que comprendan los riesgos, protejan su salud e impidan accidentes. Las recomendaciones de capacitación pertinente para individuos que manipulan pesticidas y fertilizantes químicos, como capacitación en el almacenamiento de los productos, también aplica a los individuos que manipulan otros químicos peligrosos. Esto incluye productos químicos utilizados en los pediluvios y los baños de químicos que se aplican a las ubres durante la ordeña.</p>
3.2.3.b	Las zonas de riesgos y posibles peligros se identifican claramente con señales de advertencia.	P-1	P-1	P-1	<p>Las señales están en los idiomas correspondientes y con símbolos visuales. Los idiomas correspondientes incluyen todos aquellos comprensibles para los trabajadores, así como para su familia y la comunidad si los sitios están accesibles.</p> <p>Tome en cuenta que hay requisitos adicionales relacionados con la señalización de zonas de aplicación de plaguicidas en 4.4.1.b.</p>	También debe haber barreras físicas -como rejas y/o cubiertas- para identificar y ofrecer protección alrededor de las áreas de almacenamiento de estiércol líquido y lodo.



N°	Criterio de Cumplimiento	SP	SM	SG	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
3.2.3.c	Las instrucciones de seguridad escritas están a la mano en todos los idiomas comprensibles para los trabajadores y visibles en su lugar de trabajo. Las instrucciones y los procedimientos de seguridad por escrito incluyen detalles sobre prevención y respuesta en caso de accidentes, incluidos imágenes y símbolos visuales donde corresponda.	BP	P-1	P-1		
3.2.3.d	Todos los productores y trabajadores conocen los peligros y riesgos relacionados con la exposición a los plaguicidas, incluso si no los manipulan directamente.	P-3	P-3	P-3	<p>Este criterio solo se aplica en lugares de trabajo donde se usan plaguicidas.</p> <p>Por conocimiento se entiende una comprensión probada de los peligros y riesgos. En grupos de Fincas o Instalaciones Medianas, se recomienda facilitar este conocimiento impartiendo capacitaciones a la mayoría de los miembros del grupo y los trabajadores, las que deberían repetirse cada tres años o cuando sea necesario para asegurar que la mayoría de los miembros y los trabajadores entienden la situación.</p> <p>Dicha capacitación podría incluir, por ejemplo, señales y síntomas de envenenamiento por plaguicidas, impactos para la salud de los plaguicidas, plazos de reingreso a los invernaderos, conocimiento de signos/señales que indican zonas de aplicación de plaguicidas y lugares y requisitos para el almacenamiento de los plaguicidas.</p>	
Objetivo 3.2.4: Existen políticas y procedimientos para promover la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.						
3.2.4.a	Existe una evaluación escrita de los riesgos ocupacionales que enfrentan los trabajadores y se toman medidas para minimizarlos.	P-1	P-1	P-1	<p>Las evaluaciones y las medidas correspondientes se pueden realizar e implementar a nivel de grupo.</p> <p>La evaluación de riesgos se puede incluir en el Sistema de Gestión Interna exigido como parte del Módulo 6.</p> <p>Entre las medidas se pueden incluir, por ejemplo, exámenes médicos para otros trabajadores más allá de los requisitos de 3.2.2.c o rotación de trabajadores en riesgo de lesiones por esfuerzo repetitivo, que manipulan plaguicidas y otros materiales peligrosos o que están expuestos a altas temperaturas.</p>	



N°	Criterio de Cumplimiento	SP	SM	SG	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
					En el caso de tareas que pueden provocar lesiones por esfuerzo repetitivo, incluido el desmalezado manual, algunas medidas adecuadas para reducir los riesgos podrían incluir el rediseño de la estación de trabajo, el rediseño de las herramientas, la rotación del trabajo, la moderación del ritmo de trabajo o las pausas.	
3.2.4.b	Existen registros de todos los accidentes laborales y respuestas de primeros auxilios relacionadas.	BP	P-1	P-1	Estos registros se pueden considerar en la evaluación de riesgos ocupacionales exigida para las Fincas e Instalaciones Medianas y Grandes requerida en 3.2.4.a.	
3.2.4.c	En cada lugar de trabajo, existe un individuo capacitado responsable para implementar procedimientos de salud y seguridad.	BP	P-5	P-3	El individuo puede tener otras responsabilidades en la compañía. En este contexto, "capacitado" significa estar calificado y ser capaz de identificar los riesgos, comprender cabalmente los procedimientos y políticas de salud y seguridad y poder explicarlos de manera efectiva a otros.	
3.2.4.d	Existe un Comité de Salud y Seguridad Ocupacional, que identifica las inquietudes en materia de salud y seguridad y las formas de abordarlas.	P-3	P-3	P-3	<p>El Comité de Salud y Seguridad Ocupacional sirve para intercambiar información entre trabajadores, pequeños productores y los responsables de la salud y la seguridad para mantener mejoras permanentes en estas materias. El Comité puede estar conformado a nivel de grupo (es decir, representando a diversas fincas o sitios). En algunos países, puede que este comité ya sea un requisito en conformidad con la ley dependiendo del tamaño del lugar de trabajo.</p> <p>La buena práctica es que los trabajadores y los pequeños productores de diferentes departamentos/funciones estén representados en el Comité.</p> <p>El Comité puede pedir información de los individuos capacitados responsables de los procedimientos de salud y seguridad (conforme al punto 3.2.4.c) y participar en la evaluación de riesgos ocupacionales y la adopción de las medidas requeridas conforme a 3.2.4.a. El Comité puede analizar los registros de accidentes para detectar tendencias e identificar riesgos recurrentes. El Comité puede mantener actas de reuniones y documentar las conclusiones y recomendaciones.</p>	
Submódulo 3.2: Total de puntos posibles		21	28	18		



SUBMÓDULO 3.3: Los Trabajadores Reciben Salarios Justos y Beneficios.

N°	Criterio de Cumplimiento	SP	SM	SG	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
Objetivo 3.3.1: Los salarios y sueldos cumplen los requisitos legales y se reajustan para llegar a un salario digno.						
3.3.1.a	Los salarios y sueldos están en concordancia o superan el sueldo mínimo legal para el trabajo y ocupaciones similares y los correspondientes Contratos de Negociación Colectiva (CNC) (lo que sea superior).	C-A0	C-A0	C-A0	<p>Los reglamentos del CNC pueden ser pertinentes a un sitio, diversos sitios organizadas en un sindicato o para todos los trabajadores en una región, país y/o industria en particular.</p> <p>Cuando se trate de remuneraciones basadas en producción, cuotas o trabajo por pieza, la tarifa de pago permite al trabajador ganar por lo menos el sueldo del sector del CNC o el salario mínimo oficial (lo que sea superior) durante una jornada normal de trabajo. La 'jornada normal de trabajo' incluye por lo menos una pausa pagada de 15 minutos cada cuatro horas trabajadas, incluso si los trabajadores optan por no tomar dichas pausas (es decir, la pausa se paga como bono). Vea los requisitos sobre la remuneración de las pausas para descanso en 3.4.1.b.</p> <p>Conforme tanto a sistemas salariales como de pago por piezas, este criterio incluye tanto a la tarifa de compensación por sobretiempo más alta negociada o aquella exigida legalmente.</p> <p>En Fincas e Instalaciones Medianas y Grandes, cualquier tiempo que se dedique a las capacitaciones exigidas conforme al APS cuenta como hora de trabajo. Los trabajadores deben recibir su salario normal por ese tiempo y se aplican los límites de horario normal de trabajo y sobretiempo. Tome en cuenta que las contribuciones en especie, como vivienda y alimentos proporcionados por el empleador, se pueden incluir en el cálculo de los salarios solo si aparecen como descuentos salariales específicos y cumplen los requisitos de 3.3.2.c.</p> <p>Los trabajadores reciben las herramientas y los uniformes necesarios para llevar a cabo sus deberes, sin costo alguno, y los costos de estos elementos no pueden incluirse en el cálculo del salario ni pueden aparecer como descuentos salariales.</p>	
3.3.1.b	Los empleadores demuestran conocer el salario digno en su región.	P-3	P-1	P-1	Un salario digno es la remuneración percibida por una semana laboral estándar (48 horas) de parte de un trabajador en un lugar determinado, suficiente para mantener un nivel de vida digno para el trabajador y su familia. Los elementos de un nivel de vida digno incluyen alimentación, agua, vivienda, educación, atención médica, transporte, vestimenta y otras necesidades esenciales, incluidas provisiones para imprevistos.	



N°	Criterio de Cumplimiento	SP	SM	SG	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
					<p>Fair Trade USA mantiene una base de datos de puntos de referencia aprobados de salarios dignos según la metodología de salario digno Anker¹³, la cual se encuentra en nuestro sitio web. Con el tiempo se incorporarán nuevos puntos de referencia.</p> <p>A falta de puntos de referencia, los empleadores evaluarán el acceso actual de los trabajadores y su familia a alimentación, agua, vivienda, educación y atención médica con el fin de comprender las brechas. Estas cinco necesidades esenciales también constituyen elementos fundamentales de la Evaluación de Necesidades.</p> <p>La información sobre el salario digno, o la evaluación de las cinco necesidades esenciales, debe ser puesta a disposición de los trabajadores en idiomas que estos entiendan. La información se puede entregar en un folleto o difundir en un lugar público donde estos se reúnen.</p>	
3.3.1.c	Si los actuales sueldos, incluidas las contribuciones en especie, están por debajo del salario digno, se ha elaborado un plan para aumentar las compensaciones en el tiempo con el fin de conseguir dicho salario digno. Este plan se está implementando.	P-5	P-5	P-5	<p>La comparación del salario digno con los salarios actuales no puede incluir horas de sobretiempo ni bonos o estipendios de productividad, a menos que estén garantizados, y sí debe tomar en cuenta los impuestos obligatorios.</p> <p>En el caso de grupos de Fincas e Instalaciones Pequeñas y Medianas, esta comparación se puede hacer a nivel de grupo pero entonces sí debe ser comunicada a todos los miembros del grupo.</p> <p>La velocidad de implementación del plan de salario digno puede verse afectada por la cantidad de ventas Comercio Justo así como por los precios de mercado. El plan puede incluir, por ejemplo, aumentos salariales directos, así como otras maneras de aumentar los salarios, como el suministro directo de bienes y servicios para satisfacer las necesidades. El plan también podría incluir pasos para aumentar los ingresos con el fin de facilitar el aumento salarial, por ejemplo mejoras en la calidad del producto, de manera de aumentar el precio de venta.</p>	

¹³ <https://www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage/>



N°	Criterio de Cumplimiento	SP	SM	SG	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
					<p>A falta de puntos de referencia vigentes del salario digno, los empleadores pueden elaborar e implementar un plan para velar por que los trabajadores y su familia tengan acceso a alimentación, agua, vivienda, educación y atención médica. Estas cinco necesidades esenciales también son componentes obligatorios de la Evaluación de Necesidades.</p> <p>La información sobre el plan debe ponerse a disposición de los trabajadores en idiomas que estos comprendan y difundirse en un folleto o publicación en un lugar público donde estos se reúnen.</p>	
Objetivo 3.3.2: Los salarios y sueldos se pagan directamente, a tiempo y en la moneda de curso legal.						
3.3.2.a	El pago se hace en efectivo o un medio equivalente al efectivo directamente al trabajador.	C-A0	C-A0	C-A0	<p>El equivalente al efectivo se define como cheque, depósito directo o similar. El trabajador debe recibir el pago directamente, es decir, no a través del cónyuge o algún tercero reclutador de trabajadores.</p> <p>No se permiten pagos en especie, salvo cuando la ley así lo permita, cuando existe un acuerdo entre ambas partes y cuando estén documentados, incluida una definición del valor de los bienes. Los pagos en especie incluyen, por ejemplo, tarjetas telefónicas, alimentos y tarjetas para comprar víveres solo en algunas tiendas.</p>	
3.3.2.b	Los trabajadores reciben su pago por lo menos una vez al mes.	C-A0	C-A0	C-A0		
3.3.2.c	Solo se permiten descuentos al sueldo según las leyes nacionales, o según las disposiciones del Contrato de Negociación Colectiva o cuando el empleado ha entregado su consentimiento por escrito en un acuerdo que defina los parámetros de devolución. Cuando se hacen descuentos salariales por servicios prestados por el empleador, estos no superan los costos reales incurridos por el empleador.	C-A0	C-A0	C-A0	Si un empleador ofrece adelantos y préstamos que luego serán descontados del sueldo, debe existir un acuerdo por escrito claro con la persona que recibe el préstamo –distinto del contrato de empleo– que defina los parámetros de devolución. Se recomienda a los empleadores actuar con total transparencia en materia de préstamos, adelantos y descuentos para velar por que los trabajadores estén debidamente informados de todos los términos y condiciones del préstamo y su devolución.	



N°	Criterio de Cumplimiento	SP	SM	SG	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
3.3.2.d	Los descuentos salariales no se usan como medida disciplinaria.	C-A0	C-A0	C-A0		
Objetivo 3.3.3: Las vacaciones y las licencias por enfermedad, vacaciones o permisos por maternidad igualan o superan el mínimo legal, los Acuerdos de Negociación Colectiva vigentes.						
3.3.3.a	El empleador ofrece a los trabajadores vacaciones y licencias por enfermedad y permisos por maternidad iguales o superiores a los requisitos legales y a Contratos de Negociación Colectiva vigentes.	C-A0	C-A0	C-A0	Los trabajadores pueden optar por recibir pagos al contado por vacaciones no utilizadas al final de su contrato o del año calendario. Los trabajadores no reciben represalias por tomar vacaciones o licencias por enfermedad o permisos por maternidad.	
3.3.3.b	Los trabajadores tienen por lo menos seis días de vacaciones y tres días de licencia por enfermedad totalmente pagadas todos los años.	BP	P-3	P-3	Las vacaciones y las licencias por enfermedad pueden ser prorrateadas para los trabajadores a tiempo parcial y temporales, y los empleadores pueden fijar un plazo de empleo mínimo de hasta 90 días durante un año calendario para que se pueda tener derecho a este beneficio. El objetivo es que los trabajadores cuenten con por lo menos una semana completa de vacaciones al año. Los trabajadores cuya semana de trabajo regular es de solo cinco días pueden tener cinco días de vacaciones pagadas. Los trabajadores pueden usar los días de licencia por enfermedad para cuidar a un familiar enfermo. Los empleadores pueden exigir la aprobación o recomendación de un médico para que el trabajador se tome una licencia por enfermedad pagada de un día; sin embargo, esto solo se permitirá en casos en los que exista un médico disponible, ya sea en la misma comunidad o en el sitio. Los trabajadores deben poder presentar dicha autorización o recomendación una vez que hayan regresado al trabajo luego de la licencia por enfermedad. La buena práctica es que la cantidad de vacaciones y días de licencia por enfermedad provistos aumente con el tiempo.	
3.3.3.c	El permiso por maternidad mínimo es de seis semanas corridas después del parto, completamente pagadas.	BP	P-5	P-5	Este permiso se puede prorratear en el caso de trabajadoras a tiempo parcial y temporales y los empleadores pueden fijar un plazo de empleo mínimo de hasta 90 días durante un año calendario para que se pueda tener derecho a este beneficio. El permiso por maternidad no se puede descontar de una licencia por enfermedad.	*Bajo consideraciones especiales



N°	Criterio de Cumplimiento	SP	SM	SG	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
					Las trabajadoras que toman su permiso por maternidad tienen garantizado su derecho a regresar al mismo cargo o a uno superior con el mismo salario o uno superior al final del permiso.	
3.3.3.d	Se permiten pausas para lactancia para mujeres que están amamantando.	BP	P-3	C-A0	Las pausas para lactancia pueden ser con o sin goce de sueldo. En todos los casos, se deben seguir las leyes referentes a las pausas para lactancia. Si una mujer así lo prefiere, puede tomar todas las pausas juntas al final/inicio del día con el fin de proveer más flexibilidad o disminuir el tiempo que debe estar lejos del hogar. La buena práctica es ofrecer un espacio privado para amamantar.	
Objetivo 3.3.4: Los trabajadores están protegidos con un seguro de salud, seguro de compensación para trabajadores y pensión de jubilación.						
3.3.4.a	A los trabajadores se les otorga un seguro de salud.	BP	P-5	P-5	La intención es que todos los trabajadores tengan acceso a atención médica preventiva, primaria y secundaria. Los empleadores pueden fijar un plazo de empleo mínimo de hasta 90 días en un año calendario para que se pueda tener derecho a este beneficio. El seguro y la atención de salud se pueden ofrecer a través del sistema público de seguridad social o de atención de salud, conforme al cual el empleador debe hacer aportes según corresponda. Cuando los sistemas públicos no cubren por lo menos el 50% de los costos, los aportes del empleador deben cubrir por lo menos el 50% del costo total del seguro para el trabajador o el porcentaje requerido por la ley, lo que sea mayor. Si el trabajador no está dispuesto a pagar el monto restante y rechaza la cobertura, el empleador debe mantener documentos que comprueben tal decisión. Cuando no se disponga de programas de seguro de salud para los trabajadores elegibles, este requisito se puede satisfacer mediante métodos alternativos de atención de salud preventiva y a largo plazo para los trabajadores. Esto puede incluir un doctor o clínica de salud en el sitio o el pago de parte del empleador de por lo menos la mitad de los costos de salud del empleado. Si los empleadores ofrecen una clínica en el sitio para atender las necesidades de urgencia o primarias, esto no reemplaza el requisito de que los trabajadores tengan cobertura para problemas más graves o a más largo plazo.	* Bajo consideraciones especiales En Estados Unidos, la mayoría de los programas de seguro de salud patrocinados por el empleador que cumplan la Ley de Cuidado de Salud a Bajo Precio (ACA) observarán este criterio, siempre y cuando incluyan un aporte de empleador del 50% a la prima del seguro de salud del empleado.



N°	Criterio de Cumplimiento	SP	SM	SG	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
					Si los servicios se están prestando en el sitio, la buena práctica es permitir el acceso a los familiares de los trabajadores. La Prima se puede usar para ayudar a prestar servicios a las familias de los trabajadores, siempre y cuando esté aprobado en el Plan de la Prima Comercio Justo.	
3.3.4.b	Los trabajadores cuentan con un seguro de compensación.	BP	P-3	P-3	La intención de este criterio es que los trabajadores estén protegidos en caso de una discapacidad parcial o total a largo plazo y/o la necesidad de contar con atención médica a largo plazo como resultado de una lesión o enfermedad provocada por el trabajo. El seguro de compensación de los trabajadores debe incluir tratamiento médico y beneficios de sustitución del salario. El seguro se puede proveer a través de un programa gubernamental o un sistema privado, o también puede ser administrado directamente por el empleador. Tome en cuenta que 3.2.1.b cubre los requisitos para la atención a corto plazo y la recuperación del salario.	
3.3.4.c	Los trabajadores permanentes están inscritos y cuentan con un fondo de pensión o de retiro.	BP	P-5	P-5	Los fondos de pensión o retiro pueden formar parte de un programa gubernamental o ser administrados por privados. Además de la exigencia de que los trabajadores estén inscritos, el empleador también debe hacer su aporte al fondo.	En Estados Unidos, se acepta el cumplimiento de los requisitos sobre seguridad social contenidos en la Ley Federal de Contribución al Seguro Social.
Submódulo 3.3: Total de puntos posibles		8	30	27		

SUBMÓDULO 3.4: Los Individuos Trabajan una Cantidad Razonable de Horas.

N°	Criterio de Cumplimiento	SP	SM	SG	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
Objetivo 3.4.1: La semana de trabajo normal está en conformidad con las leyes, los Contratos de Negociación Colectiva correspondientes y las normas internacionales. Los trabajadores tienen períodos adecuados de descanso.						
3.4.1.a	Los trabajadores no trabajan más de 48 horas regulares a la semana, el nivel acordado en el Contrato de Negociación Colectiva o el límite legal, lo que sea menor.	P-5	C-A0	C-A0	Se necesita un sistema de cronometraje preciso, confiable y transparente con registros detallados en las Fincas e Instalaciones Medianas y Grandes para demostrar cumplimiento.	*Bajo consideración especial



N°	Criterio de Cumplimiento	SP	SM	SG	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
						Cuando se toma en combinación con el Criterio 3.4.2.c, la intención de este criterio es que las horas laborales semanales típicas no superen un total de 60 horas, incluido el sobretiempo voluntario.
3.4.1.b	Se estipulan y respetan las pausas para comer y descansar. Los trabajadores tienen una pausa sin remuneración para comer de 30 minutos por cada cinco horas trabajadas y otros 15 minutos de pausa remunerada por cada cuatro horas trabajadas.	P-3	C-A0	C-A0	<p>Las pausas/descansos pueden ser o bien planificadas y organizadas por la administración (todos los trabajadores toman una pausa en un horario determinado) o más informales (los trabajadores pueden ir al baño, beber agua, estirarse o fumar, durante máximo 30 minutos por cada jornada de ocho horas).</p> <p>El tiempo de descanso exigido (pausa de 15 minutos por cada cuatro horas de trabajo) debe ser pagado incluso si los trabajadores deciden no tomar dicha pausa, es decir, si los trabajadores por pieza trabajan durante su pausa de todas maneras deben recibir un pago por este tiempo, como un pago adicional.</p> <p>Cuando se trate de remuneraciones basadas en producción, cuotas o trabajo por pieza, el pago de las pausas se debe calcular en base a los ingresos promedio o típicos por pieza de la fuerza laboral para el período equivalente.</p> <p>Se recomienda detallar el pago de las pausas de descanso incluyéndolo como un ítem aparte en la colilla de pago de los trabajadores para garantizar que se calcule y pague correctamente. En los sitios o lugares de trabajo cálidos, es decir donde la temperatura supera los 27° Celsius (80 Fahrenheit), una buena práctica es ofrecer pausas breves con más frecuencia para ayudar a mitigar el riesgo de estrés térmico.</p>	
3.4.1.c	<p>Los trabajadores tienen por lo menos 24 horas consecutivas de descanso por cada seis días consecutivos de trabajo.</p> <p>Hasta dos veces durante la época de cosecha, los trabajadores pueden acordar tomar solo un período de descanso de 24 horas después de 18 días de trabajo consecutivos.</p>	P-3	P-3	C-A0	<p>Cuando los trabajadores están de acuerdo en renunciar a sus días de descanso, esto debe acordarse por escrito, ya sea de manera individual o colectivamente, por ejemplo a través de un Contrato de Negociación Colectiva negociado por una organización representativa de los trabajadores.</p> <p>Cuando los trabajadores renuncian a días de trabajo, es una buena práctica asignarles tareas más livianas para protegerlos contra la fatiga y el sobreesfuerzo.</p>	



N°	Criterio de Cumplimiento	SP	SM	SG	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
Objetivo 3.4.2: El sobretiempo es voluntario y no excesivo.						
3.4.2.a	Todo el sobretiempo será estrictamente voluntario.	BP	C-A0	C-A0	Los trabajadores pueden acordar trabajar sobretiempo por medio de acuerdos detallados acerca del sobretiempo estipulado en los contratos de trabajo. También pueden acordar trabajar sobretiempo por adelantado en los Contratos de Negociación Colectiva negociados por organizaciones representativas de los trabajadores.	
3.4.2.b	Los trabajadores no trabajan más de 14 horas consecutivas durante un período de 24 horas.	BP	C-A0	C-A0	Esto incluye horas regulares y sobretiempo.	
3.4.2.c	El sobretiempo no supera las 12 horas a la semana o el límite legal, lo que sea menor. Si los trabajadores aceptan por escrito y si la ley lo permite, este límite se puede aumentar hasta un total de 72 horas de trabajo a la semana durante cuatro semanas no consecutivas al año.	BP	C-A0	C-A0	Cualquier trabajo realizado después de la jornada de ocho horas se considera sobretiempo, a menos que la ley aplicable indique otra cosa. Los requisitos del Criterio 3.4.1.a fijan límites a las horas regulares de trabajo a la semana, de manera tal que un trabajador no trabajará más de un total de 60 horas durante una semana laboral (48 horas regulares más 12 horas de sobretiempo), o el límite legal. Los trabajadores pueden acordar aumentar las horas de trabajo, ya sea de manera individual o colectiva, por ejemplo a través de un Contrato de Negociación Colectiva negociado por una organización representativa de los trabajadores.	*Bajo consideración especial Cuando se toma en combinación con el Criterio 3.4.1.a, la intención de este criterio es que las horas laborales semanales típicas no superen un total de 60 horas, incluido el sobretiempo voluntario. Tome en cuenta que las tasas del sueldo por sobretiempo, y los límites horarios en los que dichas tasas tienen efecto, deben respetar las leyes locales y/o los acuerdos negociados. Esto se especifica en el criterio 3.3.1.a.
Submódulo 3.4: Total de puntos posibles		11	3	0		



SUBMÓDULO 3.5: Los Trabajadores Migrantes se Reclutan de Manera Ética.

Este submódulo solo se aplica cuando el empleador o el Titular del Certificado reclutan trabajadores migrantes, ya sea directamente o a través de un reclutador independiente. Se define a un trabajador migrante como un trabajador temporal cuyo lugar de residencia permanente está a una distancia de viaje de más de un día del lugar del empleo. Un trabajador migrante puede ser nacional (es decir que vive transitoriamente lejos de su hogar permanente, pero en el mismo país) o internacional. **Los criterios de este submódulo también se aplican en situaciones en las que se están reclutando trabajadores permanentes desde sus casas –cuya distancia de viaje hasta el lugar de trabajo supera un día– con el solo objetivo de responder a una oferta de empleo de la lechería participante o Titular del Certificado.** Los trabajadores ya no se consideran migrantes si viven durante un año o más en la región donde trabajan.

Un reclutador es un individuo que desempeña una función en la colocación laboral y actúa como facilitador entre los trabajadores y los eventuales empleadores. Los reclutadores pueden ser empleados directamente o pueden ser intermediarios u otro tercero, como un agente laboral o agencia de reclutamiento. Cuando se usa un reclutador, este está sujeto a ser incluido en la auditoría.

Este submódulo no es relevante para trabajadores que ya han migrado y están instalados en la región antes de firmar un contrato con el empleador.

N°	Criterio de Cumplimiento	SP	SM	SG	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
Objetivo 3.5.1: Los trabajadores migrantes se reclutan a través de procesos justos y transparentes.						
3.5.1.a	<p>Cuando se reclutan trabajadores migrantes de otras regiones o países, existe un contrato por escrito previo entre el empleador y los trabajadores migrantes reclutados.</p> <p>Los contratos se explican verbalmente y por escrito en un idioma que el trabajador migrante entienda.</p>	C-A1	C-A1	C-A1	<p>El contrato por escrito previo debe incluir toda la información exigida en los contratos para trabajadores temporales enumerada en 3.1.1.d, además de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gastos de viaje, alimentación y seguridad y descansos sanitarios durante el viaje; • Edad mínima de empleo; • Evidencia de que los trabajadores no pagan tarifas de reclutamiento o contratación ni depositan fianzas; • Condiciones de la visa de trabajo, si corresponde; • Implicancias de la violación del contrato por cualquiera de las dos partes; y • Las condiciones de repatriación si el trabajador reclutado se enferma o resulta incapacitado antes o después de llegar al lugar de trabajo, si se descubre que no está apto para el trabajo por razones médicas o si se le niega el empleo después del reclutamiento por un motivo ajeno a su responsabilidad. 	



N°	Criterio de Cumplimiento	SP	SM	SG	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
3.5.1.b	Si se recurre a un tercero para reclutar trabajadores migrantes, el empleador cuenta con una política y prácticas para garantizar que la entidad utilizada para reclutar trabajadores migrantes cumpla con los requisitos del punto 3.5.1.a.	C-A1	C-A1	C-A1	Si se usan múltiples niveles de reclutadores (por ejemplo, el tercero reclutador trabaja con reclutadores independientes a nivel de cada comunidad), se aplica el criterio a todos los niveles hasta el primer punto de reclutamiento del trabajador. Esto implica que el empleador puede identificar a todos los reclutadores que se usan en la cadena de suministro de mano de obra y que puede garantizar que cumplan con el punto 3.5.1.a.	
3.5.1.c	Si se recurre a un tercero para reclutar trabajadores migrantes, el reclutador es una entidad registrada y vigente.	C-A1	C-A1	C-A1	<p>Los terceros reclutadores laborales deben:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ser entidades jurídicas con derechos y deberes legales (compañía, sociedad, asociación, corporación, cooperativa, empresa, sociedad anónima o por acciones, fundación u otro tipo de organización); • Tener un número de identificación válido otorgado por el gobierno federal (del país donde está el empleo/reclutamiento), cuando corresponda; y • Contar con todos los permisos o requisitos de idoneidad vigentes en el país del empleo/reclutamiento. <p>La buena práctica es que Titular del Certificado o el empleador revise que el reclutador no tenga juicios o quejas en su contra, incluso bajo un nombre diferente.</p> <p>Si el tercero usado para reclutar a trabajadores migrantes también los emplea, se debe seguir también el Objetivo 3.1.3.</p>	
Objetivo 3.5.2: Los costos asociados con el reclutamiento y la contratación de trabajadores migrantes son cubiertos por el empleador.						
3.5.2.a	Los empleadores pagan todos los costos del reclutamiento y contratación; los trabajadores no pagan ninguna tarifa de contratación ni depositan fianzas.	C-A1	C-A1	C-A1	Esto también aplica cuando los trabajadores son contratados a través de un tercero reclutador. Si el empleador descubre que un tercero reclutador de mano de obra está cobrando tarifas o exigiendo el depósito de fianzas, el empleador debe velar por que dicho reclutador abandone esa práctica o, de lo contrario, dejar de usarlo y llevar a cabo cualquier otra medida correctiva requerida por el Organismo de Evaluación de Conformidad. El Titular del Certificado y el empleador deben llevar registros de todas las comunicaciones con el reclutador.	



N°	Criterio de Cumplimiento	SP	SM	SG	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
3.5.2.b	Cuando se trata de trabajadores migrantes, los empleadores pagan por lo menos el 50% de los costos acumulativos totales de: visas, exámenes médicos, pruebas de habilidades y otros gastos administrativos, transporte del origen al lugar de trabajo y de regreso a casa al final de la temporada o del contrato.	C-A3	C-A1	C-A1	Tome en cuenta que este criterio ya no es aplicable al Año 3 en el caso de Fincas e Instalaciones Medianas y Grandes y al Año 6 en las Fincas e Instalaciones Pequeñas porque se reemplaza por 3.5.2.c. Si los trabajadores ganan un salario digno, según se define en 3.3.1.b, incluso después de pagar estos costos, se puede considerar que el sitio cumple este criterio.	
3.5.2.c	Cuando se trata de trabajadores migrantes, los empleadores pagan el costo total de: visas, exámenes médicos, pruebas de habilidades y otros gastos administrativos, transporte del origen al lugar de trabajo y de regreso a casa al final de la temporada o del contrato.	C-A6	C-A3	C-A3	Si los trabajadores ganan un salario digno, según se define en 3.3.1.b, incluso después de pagar estos costos, se puede considerar que el sitio cumple este criterio.	
Submódulo 3.5: Total de puntos posibles		0	0	0		

SUBMÓDULO 3.6: Los Trabajadores Tienen Acceso a Necesidades y Servicios Básicos.

N°	Criterio de Cumplimiento	SP	SM	SG	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
Objetivo 3.6.1: Los trabajadores tienen acceso a agua potable y servicios sanitarios.						
3.6.1.a	Hay agua potable para beber disponible para todos los trabajadores durante su jornada laboral y para los trabajadores y familias que viven en las viviendas provistas por el empleador en todo momento.	C-A0	C-A0	C-A0	Puede ser necesario hervir, filtrar o clorar el agua para garantizar la potabilidad. "Agua potable para beber" se refiere a agua que cumple con los requisitos legales o con los siguientes parámetros de la Organización Mundial de la Salud, lo que sea más estricto: <ul style="list-style-type: none"> • Coliformes fecales: cero; • Residuos de cloro o residuos de cualquier otro desinfectante: 0,2 a 5 mg/L; • Nitratos: 10 mg/L como nitratos; 	



N°	Criterio de Cumplimiento	SP	SM	SG	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
					<ul style="list-style-type: none"> • pH: 6,5 a 8,5; • Sodio: 20 mg/L; • Sulfatos: 250 mg/L; y • Turbiedad: menos que o igual a 5 NTU. <p>En Fincas o Instalaciones Pequeñas, "agua potable para beber" también puede significar agua de la misma calidad o mejor que la que bebe el propio productor. Donde exista riesgo de que esta agua sea de mala calidad, evaluar el acceso y la calidad del agua potable puede incluirse en el alcance de la Evaluación de Necesidades y si se determina que es prioritario, en el Plan para la Prima Comercio Justo.</p> <p>En zonas rurales y en zonas donde el agua no se abastece a través de un sistema público, los auditores pueden solicitar a las Fincas e Instalaciones Medianas y Grandes que entreguen resultados de pruebas de calidad del agua para comprobar la potabilidad. Las pruebas pueden llevarse a cabo en épocas en las que el agua esté siendo consumida por los trabajadores y se pueden mantener registros de los resultados. Las pruebas se pueden realizar por lo menos una vez al año y/o cuando se hayan hecho cambios en el sistema de tratamiento del agua. Las pruebas las puede realizar el administrador del sitio.</p> <p>Como una buena práctica, el agua potable se identifica como tal.</p>	
3.6.1.b	Las instalaciones de empaque/procesamiento proveen instalaciones sanitarias limpias con lavamanos para los trabajadores durante su jornada laboral.	C-A0	C-A0	C-A0		Este criterio es aplicable a todas las zonas de la lechería donde los agricultores y los trabajadores agrícolas entran en contacto con el ganado de producción o la leche recolectada.



N°	Criterio de Cumplimiento	SP	SM	SG	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
3.6.1.c	Las fincas proveen instalaciones sanitarias limpias con lavamanos para los trabajadores durante su jornada laboral.	BP	P-3	P-3	Esto incluye a los trabajadores de campo; si no hay instalaciones permanentes cerca del campo, esto puede exigir instalaciones portátiles. Tome en cuenta que las fincas deben cumplir con todas las leyes referentes a la seguridad de los alimentos.	Este criterio se vincula con la producción de campos y en terreno. En el caso de las lecherías, este criterio solo es aplicable donde se determina que la producción de campos y en terreno cabe dentro del alcance de la auditoría (e.g., praderas donde los trabajadores pasan tiempo considerable o sitios de producción de cultivos donde los trabajadores lecheros pasan parte de su tiempo). Las lecherías (i.e., sitios con salas de ordeña, establos, salas para parir) deben cumplir el Criterio 3.6.1.b.
3.6.1.d	Si se exige a los trabajadores usar uniforme o equipos de protección personal, hay un vestidor privado.	BP	P-1	P-1	Esto puede ser un baño con cerrojo.	
Objetivo 3.6.2: Se proveen instalaciones y servicios adecuados en el lugar de trabajo.						
3.6.2.a	Donde el acceso a tiendas o servicios es limitado o imposible debido a la ubicación, el empleador ofrece alternativas para comprar bienes y servicios a precios justos y razonables.	BP	P-3	P-3	Este criterio es aplicable cuando los trabajadores o estos y su familia viven en la finca o en las viviendas provistas por el empleador y no tienen fácil acceso a tiendas o servicios. Esto incluye acceso a salud básica, higiene (incluidos productos para la higiene de la mujer), vivienda y necesidades de alimentos. Los trabajadores deben tener acceso a alimentos que satisfagan estándares nutricionales mínimos. Para obtener información sobre estándares nutricionales mínimos a nivel regional, vea las Guías Alimentarias Basadas en Alimentos de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura ¹⁴ .	

¹⁴ <http://www.fao.org/nutrition/educacion-nutricional/food-dietary-guidelines/home/es/>



N°	Criterio de Cumplimiento	SP	SM	SG	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
					Si el empleador ofrece bienes y servicios directamente, sus costos son justos y razonables (no superan los precios normales de mercado) en conformidad con el Convenio 110 de la OIT; esto puede ser confirmado por el auditor a través de entrevistas con los trabajadores. La buena práctica es que el empleador ofrezca transporte a una ciudad donde existan múltiples proveedores de bienes y servicios básicos.	
3.6.2.b	Los trabajadores no están obligados a usar las tiendas o servicios operados por el empleador.	C-A0	C-A0	C-A0		
3.6.2.c	En las viviendas, guarderías infantiles y escuelas provistas por el empleador, existen escaleras y vías de escape en caso de incendio y extintores, debidamente señaladas y accesibles, y los residentes/niños saben usarlas.	BP	C-A0	C-A0	Las puertas de salida no están con cerrojo ni obstruidas. Los residentes de las viviendas para los trabajadores y los niños y empleados de las guarderías o escuelas ubicadas en el sitio también reciben capacitación sobre evacuación.	
3.6.2.d	El empleador ofrece instalaciones de primeros auxilios, equipos y personal capacitado para atender cualquier situación previsible de emergencia que requiera primeros auxilios en las viviendas de los trabajadores. Los equipos y el personal capacitado para responder en estos casos están disponibles las 24 horas al día y siete días a la semana.	BP	C-A0	C-A0	El personal capacitado pueden ser los propios trabajadores.	
3.6.2.e	Donde se proveen viviendas a los trabajadores, las condiciones e infraestructura de la vivienda cumplen un estándar mínimo básico de saneamiento y seguridad.	C-A3	C-A0	C-A0	Las Fincas e Instalaciones Pequeñas cumplen este requisito si la calidad de la vivienda entregada a los trabajadores es igual o mejor que la vivienda del propio productor o administrador del sitio. Los aspectos de calidad que se evaluarán incluyen aquellos enumerados con requisitos específicos para Fincas e Instalaciones Medianas y Grandes a continuación. Para las Fincas e Instalaciones Medianas y Grandes, esto que incluye:	



N°	Criterio de Cumplimiento	SP	SM	SG	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
					<ul style="list-style-type: none"> • Infraestructura, inclusive cableado eléctrico y estructuras de edificios, seguras y protección contra el calor y el frío para los trabajadores; • Las zonas de viviendas están libres de pestes y plagas de insectos; • Los dormitorios y casas tienen puertas que se cierran; • Hay ventanas o una forma visiblemente clara de ventilar el espacio, y techos sin goteras; • Los trabajadores temporales reciben frazadas si la temperatura nocturna cae por debajo de los 65°F/18°C (se puede exigir un depósito); • Siempre hay una estructura para dormir (cama, catre o literas) disponible para todos los trabajadores; • Se proporciona una superficie/material para dormir (como colchón o colchoneta) a los trabajadores temporales con el fin de protegerlos de la dureza de la cama y la temperatura; • Existen por lo menos 3,6 metros cuadrados de planta disponibles por persona en los dormitorios y no hay superpoblación; • A falta de un servicio de cocina (cocina y comedor provisto por el empleador), debe haber instalaciones fuera de los dormitorios para preparar y servir alimentos, y para lavar los utensilios de cocina; • Se provee agua corriente en todo momento; y hay suficiente agua caliente para que todos se den una ducha caliente al final de la jornada laboral; • Se proveen baños/duchas, que son limpiados regularmente, y tienen: <ul style="list-style-type: none"> ○ Una puerta que se cierra con cerrojo; ○ Iluminación dentro y fuera del edificio; ○ Agua y jabón para lavarse las manos; ○ Mecanismos de disposición del papel higiénico y desechos (contenedores disponibles y regularmente vaciados); ○ Debe haber por lo menos una instalación de ducha/baño por cada 20 trabajadores alojados en habitaciones o por lo menos uno por cada tres familias cuando se trata de casas; y • Se proveen dormitorios y baños/duchas separadas por género para las trabajadoras (no se requieren en las viviendas familiares). 	



N°	Criterio de Cumplimiento	SP	SM	SG	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
					Se permiten excepciones cuando no existe un acceso razonable a electricidad o sistemas de agua o donde no se permite la construcción de estructuras, por ejemplo en entornos naturales donde se recolectan productos silvestres.	
3.6.2.f	Donde se proveen viviendas para los trabajadores, las condiciones y la infraestructura de la vivienda garantizan un nivel razonable de comodidad, lo que incluye saneamiento, seguridad, ventilación, protección razonable del calor y el frío y privacidad.	BP	P-5	P-5	<p>Esto incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Protección contra insectos y plagas (por ejemplo, mallas en las ventanas, sin rendijas en las paredes); • Sombra fuera de las viviendas en zonas calurosas (árboles, alero, etc.); • Mobiliario básico para almacenar artículos personales que se cierra con cerrojo para todos los trabajadores; • Ventiladores para los trabajadores temporales (pueden ser provistos con un depósito); • Por lo menos 90 centímetros entre cada cama; • El espacio vertical entre las literas es superior o igual a 120 centímetros; • Por lo menos un baño/ducha por cada 10 trabajadores en las habitaciones, o por lo menos uno por cada dos familias cuando hay viviendas (Tome en cuenta que se trata de un aumento respecto del requisito de 3.6.2.e); • Un lavadero grande por cada 30 personas o un servicio de lavandería asequible; • A falta de un servicio de cocina (cocina y comedor provisto por el empleador), debe haber por lo menos una instalación para cocinar por cada 10 trabajadores o por cada dos familias (Tome en cuenta que se trata de un aumento respecto del requisito de 3.6.2.e); y • Instalaciones recreacionales. <p>Estos requisitos coinciden con la Recomendación N°115 de la OIT sobre la vivienda de los trabajadores.</p>	
Objetivo 3.6.3: Los hijos de los trabajadores que viven en el sitio tienen acceso a guarderías y educación.						
3.6.3.a	Cuando los hijos de los trabajadores viven en el sitio de producción, el empleador asegura acceso a servicios de guardería.	BP	P-5	P-3	Este criterio es aplicable cuando los hijos de los trabajadores de la finca o instalación viven en el sitio de producción. "Acceso" puede implicar proveer transporte asequible o gratuito si no hay transporte público hacia los servicios de guardería o ayudar a construir una instalación donde no exista una.	*Bajo consideración especial



N°	Criterio de Cumplimiento	SP	SM	SG	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
						<p>La intención de este criterio es ayudar a garantizar que los trabajadores cuyos hijos viven con ellos o cerca de las fincas en viviendas proporcionadas por el empleador tengan un lugar seguro para dejar a los más pequeños mientras estén trabajando, sea este una guardería formal o un sistema de apoyo familiar.</p> <p>El foco de este criterio es el acceso al cuidado infantil y no implica que el empleador sea responsable de cubrir los costos del servicio de guardería infantil. Tome en cuenta que la Prima Comercio Justo puede ser utilizada para ayudar a abordar las necesidades en relación con el cuidado de niños cuando esta ha sido una necesidad identificada.</p>
3.6.3.b	Cuando los hijos de los trabajadores viven en el sitio, el acceso a educación primaria es garantizado por el empleador.	BP	P-5	C-A0	Este criterio es aplicable cuando los hijos de los trabajadores de la finca o instalación viven en el sitio de producción. "Acceso" puede implicar proveer transporte asequible o gratuito si no hay transporte público hacia los servicios de guardería o ayudar a construir una instalación donde no exista una.	<p>La intención de este criterio es ayudar a garantizar que los trabajadores cuyos hijos viven con ellos o cerca de las fincas en viviendas proporcionadas por el empleador tengan acceso a educación para sus hijos en edad escolar.</p> <p>En muchas regiones, se dispone de educación pública y transporte público asociado y ello cumple con lo que persigue este criterio.</p>
Submódulo 3.6: Total de puntos posibles		0	22	15		



SUBMÓDULO 3.7: Los Trabajadores Comprenden sus Derechos y Pueden Expresar sus Quejas y Comunicar sus Inquietudes.

N°	Criterio de Cumplimiento	SP	SM	SG	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
Objetivo 3.7.1: Los trabajadores conocen sus derechos conforme al APS.						
3.7.1.a	Los trabajadores reciben información escrita sobre sus derechos conforme al APS.	BP	C-A0	C-A0	Esto incluye sus derechos según se describe en el Módulos 2 y 3 del APS. Esta información se pone a disposición en un idioma que los trabajadores entienden y puede entregarse en un folleto o publicarse en un lugar público donde estos se reúnen.	
3.7.1.b	Los trabajadores son capacitados por un tercero independiente sobre sus derechos laborales conforme a la ley y los Convenios Fundamentales de la OIT.	BP	P-5	P-5	Esto incluye los derechos otorgados por las leyes y los Convenios Fundamentales de la OIT. La capacitación debe haberse realizado dentro de los últimos tres años. Si hay trabajadores temporales, la capacitación debe realizarse cuando estos estén en el sitio de manera de que puedan participar. El tercero puede ser un sindicato, un miembro del personal de Fair Trade USA, un funcionario de gobierno, un abogado o un académico especialista en derecho laboral o una ONG independiente defensora de los derechos laborales. Una buena práctica es que la capacitación ponga el acento en las áreas en las que los derechos laborales de los trabajadores conforme al APS se superponen y exceden los derechos legales y los Convenios Fundamentales de la OIT.	
Objetivo 3.7.2: Existe un procedimiento para enviar y procesar quejas que los trabajadores entienden.						
3.7.2.a	Existe una política y un procedimiento para interponer quejas y se informa a los trabajadores al respecto de manera verbal y escrita. La política permite reclamos anónimos, vela por que las resoluciones sean oportunas e incluye un procedimiento de apelación.	BP	C-A0	C-A0	El procedimiento debe estar diseñado para recibir reclamos del trabajador respecto del pago, las condiciones laborales, el derecho a Libertad de Asociación y otros aspectos relacionados con el trabajo del APS. Debe estar al alcance de todos los trabajadores, independientemente de la situación laboral, es decir, temporal, migrante, permanente, empleado a través de un contratista laboral, etc.	



N°	Criterio de Cumplimiento	SP	SM	SG	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
					<p>La política debe abordar específicamente el acoso sexual e incluir procedimientos separados para manejar casos de acoso sexual, según la necesidad. Esto puede incluir, por ejemplo, especificar que los reclamos relacionados con el acoso sexual deben dirigirse a un comité conformado exclusivamente por mujeres o a una administradora. Tome en cuenta que 2.4.2.b explica los requisitos para las políticas sobre acoso sexual.</p> <p>La política debe hacer referencia a un tercero, ya sea defensor del pueblo (<i>ombudsperson</i>) o departamento gubernamental, que mediará en conflictos que no puedan resolverse a nivel del sitio. Recurrir al procedimiento para interponer quejas no implica que los trabajadores renuncien automáticamente a sus recursos legales.</p> <p>Esta información se pone a disposición en idiomas que los trabajadores comprenden y o bien en un folleto o en poster en un lugar público donde estos se reúnen.</p> <p>La buena práctica es que el Equipo de Compromiso Social (vea 3.7.3) participe del proceso de resolución, donde la ley así lo permita.</p>	
3.7.2.b	Se llevan registros de las quejas, incluidas descripciones, procedimientos de investigación y personas involucradas, y medidas tomadas para abordar cada queja.	BP	P-3	P-3	Los registros deben mantenerse durante por lo menos cinco años, o más si así lo exige la ley.	
3.7.2.c	El Procedimiento de Reclamo de Fair Trade USA se ha comunicado a los trabajadores en forma verbal y por escrito.	BP	P-3	P-5	<p>La política está disponible en el sitio web de Fair Trade USA.</p> <p>Los trabajadores entienden que pueden plantear una denuncia directamente a Fair Trade USA si creen que el empleador está infringiendo el Estándar de Fair Trade USA y si las quejas internas elevadas respecto de alguna infracción no se han resuelto.</p> <p>Esta información se pone a disposición en un idioma que los trabajadores entienden y puede entregarse en un folleto o poster en un lugar público donde estos se reúnen.</p>	



N°	Criterio de Cumplimiento	SP	SM	SG	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
3.7.2.d	Los trabajadores no son objeto de medidas disciplinarias, despidos o discriminación por recurrir al proceso de quejas o denuncias.	BP	C-A0	C-A0	Esto incluye el proceso de denuncias de Fair Trade USA y el procedimiento de queja exigido en 3.7.2.a. El empleador es responsable de velar por que todos los niveles de la administración y los supervisores comprendan su política y procedimiento de quejas del empleador y entiendan que está prohibido iniciar algún tipo de represalia contra quienes planteen una queja. Si se toman medidas disciplinarias contra un trabajador luego de que este plantea una queja, el empleador debe probar que dicha medida no fue en represalia.	
Objetivo 3.7.3: Existe una comunicación abierta y regular entre los empleadores y los trabajadores.						
3.7.3.a	Existe un sistema interno de sugerencias del empleado, los trabajadores tienen conocimiento acerca de él y existen procesos para abordar las sugerencias.	BP	P-3	P-1	La información sobre el sistema de sugerencia se pone a disposición en un idioma que los trabajadores entienden y puede entregarse en un folleto o poster en un lugar público donde estos se reúnen.	
3.7.3.b	Existe un Equipo de Compromiso Social para facilitar el funcionamiento de los sistemas de quejas, sugerencias y comunicación.	BP	C-A1	C-A1	Objetivo y función del Equipo de Compromiso Social (SET): El SET ayuda a garantizar la difusión y el funcionamiento efectivo de los procedimientos de quejas, los sistemas de sugerencias y otras herramientas con el fin de facilitar la transparencia y la comunicación entre los trabajadores y la administración. La administración debe comprender el objetivo del SET y abstenerse de intervenir con su correcto funcionamiento. Este criterio no es aplicable cuando exista un sindicato u otra organización laboral democráticamente elegida que represente a todos los trabajadores y que esté funcionando activamente. Como buena práctica y a medida que se familiariza con Comercio Justo, el SET también puede ayudar a identificar áreas de posibles no-cumplimientos del APS y/o la priorización de los criterios Progreso. Al SET también podría delegársele la responsabilidad de liderar la capacitación sobre derechos laborales y velar por que los trabajadores conozcan sus derechos conforme a la ley y al APS.	



N°	Criterio de Cumplimiento	SP	SM	SG	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
					<p>El SET es diferente del Comité Comercio Justo, entidad que solo es responsable de tomar decisiones respecto del uso de la Prima Comercio Justo y también puede tener distintos miembros si tanto los pequeños productores como los trabajadores son Participantes de la Prima.</p> <p>Los miembros del SET pueden estar capacitados en habilidades relevantes a su función. La Prima Comercio Justo se puede destinar a estas capacitaciones siempre y cuando se trate de una decisión que se vote y acuerde conforme a las reglas de toma de decisión sobre el uso de la Prima en el Módulo 1.</p> <p>Conformación del Equipo de Compromiso Social:</p> <p>El SET está compuesto por representantes de los trabajadores, quienes serán seleccionados por los trabajadores y pueden ser representativos de la fuerza laboral (por ejemplo, categorías de empleo, estacionalidad, género o etnia). Se permiten sistemas de selección de delgados siempre y cuando todos los trabajadores puedan participar. La buena práctica es que exista un límite de tiempo para servir en el SET para permitir diversidad en la participación.</p> <p>En algunos casos y donde lo permita la estructura del grupo de Participantes de la Prima, los trabajadores pueden optar por elegir al mismo grupo de individuos para que se desempeñen como Comité Comercio Justo y SET.</p> <p>Los trabajadores puede optar por formar uno o más SET), según corresponda basándose en el número de lugares de trabajo independientes dentro del alcance del Certificado. Todos los trabajadores conocen quién está en el SET de su lugar de trabajo.</p> <p>Cuando la conformación de un equipo representativo de los trabajadores o la colaboración de dicho equipo con la administración están regidas por ley, el Titular del Certificado puede asegurar que el SET se conforme y opere de manera tal de no contravenir las leyes correspondientes.</p>	
3.7.3.c	El Equipo de Compromiso Social (SET) se reúne de manera independiente como Equipo y también con la administración para discutir temas relevantes y con la debida frecuencia para cumplir su función.	BP	P-5	P-5	La debida frecuencia será definida por el propio SET, aunque se recomiendan reuniones con la administración unas tres o cuatro veces al año.	



N°	Criterio de Cumplimiento	SP	SM	SG	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
					<p>Los temas de discusión en las reuniones del SET y las reuniones conjuntas SET-administración deben incluir el nivel de conocimientos de los trabajadores sobre los sistemas de quejas y sugerencias, la eficacia de dichos sistemas y recomendaciones para mejorarlos. Los temas de reunión también podrían incluir una lluvia de ideas sobre posibles soluciones a quejas comunes y una revisión y discusión sobre los beneficios de las sugerencias recibidas. No obstante, la discusión no se limita a estos sistemas sino que se enfoca en actividades mutuamente benéficas para los trabajadores y el empleador. Por ejemplo, se podría discutir en torno a la realización de talleres sobre nutrición para mejorar la salud general de los trabajadores y sus familias.</p> <p>Este criterio no es aplicable cuando exista un sindicato u otra organización laboral democráticamente elegida que represente a todos los trabajadores y que esté cumpliendo activamente el rol del SET.</p> <p>Cuando la colaboración entre un equipo representativo de los trabajadores y la administración está regida por ley, el Titular del Certificado puede asegurar que el SET opere de manera tal de no contravenir las leyes correspondientes. Si fuera necesario para cumplir con la ley, se pueden evitar las reuniones conjuntas SET – administración y restringir las funciones del SET, por ejemplo, solo a compartir ideas e información con la administración.</p>	
Submódulo 3.7: Total de puntos posibles		0	19	19		

PUNTOS EN EL MÓDULO 3	SP	SM	SG
Cantidad mínima de puntos requeridos, Año Cero (40%)	21	50	38
Cantidad mínima de puntos requeridos, Año Tres (70%)	37	88	67
Puntos requeridos, Año Seis (100%)	53	126	95



MÓDULO 4: Biodiversidad, Funciones del Ecosistema y Producción Sostenible

La capacidad de la tierra de proveer medios de sustento para productores y trabajadores está directamente relacionada con los impactos ambientales a largo plazo de las prácticas agrícolas. Las prácticas agrícolas sostenibles protegen la biodiversidad, mantienen la productividad del suelo, conservan el agua, disminuyen al mínimo la aplicación de plaguicidas dañinos y garantizan una gestión adecuada de los desechos. Estas prácticas ayudan a preservar los sistemas ambientales, mejoran la resiliencia de las fincas al cambio climático y protegen la salud y la calidad de vida de los productores, los trabajadores, su familia y su comunidad.

Las actividades de cosecha de productos silvestres-cosechados/recolectados (es decir, aquellos que no se cultivan) están exentas de los requisitos de este módulo, puesto que la sostenibilidad de las actividades de cosecha/recolección debe ser demostrada por separado. Los productores y recolectores que son miembros comerciales vigentes de la Unión de BioComercio Ético, y los productos certificados según las cosechas de cultivos silvestres del Programa Nacional de Productos Orgánicos del Ministerio de Agricultura de Estados Unidos (USDA), FairWild o la colección de estándares de productos forestales no madereros del Forest Stewardship Council (FSC) cumplirían este requisito. Sin embargo, se exigirá que cualquier procesamiento de productos silvestres/recolectados que se lleve a cabo después de la cosecha y que quepa en el alcance del Certificado cumpla con la totalidad de los requisitos del APS, lo que incluye el Módulo 4.

Tome en cuenta que algunos de los criterios de este módulo se tornan Críticos en relación con el uso de plaguicidas de la Lista Amarilla de Plaguicidas Restringidos, siempre y cuando se usen plaguicidas contenidos en la Lista Amarilla. Vea más información en la Lista de Plaguicidas Prohibidos y Restringidos.

Los criterios de este módulo se diferencian sobre la base de la clasificación de tamaño; Fincas e Instalaciones Pequeñas (SP), Fincas e Instalaciones Medianas (SM) y Fincas e Instalaciones Grandes (SG). Consulte la información sobre cómo determinar el tamaño de los sitios en [Diferenciación por Tamaño de Finca e Instalación](#), en la Introducción.

Las lecherías auditadas conforme a este APS modificado para la industria lechera no serán evaluadas en relación con el Módulo 4 y los submódulos y criterios correspondientes han sido eliminados de este documento. El Módulo 4 aborda temas claves sobre salud ambiental y del suelo asociados específicamente con la producción de cultivos para alimento. Por lo tanto, no es del todo apto para las lecherías. Fair Trade USA analizará la mejor manera de incorporar los temas de sostenibilidad ambiental relativos a las lecherías en su programa en conjunto con socios de la cadena de suministro, expertos y organizaciones que trabajan en el rubro durante el desarrollo del programa y la consulta pública.



MÓDULO 5: Trazabilidad y Transparencia

El objetivo principal de este módulo es velar por que las prácticas relacionadas con la compra, el traslado, la producción y la venta del Producto Comercio Justo estén claramente definidas. El módulo se concentra en las siguientes áreas:

- Trazabilidad – En todo momento y para todos los productos, esperamos que no se vendan más productos como Comercio Justo que aquellos que se compraron como Comercio Justo. Además de este principio básico, buscamos garantizar la trazabilidad física de la mayoría de los productos básicos cubierta por el Estándar de Producción Agrícola (APS).
- Contratos – Contar con condiciones comerciales claras es fundamental para garantizar que las fincas sepan qué esperar de su participación en Comercio Justo. Los contratos entre todos los actores Comercio Justo garantizan que todas las partes conozcan claramente sus responsabilidades en la relación comercial.
- Proceso de certificación – Participar en Comercio Justo también implica que los Titulares del Certificado están adoptando un programa más amplio de auditoría y presentación de informes administrado por Fair Trade USA. Comprender y participar en este proceso es parte integral del programa.

Todos los requisitos del Módulo 5 se aplican al Titular del Certificado. Algunos requisitos también son aplicables a nivel de finca e instalación y se indican en la columna Fincas/Instalación. En este módulo no se hace diferencia entre Fincas, Instalaciones Pequeñas, Medianas o Grandes.

No existen criterios P (Progreso) en este módulo. La mayoría de los criterios C (Críticos) son aplicables al Año 0.



SUBMÓDULO 5.1: Trazabilidad a lo Largo de Toda la Cadena de Suministro.

N°	Criterio de Cumplimiento	TC	Fincas / Instalaciones	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
Objetivo 5.1.1: Los productos Comercio Justo no se mezclan con los productos que no son Comercio Justo.					
5.1.1.a	Los productos Comercio Justo están separados de los productos que no son Comercio Justo durante la producción, el transporte, el procesamiento/fabricación y el almacenamiento completo (por ejemplo, en bolsas/cajas separadas/lugar en el transporte / líneas de procesamiento distintas / lotes aparte en las bodegas).	C-A0	C-A0	<p>En el caso del cacao, el azúcar, el té y el jugo de frutas, esto solo se exige desde la finca hasta el punto del primer procesamiento. En estos casos, el Titular del Certificado y/o el punto del procesamiento inicial deben llevar registros de todas las compras y volúmenes elegibles como Comercio Justo. Luego del punto del procesamiento inicial, se puede usar un sistema de trazabilidad de masa balanceada para estos productos (vea la explicación en 5.1.2.a).</p> <p>Para todos los demás productos, la separación física es un requisito en todo momento, desde el terreno hasta la venta del Producto Comercio Justo envasado final.</p> <p>Se exige a cada finca, instalación de procesamiento, lugar de almacenamiento, comerciante y subcontratista velar por que los Productos Comercio Justo queden separados de los productos que no son Comercio Justo.</p>	<p>En el caso de la leche proveniente de lecherías, se puede usar el sistema de trazabilidad por masa balanceada. Este criterio solo se exige hasta el punto en que la leche Fair Trade Certified es mezclada con leche que no es Fair Trade Certified. La buena práctica es implementar el sistema de masa balanceada solo después de que el producto abandona las instalaciones del Titular del Certificado y/o después del punto del primer procesamiento (por ejemplo, la instalación de pasteurización). En ese caso, se implementa igual que con el cacao, el azúcar, el té y el jugo de frutas, y los criterios y aclaraciones asociadas a esos productos se aplicarían a la leche.</p> <p>Cuando ha sido aprobado por Fair Trade USA, las lecherías Titulares del Certificado, como una cooperativa lechera, puede implementar un sistema de trazabilidad de masa balanceada por debajo del nivel del Titular del Certificado. Esto permitiría, por ejemplo, a una cooperativa enviar un camión lechero para recoger producto Fair Trade Certified y no Fair Trade Certified en una misma ruta. Los requisitos relacionados con la implementación de la trazabilidad de masa balanceada en este nivel se detallan en un documento de políticas separado.</p>



N°	Criterio de Cumplimiento	TC	Fincas / Instalaciones	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
5.1.1.b	Los Productos Comercio Justo están marcados claramente y pueden ser identificados como Certificados por Comercio Justo en todas las etapas (por ejemplo, almacenamiento, transporte, procesamiento, envasado, rotulado, manipulación y venta).	C-A0	C-A0	<p>En el caso del cacao, el azúcar, el té y el jugo de frutas, esto solo se exige desde la finca hasta el punto del primer procesamiento.</p> <p>Los productos siempre pueden llevar el sello Comercio Justo. Cuando no sea viable aplicar el sello, se deben identificar los lugares donde se almacenan los productos Comercio Justo. Durante el procesamiento, debe ser posible identificar que el producto se está procesando como Comercio Justo (con números de lote, registros, etc.).</p> <p>No hay requisitos específicos respecto del texto exacto que deben llevar los productos mientras se manipulan en el marco de las operaciones del Titular del Certificado; sin embargo, se puede usar lo siguiente para fines de claridad: Comercio Justo, Fair Trade USA.</p>	En el caso de los productos lácteos, esto se requiere solo cuando se mantiene la trazabilidad física hasta el primer punto de procesamiento o más allá.
5.1.1.c	Existe un procedimiento para documentar el suministro, la compra, el procesamiento y la venta de Productos Comercio Justo. Ese procedimiento se respeta.	C-A0	NA	<p>Todas las partes involucradas conocen el procedimiento y lo respetan en su trabajo.</p> <p>Este procedimiento garantiza la trazabilidad física. Comienza en la puerta de la finca y cubre todos los movimientos del producto hasta el punto de venta de parte del Titular del Certificado. El proceso también debe cubrir al producto cuando está en poder o es manipulado por subcontratistas. En el caso del cacao, el azúcar, el té y los jugos de fruta, la trazabilidad física solo se exige hasta el punto del primer procesamiento, pero debe existir un procedimiento de documentación del flujo del producto y este se debe respetar.</p>	En el caso de los productos lácteos, debe haber un procedimiento para documentar el flujo del producto y este debe seguirse, independientemente de si el Titular del Certificado está usando un sistema de trazabilidad física o de masa balanceada.
5.1.1.d	Solo los productos cultivados en las fincas que se incluyen en el alcance del Certificado se pueden vender como productos Comercio Justo.	C-A0	NA	<p>Esto incluye a los productores individuales que abastecen al Titular del Certificado o que abastecen a una organización de pequeños productores que vende a un Titular del Certificado. Tome en cuenta que los productores individuales y los administradores de la instalación no pueden vender productos Comercio Justo a nadie que esté fuera del alcance del Certificado.</p> <p>En el caso de productos que usan el sistema de trazabilidad según el método de masa balanceada luego del punto del primer procesamiento, este criterio se aplica a los volúmenes suministrados para compensar alguna venta Comercio Justo.</p>	En el caso de las lecherías, solo la leche producida y recogida en salas de ordeña incluidas en el alcance del Certificado puede venderse como Fair Trade Certified. Cuando se trate de Certificados en los que se implementa la masa balanceada antes del primer punto de venta de la leche, este criterio no se aplica (puesto que los volúmenes de leche Fair Trade Certified se están contabilizando con otros criterios y el sistema de trazabilidad de masa balanceada).



N°	Criterio de Cumplimiento	TC	Fincas / Instalaciones	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
Objetivo 5.1.2: El volumen vendido de Productos Comercio Justo coincide con el volumen comprado de Productos Comercio Justo.					
5.1.2.a	El saldo de Productos Comercio Justo nunca es negativo; en ningún momento se ha vendido más Producto Comercio Justo del que se ha suministrado, comprado o producido.	C-A0	C-A0	<p>Este criterio es aplicable al Titular del Certificado de todos los productos, tanto productos que requieren trazabilidad física como aquellos donde la masa balanceada se permite después del punto del primer procesamiento. Esta regla debe tomar en cuenta el rendimiento del procesamiento y todas las pérdidas.</p> <p>Los productos que se acogen al sistema de trazabilidad según el método de masa balanceada (donde se mezclan los productos Comercio Justo con los que no lo son) deben ser de tipo y calidad similar (por ejemplo, los productos orgánicos no se pueden compensar con productos no orgánicos; la manteca de cacao de calidad superior no se puede compensar con manteca de cacao de baja calidad, ni con otros subproductos del cacao). Considere que la trazabilidad según el método de masa balanceada solo se permite en el cacao, el azúcar, el té y los jugos de fruta después del punto del primer procesamiento.</p> <p>Esto exige suministrar físicamente el producto antes de que se pueda vender físicamente a un comprador Comercio Justo.</p>	La trazabilidad de masa balanceada también se permite en los productos lácteos. Hay dos tipos de sistemas de trazabilidad de masa balanceada para los productos lácteos, una de ellas puede implementarse antes del primer punto de procesamiento y la otra, después del primer punto de procesamiento. Este criterio sigue aplicando en todos los casos en los que se recurra a la trazabilidad de masa balanceada. Vea más información en la política asociada.
Objetivo 5.1.3: Se mantienen documentos y registros de todas las compras y ventas Comercio Justo.					
5.1.3.a	<p>Existen registros de todos los productos suministrados o comprados como Comercio Justo de fincas e instalaciones que están bajo el alcance del Certificado.</p> <p>Estos registros incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El nombre del productor individual o de la finca/instalación; • La fecha de la compra; • El tipo de producto; • El volumen; y • El precio pagado. 	C-A0	NA	<p>Esto se relaciona con los registros internos que se mantienen a nivel del Titular del Certificado.</p> <p>Los registros deben estar en un formato accesible y guardarse durante por lo menos cinco años.</p>	Los registros incluyen la fecha en que el producto cambió de manos, incluso sin que se haya "comprado" formalmente ni se haya transferido la propiedad. Por ejemplo, esto aplicaría a todas las transacciones de leche desde la planta hasta los camiones de la cooperativa, independientemente de si cambió o no la propiedad legal del producto en ese momento.



N°	Criterio de Cumplimiento	TC	Fincas / Instalaciones	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
5.1.3.b	<p>Existen registros de todas las ventas Comercio Justo a los compradores Comercio Justo. Estos registros incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El volumen; • El nombre del comprador; • La fecha de la transacción; • El ID de Fair Trade USA; y • Una referencia que permita al Organismo de Evaluación de Conformidad vincular estos registros con la documentación de venta correspondiente. 	C-A0	NA	<p>Esto se relaciona con los registros internos que se mantienen a nivel del Titular del Certificado.</p> <p>Los registros deben estar en un formato accesible y guardarse durante por lo menos cinco años.</p> <p>Es una buena práctica que los Titulares del Certificado lleven registro de todas las transacciones, independientemente de si fueron o no realizadas en la cadena de suministro de Comercio Justo.</p>	
5.1.3.c	<p>Toda la documentación de venta (por ejemplo, facturas, contratos, conocimientos de embarque, guías de despacho) relacionada con el producto Comercio Justo indican claramente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La ID Comercio Justo del Titular del Certificado • La ID Comercio Justo del comprador; • Cuáles productos están certificados por Comercio Justo; • El volumen del producto que se vende como Comercio Justo; • Las características del producto; y • Las fechas de las transacciones correspondientes. 	C-A0	NA	<p>La documentación requerida es entre el Titular del Certificado y un comprador Comercio Justo.</p> <p>Las características del producto a las que se refiere este criterio son, por ejemplo, calidad y tipo de producto (por ejemplo, café verde), así como cualquier otra característica que podría afectar el precio del producto.</p>	



N°	Criterio de Cumplimiento	TC	Fincas / Instalaciones	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
5.1.3.d	Se mantienen registros de cualquier pérdida de procesamiento que pueda ocurrir, con volúmenes del producto antes y después del procesamiento.	C-A0	C-A0	<p>Es aceptable demostrar un cálculo verificable de pérdidas promedio de procesamiento en lugar de llevar registros específicos de cada actividad de procesamiento por separado. El promedio se debe basar en registros reales tomados en algún momento del pasado.</p> <p>Se pueden hacer excepciones para Fincas e Instalaciones Pequeñas, donde mantener registros no es una alternativa viable (por ejemplo, pre-procesamiento informal) y donde existen y se usan normas establecidas por la industria sobre pérdidas promedio de procesamiento.</p> <p>Los registros deben estar en un formato accesible y guardarse durante por lo menos cinco años.</p>	

SUBMÓDULO 5.2: Los Contratos se Cumplen.

N°	Criterio de Cumplimiento	TC	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
Objetivo 5.2.1: Todos los contratos Comercio Justo entre el Titular del Certificado y el comprador se cumplen.				
5.2.1.a	Todos los elementos de las transacciones Comercio Justo contemplados en contratos entre el Titular del Certificado y sus compradores se cumplen, a menos que ambas partes acuerden cambiarlos por escrito.	C-A0	La intención de este criterio es velar por que el Titular del Certificado no viole los contratos con el fin de aprovechar los cambios en las condiciones de mercado.	
Objetivo 5.2.2: El Titular del Certificado tiene un contrato escrito con todos los productores y propietarios de instalaciones incluidos en el alcance del Certificado respecto de la forma de calcular y pagar el precio y de resolver los conflictos, y este contrato se cumple.				
5.2.2.a	<p>Existe un contrato escrito con todas las fincas e instalaciones en un idioma que los productores y propietarios de instalaciones comprendan y este se ha comunicado claramente. Como mínimo, el contrato incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> El precio pagado por el producto tomando en cuenta los requisitos sobre Precio Mínimo y Prima de Comercio Justo; 	C-A0	<p>Este criterio se aplica solo al Titular del Certificado que tenga el Certificado a nombre de un grupo de sitios, por ejemplo, si es una cooperativa o compra de distintos proveedores independientes.</p> <p>El contrato tiene el propósito de describir las condiciones comerciales entre el Titular del Certificado y las fincas e instalaciones desde las cuales se compran/suministran los productos Comercio Justo.</p>	



N°	Criterio de Cumplimiento	TC	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
	<ul style="list-style-type: none"> Las condiciones de pago, incluidos reajustes de pagos secundarios como los que se describen en el Anexo E para los productos con un Precio Mínimo Comercio Justo; Condiciones de despacho; Una descripción de todos los insumos y servicios provistos y cualquier descuento pertinente; y Un mecanismo para resolver conflictos. 		<p>Cuando se usa un precio abierto o un precio por determinar, el contrato debe incluir una descripción clara y el cálculo de cómo se fijará el precio para garantizar que los productores y los propietarios de instalaciones comprendan de qué manera se calcula el precio que se les paga.</p> <p>El contrato no puede impedir que las fincas e instalaciones vendan a compradores distintos del Titular del Certificado ni tampoco que la compra de productos certificados por parte del Titular del Certificado dependa de la compra de productos no certificados.</p> <p>En el caso de un Titular del Certificado que compra a una organización de productores, el Titular del Certificado también puede firmar un contrato de compra vinculante directamente con la organización de productores en lugar de contratar a cada productor por separado. Los términos de este contrato deben darse a conocer a cada productor participante.</p> <p>Vea los requisitos sobre los términos de pago para los productos con un Precio Mínimo Comercio Justo en el Anexo E.</p> <p>Es una buena práctica que el contrato incluya los volúmenes previstos de suministro para los años venideros o que describa un proceso mediante el cual el Titular del Certificado mantendrá a las fincas e instalaciones informadas acerca de los volúmenes que pretenden suministrar en los próximos años.</p>	
5.2.2.b	El contrato se respeta.	C-A0		
5.2.2.c	Las fincas e instalaciones reciben un recibo escrito de cada transacción, el cual detalla, como mínimo, el precio, el volumen y la Prima.	C-A0	<p>Tanto la finca o instalación que vende el producto como la entidad compradora mantendrán siempre documentos sobre cualquier transacción Comercio Justo o transacción que cumpla los requisitos de Comercio Justo.</p> <p>La Prima solo se debe incluir en el recibo cuando sea relevante, por ejemplo, cuando los productores reciben una parte de la Prima directamente en efectivo.</p>	
Objetivo 5.2.3: El Titular del Certificado paga el precio indicado y, si corresponde, la Prima Comercio Justo.				
5.2.3.a	Si el Titular del Certificado está comprando productos Comercio Justo de los proveedores, el precio se paga en conformidad con el contrato indicado en 5.2.2.a.	C-A0	<p>Tal como lo exige 5.2.2.a, los productores y propietarios de instalaciones deben comprender la forma de calcular el precio que se les paga y deben haber estado de acuerdo con dicho procedimiento.</p> <p>Vea los requisitos sobre las condiciones de pago para los productos con un Precio Mínimo Comercio Justo en el Anexo E.</p>	



N°	Criterio de Cumplimiento	TC	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
5.2.3.b	Cuando el Titular del Certificado es responsable de pagar la Prima Comercio Justo al Comité Comercio Justo (CCJ), se paga el monto correcto de la Prima sin descuentos. La Prima se paga al Comité Comercio Justo a más tardar un mes después de que el Titular del Certificado la recibe.	C-A0	Si hay múltiples CCJ y el Titular del Certificado es responsable de distribuir la Prima, el Titular del Certificado paga el monto correcto de la Prima a cada CCJ según las reglas acordadas por los miembros del CCJ y lo exigido conforme a 1.1.2.a y 1.1.2.b. Además, se espera que el Titular del Certificado comparta con el CCJ información sobre pagos previstos de Primas según las ventas y las proyecciones de ventas de Comercio Justo. Cuando aún no hay ventas Comercio Justo, el Titular del Certificado puede compartir el ingreso estimado de la Prima para el próximo año sobre la base de las proyecciones de ventas de Comercio Justo.	
Objetivo 5.2.4: Cuando se provee financiamiento e insumos o servicios a la finca, esto se hace de manera justa y transparente.				
5.2.4.a	Cuando Titular del Certificado provee créditos o prefinanciamiento, la tasa de interés y las condiciones correspondientes a la oferta son acordadas con anticipación con las fincas y/o instalaciones.	C-A0		
5.2.4.b	Cuando el Titular del Certificado provee créditos o prefinanciamiento, las tasas de interés cobradas no superan el costo del endeudamiento.	C-A0		
5.2.4.c	El desglose de costos de insumos y servicios está disponible, es transparente y coherente. Los costos de insumos y servicios no superan los precios normales de mercado.	C-A0	En este caso, insumos se refiere a plaguicidas, fertilizantes, semillas, maquinaria y otros "insumos" entregados a los productores por una tarifa, o descontados del costo del producto.	

SUBMÓDULO 5.3: El Titular del Certificado Actúa de Manera Transparente con Fair Trade USA y con el Organismo de Evaluación de Conformidad.

N°	Criterio de Cumplimiento	TC	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
Objetivo 5.3.1: El Titular del Certificado solo vende Productos Comercio Justo en conformidad con el alcance de su Certificado.				



N°	Criterio de Cumplimiento	TC	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
5.3.1.a	El Titular del Certificado no vende productos como Comercio Justo a menos que el producto y su sitio de producción estén incluidos en el alcance del Certificado.	C-A0	<p>Vea la explicación de Alcance en la Introducción o en el documento separado del estándar "Requisitos del Alcance del Certificado Conforme al APS" para conocer una descripción de entidades y actividades que se incluyen en el alcance del Certificado.</p> <p>Tome en cuenta que 6.1.2.a exige una lista de todas las fincas e instalaciones incluidas en el alcance del Certificado.</p> <p>Los requisitos para agregar fincas o instalaciones al alcance del Certificado se definen en 6.1.5.d.</p>	En las lecherías, en aquellos casos en los que se aplicó un enfoque de masa balanceada por debajo del nivel del Titular del Certificado, este último debe proporcionar las pruebas adicionales necesarias para demostrar que no se vendió más producto en condiciones Fair Trade que aquél producido en esas condiciones. Fair Trade USA ofrecerá orientación sobre la información relacionadas necesaria conforme a su metodología de auditoría. Dichas pruebas deben ponerse a disposición del auditor y del Organismo de Evaluación de Conformidad, así como también de Fair Trade USA.
Objetivo 5.3.2: El Titular del Certificado permite a Fair Trade USA y a un Organismo de Evaluación de Conformidad aprobado realizar actividades de control en relación con el alcance de su Certificado.				
5.3.2.a	No se ponen obstáculos para realizar las auditorías (tanto anunciadas como sorpresivas) y se entrega toda la información al Organismo de Evaluación de Conformidad con el fin de realizar dicha auditoría.	C-A0	Se debe permitir a los auditores ingresar a cualquier sitio que esté dentro del alcance del Certificado.	



N°	Criterio de Cumplimiento	TC	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
5.3.2.b	El Titular del Certificado cuenta con contratos escritos con todos los intermediarios y subcontratistas que no están incluidos en el alcance del Certificado y que manipulan Producto Comercio Justo, los cuales exigen cumplir los criterios de cumplimiento relativos a trazabilidad detallados en el Submódulo 5.1 y los Convenios Fundamentales de la OIT. Los contratos también deben autorizar a Fair Trade USA y/o a un Organismo de Evaluación de Conformidad aprobado a llevar a cabo auditorías en los sitios de cada entidad.	C-A0	Vea más detalles sobre los requisitos de estas entidades adicionales en la sección de Introducción bajo Alcance , y el documento separado del estándar "Requisitos del Alcance del Certificado Conforme al APS".	
5.3.2.c	El Titular del Certificado ha designado a una persona de contacto para mantener a Fair Trade USA y al Organismo de Evaluación de Conformidad al tanto de toda la información relevante del Certificado.	C-A0	La información relevante incluye cambios en lo siguiente, pero sin limitaciones de ninguna especie: alcance del Certificado, información de contacto, no-cumplimientos observados, además de información sobre situaciones que harían imposible que el Titular del Certificado siga cumpliendo el APS.	
Objetivo 5.3.3: Se han cumplido todas las actividades adicionales exigidas al Titular del Certificado para demostrar cumplimiento con el Estándar de Producción Agrícola (APS) y el programa Comercio Justo.				
5.3.3.a	Se han cumplido las condiciones de todas las excepciones otorgadas por Fair Trade USA o el Organismo de Evaluación de Conformidad.	C-A0	En instancias en las que se ha hecho alguna excepción para el Titular del Certificado, cualquier condición asociada con esta excepción se debe revisar durante una auditoría.	
5.3.3.b	El Titular del Certificado envía información a Fair Trade USA cuando se le solicita.	C-A0	Esto incluye, pero no se limita a informes de ventas e informes de gasto de la Prima. Como parte de la auditoría, el Organismo de Evaluación de Conformidad preguntará a Fair Trade USA si hay alguna solicitud pendiente al Titular del Certificado.	



N°	Criterio de Cumplimiento	TC	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
Objetivo 5.3.4: El Titular del Certificado sigue las reglas correspondientes durante una suspensión.				
5.3.4.a	Si un Titular del Certificado es suspendido, los contratos que ya están firmados deben cumplirse. Se pueden firmar nuevos contratos, pero solo con compradores con los cuales el Titular del Certificado mantiene una relación comercial (transacciones comerciales que han tenido lugar en los 12 meses anteriores). El volumen transado durante el período de suspensión no puede exceder lo que sea mayor entre: el 50% del volumen comercializado en los 12 meses anteriores o el volumen total contratado antes de la suspensión.	C-A0	Durante una suspensión, no se permite establecer nuevas relaciones comerciales. El Titular del Certificado tiene un plazo máximo de seis meses para solucionar los no-cumplimientos y poner fin a la suspensión. Sin embargo, la duración de la suspensión puede cambiar dependiendo de cada caso.	Este criterio solo se refiere a contratos y relaciones comerciales vinculadas con Fair Trade USA.
Objetivo 5.3.5: Los productos que se mantienen en stock durante más de un año antes de recibir la certificación no pueden ser vendidos como Comercio Justo.				
5.3.5.a	No se puede vender un producto como Comercio Justo si estuvo en stock durante más de un año antes de la entrega de la certificación.	C-A0	Esto se aplica a productos mantenidos en stock por el Titular del Certificado y por fincas o instalaciones individuales incluidas en el alcance del Certificado.	
Objetivo 5.3.6: Los productos terminados solo pueden usar el sello de Certificación Comercio Justo si está aprobado por Fair Trade USA.				
5.3.6.a	El Titular del Certificado no vende productos terminados con el sello de Certificación Comercio Justo a menos que tenga un acuerdo con Fair Trade USA para hacerlo.	C-A0	Esto solo es aplicable a Titulares del Certificado que fabrican y venden productos terminados.	



MÓDULO 6: Sistema de Gestión Interna

Toda empresa, organización y grupo de productores necesita un sistema de gestión operativo para apoyar la implementación del Estándar de Producción Agrícola (APS) y el empoderamiento de productores y trabajadores. Este módulo detalla los requisitos del Sistema de Gestión Interna (SGI) con el que debe funcionar el Titular del Certificado para apoyar la implementación y el monitoreo del APS. Este SGI se concentra en identificar riesgos de no-cumplimiento del APS, monitorear los riesgos identificados y tomar medidas para abordar áreas en las que se encuentran no-cumplimientos con el APS en todos los sitios incluidos en el Certificado. Los aspectos fundamentales para que el SGI entregue buenos resultados son la planificación, la implementación y un sistema de archivos.

Para implementar el SGI y garantizar que sus proveedores sigan los requisitos del APS, el Titular del Certificado debe contar con personal y apoyo suficiente ubicado en el mismo país que los proveedores que se incluyen en su Certificado. El Titular del Certificado debe, o bien: a) estar en el mismo país que los proveedores que se incluyen en el alcance del Certificado, o b) tener participación mayoritaria en una filial local que se haga responsable de implementar el SGI, o c) tener suficiente personal en el lugar o haber contratado a una organización de apoyo local como socio en la implementación para administrar parte o todo el SGI. Vea más detalles sobre los requisitos del alcance del Certificado y las responsabilidades del Titular del Certificado en el documento separado del estándar "Requisitos del Alcance del Certificado Conforme al APS."

El Titular del Certificado debe garantizar que todas las partes comprendan claramente los roles y las responsabilidades relacionadas con la implementación del SGI. El Organismo de Evaluación de Conformidad es responsable de determinar si el SGI es suficiente para garantizar que todas las entidades cubiertas por el alcance del Certificado implementen correctamente el APS.

SUBMÓDULO 6.1: Un Sistema de Gestión Interna (SGI) Facilita el Cumplimiento y las Mejoras.

N°	Criterio de Cumplimiento	Plazo	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
Objetivo 6.1.1: Se designa por lo menos a una persona como responsable de cumplir el APS y de la administración del Sistema de Gestión Interna (SGI).				
6.1.1.a	Una o más personas son responsables de la administración general del SGI, así como de administrar el cumplimiento de cada módulo del APS.	C-A0	El Titular del Certificado debe identificar claramente quién es responsable de la administración general del SGI (el Administrador del SGI), así como cualquier individuo o individuos responsables de la implementación y la capacitación de cada módulo del APS. Estos roles pueden ser desempeñados por la misma persona.	



N°	Criterio de Cumplimiento	Plazo	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
Objetivo 6.1.2: El Titular del Certificado identifica y documenta dónde y quién cultiva, procesa y almacena los Productos Comercio Justo.				
6.1.2.a	Existe una lista actualizada de todas las fincas e instalaciones donde se cultiva, procesa y almacena Producto Comercio Justo. La lista incluye: nombre, ubicación, superficie total cultivada, productos cultivados, volúmenes cultivados por cosecha, número de trabajadores, y la fecha de la inspección interna más reciente.	C-A0	<p>Este criterio es fundamental para administrar el sistema Comercio Justo. La lista contiene toda la información acerca de cada finca e instalación y permite al Titular del Certificado, a Fair Trade USA y al Organismo de Evaluación de Conformidad identificar las fincas e instalaciones individuales y clasificarlas en 'Pequeñas', 'Medianas' y 'Grandes' con el fin de determinar cuáles criterios de cumplimiento se aplican a cada sitio. También permite al Organismo de Evaluación de Conformidad identificar fácilmente los sitios de producción y las ubicaciones donde se manipulan Productos Comercio Justo.</p> <p>Esta lista debe actualizarse todos los años.</p> <p>En el caso de sistemas agroforestales o de cultivos mixtos, en lugar de "superficie total cultivada" se puede indicar la cantidad de árboles. La intención es recopilar datos necesarios para calcular la productividad.</p> <p>Como parte de la lista, el Titular del Certificado debe documentar todas las fincas, instalaciones de procesamiento, almacenamiento y subcontratistas y, detallar qué actividades tienen lugar en cada sitio, incluido el flujo de los productos que entran y salen del sitio.</p> <p>En el caso de las Fincas e Instalaciones Pequeñas, la información sobre trabajadores y volúmenes no tiene que ser específica para cada sitio de producción sino que puede cubrir la situación típica, por ejemplo, "los pequeños productores del grupo tienen entre uno y tres trabajadores permanentes y contratan directamente a entre cinco y diez trabajadores temporales durante la temporada de cosecha. Se espera que el volumen promedio cultivado por cosecha sea de x." La precisión y especificidad de la información relacionada con las Fincas e Instalaciones Pequeñas puede mejorar con el tiempo.</p> <p>En el caso de Fincas e Instalaciones Medianas y Grandes, la lista debe incluir la cantidad real de trabajadores permanentes, junto con una estimación de la cantidad máxima de trabajadores temporales que se espera estén presentes en un momento determinado durante el año.</p>	La lista debe incluir todas las lecherías e instalaciones donde se produce, procesa y/o almacena leche Fair Trade Certified conforme al alcance del Certificado. La lista incluye el ganado total, cantidad de vacas lecheras y volúmenes típicos mensuales de leche, además de otra información contenida en el criterio y la intención y aclaración



N°	Criterio de Cumplimiento	Plazo	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
6.1.2.b	El Titular del Certificado mantiene un mapa de todas las zonas donde se cultiva, procesa y almacena Producto Comercio Justo.	C-A0	<p>Se deben hacer mapas específicos para todas las Fincas e Instalaciones Medianas y Grandes. Para las Fincas e Instalaciones Pequeñas, se aceptan uno o más mapas a nivel de paisaje que indiquen la ubicación de las Fincas e Instalaciones Pequeñas. El o los mapas deben identificar todas las áreas relevantes al APS (recursos de agua usados y/o protegidos, áreas protegidas, zonas de protección, etc.). La intención es que los inspectores internos y los auditores externos puedan revisar el cumplimiento de los requisitos de protección del medioambiente.</p> <p>La buena práctica es que las fincas e instalación estén cartografías con referencias de GPS.</p>	Las lecherías no se auditarán conforme a los requisitos ambientales del APS. Por lo tanto, que el mapa identifique los cuerpos de agua, las áreas protegidas y las zonas de amortiguamiento no es una exigencia, pero se considera una buena práctica.
Objetivo 6.1.3: Se crea e implementa un Manual del Sistema de Gestión Interna (SGI).				
6.1.3.a	<p>Existe un Manual del SGI a nivel del grupo e incluye lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estándar interno; • Procedimiento de inspección interna; • Procedimiento de evaluación de riesgos; • Personal, roles y responsabilidades relacionadas con la implementación del APS (vea 6.1.1.a); y • Detalles del rol del Titular del Certificado en cuanto a facilitar la implementación del Módulo 1 del APS. 	C-A0	<p>Este Manual compila todos los procedimientos, políticas y actividades necesarias para cumplir otros criterios de este módulo.</p> <p>El estándar interno incluye la lista de criterios de cumplimiento del APS aplicables a cada finca y/o instalación. Puede incluir otros requisitos respecto de los cuales se evaluará cada sitio, como las reglas internas u otros requisitos del sistema de certificación.</p> <p>La buena práctica es actualizar el contenido del Manual a medida que se producen cambios en el alcance del Certificado.</p>	
6.1.3.b	Se respeta el Manual del SGI.	C-A1		
Objetivo 6.1.4: Se lleva a cabo una evaluación de riesgos para identificar áreas de riesgo de no-cumplimiento del APS y dirigir la atención de la inspección interna.				
6.1.4.a	El Titular del Certificado lleva a cabo una evaluación de riesgos cada tres años donde se identifican áreas de riesgo de no-cumplimiento del APS.	C-A0	La evaluación de riesgos ayuda al Titular del Certificado a concentrar los recursos en aquellas secciones del APS donde hay más probabilidades de no-cumplimiento. Los resultados se pueden usar para identificar criterios específicos que se revisarán durante la inspección interna.	



N°	Criterio de Cumplimiento	Plazo	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
			<p>La buena práctica es identificar e incluir factores de riesgo relevantes al contexto de operación local, lo que incluye condiciones sociales, políticas y medioambientales, así como prácticas que aumenten los riesgos, como el uso de pagos en especie o la contratación mediante contratistas laborales y/o reclutadores.</p> <p>Como buena práctica, la evaluación de riesgos se puede actualizar todos los años.</p> <p>Si hay cambios considerables en el alcance del Certificado, se debe actualizar la evaluación de riesgos. Entre los cambios considerables se incluyen, pero sin limitarse a ello, gran cantidad de miembros nuevos; nueva línea de productos; o nuevos sitios de distintos tamaños y ubicaciones geográficas.</p>	
6.1.4.b	Se diseña e implementa un Plan de Gestión de Riesgos sobre la base de los resultados de la evaluación de riesgos.	C-A1	<p>El Plan de Gestión de Riesgos identifica medidas específicas que se pueden tomar para reducir o mitigar aún más los riesgos de que las fincas o instalaciones entren en no-cumplimiento con el APS. Esto incluye el riesgo de no-cumplimiento con criterios de los próximos años.</p> <p>El Titular del Certificado cuenta con un proceso para preparar a los sitios para los criterios de los próximos años.</p> <p>El Plan de Gestión de Riesgos se actualiza según sea necesario sobre la base de la evaluación de riesgos.</p> <p>El Plan de Gestión de Riesgos es diferente del proceso de recuperación exigido en 6.1.6.a. El Plan de Gestión de Riesgos está destinado a ayudar a prevenir los no-cumplimientos, mientras que el proceso de recuperación corrige los no-cumplimientos existentes.</p> <p>Tome en cuenta que 2.2.3.b describe medidas específicas de mitigación de riesgos exigidas en casos de trabajo infantil y para proteger a los trabajadores jóvenes. El Titular del Certificado puede optar por integrar las medidas de mitigación de riesgos de 2.2.3.b en este Plan de Gestión de Riesgos o administrarlas por separado.</p>	



N°	Criterio de Cumplimiento	Plazo	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
Objetivo 6.1.5: Se implementó un sistema de inspección interna.				
6.1.5.a	Hay inspecciones regulares de cada finca o instalación incluida en el alcance del Certificado.	C-A0	<p>En las Fincas e Instalaciones Medianas y Grandes, se llevan a cabo inspecciones internas de cada sitio todos los años.</p> <p>En las Fincas e Instalaciones Pequeñas, cada sitio debe ser visitado por lo menos una vez cada tres años. Al Año 0, por lo menos una tercera parte de todas las Fincas e Instalaciones Pequeñas deben haber sido visitadas. Es una buena práctica visitar una tercera parte de las Fincas e Instalaciones Pequeñas todos los años con el fin de distribuir las inspecciones de manera pareja y visitar todas las Fincas e Instalaciones Pequeñas antes del Año 0, si fuera posible.</p> <p>Es buena práctica incluir inspecciones internas sin previo aviso, así como las inspecciones internas anunciadas y regulares del sistema de inspección interna. También se recomienda contar con un sistema mediante el cual las entidades del alcance del Certificado puedan informar sobre sospechas de no-cumplimiento.</p> <p>También es una buena práctica realizar inspecciones internas cuando se estén llevando a cabo actividades que implican mayores riesgos (por ejemplo, durante la cosecha).</p> <p>Cuando una auditoría externa descubre no-cumplimientos sistemáticos o considerables, esto podría estar apuntando a que el sistema de inspección interna debe ser modificado para mejorar el seguimiento del cumplimiento durante actividades de alto riesgo.</p> <p>Durante las inspecciones internas, se recomienda que el inspector aproveche la visita para recopilar datos requeridos para la Evaluación de Necesidades como forma de optimizar el tiempo usado en el sitio.</p>	En el caso de las lecherías, se recomienda que las inspecciones internas se lleven a cabo en fechas y horarios aleatorios durante el año debido a la naturaleza ininterrumpidas (24/7/365) de las operaciones.
6.1.5.b	<p>Se mantienen registros de las inspecciones internas de cada sitio, los que incluyen lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fecha de la inspección; • Nombre e identificación de la finca o instalación inspeccionada; e • Identificación de las medidas correctivas tomadas para corregir no-cumplimientos. 	C-A0		



N°	Criterio de Cumplimiento	Plazo	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
6.1.5.c	Se mantiene un archivo centralizado de todos los no-cumplimientos identificados durante las inspecciones internas, y se presenta al auditor antes de la auditoría. El archivo incluye las acciones correctivas tomadas para resolver los no-cumplimientos.	C-A0	El Titular del Certificado es transparente con Fair Trade USA y con el Organismo de Evaluación de Conformidad antes de la auditoría. Esta información ayudará al auditor a orientar la auditoría con el fin de evaluar si los no-cumplimientos identificados por el Titular del Certificado han sido abordados correctamente.	
6.1.5.d	Todos los sitios nuevos han sido sometidos a una inspección interna y cumplen los requisitos del APS antes de ser incorporados al alcance del Certificado.	C-A1	<p>La intención de este criterio es identificar los no-cumplimientos y velar por que se resuelvan correctamente antes de incorporar nuevas fincas o instalaciones al alcance del Certificado.</p> <p>En las Fincas e Instalaciones Pequeñas, la mayoría de los sitios nuevos deben haber sido sometidos a una inspección interna.</p> <p>Tome en cuenta que el Organismo de Evaluación de Conformidad puede requerir información acerca de la incorporación de nuevos sitios al Certificado y que esto puede activar una nueva auditoría. Si ha habido cambios considerables en el alcance del Certificado, comuníquese con el Departamento de Certificación de Fair Trade USA. El Criterio 6.1.4.a ofrece ejemplos de cambios considerables en el alcance.</p>	
Objetivo 6.1.6: Existe un proceso de recuperación para ayudar a sitios, subcontratistas y proveedores a corregir los no-cumplimientos.				
6.1.6.a	Existe un mecanismo para resolver los no-cumplimientos identificados durante las inspecciones internas.	C-A0	<p>La intención de este criterio es velar por que exista un proceso claro mediante el cual elaborar, implementar y monitorear las medidas correctivas con el fin de solucionar los no-cumplimientos lo antes posible. Este proceso es diferente del Plan de Gestión de Riesgos requerido conforme a 6.1.4.b cuyo fin es impedir los no-cumplimientos. Los inspectores internos pueden jugar un papel a la hora de solucionar los no-cumplimientos.</p> <p>Es una buena práctica que el Titular del Certificado cuente con un procedimiento de sanciones y apelación para fincas e instalaciones con no-cumplimientos graves descubiertos durante las inspecciones internas.</p> <p>Como parte de la administración del Sistema de Gestión Interna (SGI), el Administrador del SGI debe elegir a un individuo o comités para que asuma la responsabilidad de revisar y aprobar las medidas correctivas, así como de hacerles seguimiento cuando corresponda.</p>	



N°	Criterio de Cumplimiento	Plazo	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
6.1.6.b	Los resultados de las auditorías de Comercio Justo y de las inspecciones internas se comparten con el Comité Comercio Justo y el Equipo de Compromiso Social.	C-A1	Como buena práctica, los representantes del Comité de Comercio Justo y del Equipo de Compromiso Social son invitados a observar la reunión de cierre de las auditorías de Comercio Justo. Como una buena práctica adicional, los resultados de las auditorías y de las inspecciones deben ser compartidos con todos los productores y trabajadores que participan, de una forma que respete la privacidad de los individuos y trate la información sensible adecuadamente. El objetivo es que, al compartir estos resultados, los Comités, los productores y los trabajadores puedan ayudar a identificar los no-cumplimientos y participen en la implementación de las medidas correctivas.	
Objetivo 6.1.7: El Sistema de Gestión Interna (SGI) se usa como herramienta de planificación y registro de las capacitaciones.				
6.1.7.a	Toda la capacitación exigida conforme al APS se planifica y documenta como parte del SGI.	C-A1	La intención de este criterio es velar por que se documenten todas las capacitaciones exigidas en el APS y que exista un plan para satisfacer los requisitos de capacitación dentro de los plazos indicados o para cumplir con los requisitos de puntos Progreso del Módulo 3 y el Módulo 4. Estos planes y registros de capacitación deben actualizarse cada tres meses.	El Módulo 4 no se aplica a las lecherías.



SUBMÓDULO 6.2: La Relación Entre el Titular del Certificado y Entidades Administradas por Separado Incluidas en el Certificado es Transparente, Habilitante y no Discriminatoria.

Estos criterios no son aplicables para Certificados conforme a los cuales todos los sitios de producción certificados están administrados directamente por el Titular del Certificado. Sin embargo, sí se aplican a Certificados que cubren sitios administrados de manera independiente y separada, por ejemplo, una cooperativa de pequeños productores o un Titular del Certificado que compra a fincas independientes.

N°	Criterio de Cumplimiento	Plazo	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
Objetivo 6.2.1: En el caso de Certificados que incluyan entidades administradas por partes diferentes, cada administrador del sitio comprende su responsabilidad respecto de la Certificación.				
6.2.1.a	Existe una declaración escrita y todas las fincas e instalaciones conforme al Certificado han recibido una explicación clara acerca de las reglas de Comercio Justo que les competen según su función en la elaboración del producto Comercio Justo.	C-A0	<p>La intención de este requisito es velar por que todas las fincas e instalaciones sepan qué beneficios y responsabilidades tienen en relación con su participación en Comercio Justo.</p> <p>La declaración debe expresar un compromiso de parte del Titular del Certificado de cumplir con el APS. Como buena práctica, las fincas e instalaciones pueden tener un ejemplar de la declaración de compromiso y otro de los requisitos aplicables a su sitio específico, tomando en cuenta el tamaño de la finca y la función que cumplen las instalaciones de procesamiento en la elaboración del producto.</p>	
6.2.1.b	Existe un contrato escrito entre el Titular del Certificado y cada entidad manejada por separado conforme al Certificado, que explica las responsabilidades de cada parte a la hora de cumplir con el APS.	C-A3	<p>La buena práctica es que ambas partes firmen estos contratos como parte del proceso de capacitación e inspección interna. En el caso de productores analfabetos de otras entidades, es una buena práctica leer el contrato en voz alta y que el individuo lo firme en presencia de un tercero.</p> <p>La buena práctica es que el Titular del Certificado comparta el estándar interno, como parte de este contrato, para velar por que la entidad comprenda los requisitos según los cuales será auditada.</p> <p>Este contrato también puede ser parte del contrato entre el Titular del Certificado y sus fincas e instalaciones proveedoras, según se exige en 5.2.2.a.</p>	



N°	Criterio de Cumplimiento	Plazo	Intención y Aclaración	Modificación y Orientación para Lecherías
Objetivo 6.2.2: El Titular del Certificado no discrimina a las actuales o potenciales entidades cubiertas por el Certificado.				
6.2.2.a	No se discrimina a las entidades actuales o potenciales del Certificado en relación con: reglas de participación en el programa, derecho a voto, derecho a ser elegido, acceso a mercados, precio recibido, acceso a capacitación, apoyo técnico o cualquier otro beneficio que ofrezca el programa.	C-A0	Se entiende por discriminación cualquier distinción, exclusión o preferencia sobre la base de raza, etnia, color, sexo, género, orientación sexual, discapacidad, estado civil, obligaciones familiares, edad, religión, opinión política, embarazo, situación de VIH/sida, participar en un sindicato u otra organización laboral, extracción nacional u origen social. Esto no incluye la evaluación de sitios para su incorporación en el alcance del Certificado sobre la base de necesidades comerciales y de capacidad.	



ANEXO A: Requisitos para Conformar el Comité Comercio Justo y Distribuir la Prima

Este Anexo describe los requisitos para conformar el Comité Comercio Justo, según se exige en el Criterio 1.1.2.a del APS. **Tome en cuenta que, en el caso las lecherías participantes en el programa de prueba, la Prima que se distribuye al Comité Comercio Justo se ajusta para reflejar la distribución de financiamiento entre el Fondo tradicional de Desarrollo Comunitario Comercio Justo (o Prima) y el Fondo de Apoyo al Cumplimiento. De lo contrario, estos requisitos aplican a las lecherías.**

Sección A.1: Responsabilidades del Titular del Certificado

A.1.1. El Titular del Certificado es responsable de diseñar la estructura inicial del Comité Comercio Justo (CCJ).¹⁵ Este debe proponer una estructura del CCJ que garantice la representación proporcional de diversos grupos dentro de los Participantes de la Prima. No identifican a individuos específicos para desempeñarse en el CCJ.

Sección A.2: Garantizar la Representación Proporcional de Grupos Diversos

A.2.1. Se deben identificar a los "grupos diversos" según corresponda a la composición de los Participantes de la Prima. Los grupos pueden incluir, por ejemplo, trabajadores indígenas, mujeres productoras, trabajadores migrantes temporales, trabajadores de una instalación de procesamiento, múltiples sitios de fincas/instalaciones, múltiples cooperativas o comunidades específicas.

El análisis de la mano de obra requerido en 3.1.2.a y el alcance del Certificado utilizado durante el proceso de aplicación pueden ayudar a identificar a los grupos dentro de los Participantes de la Prima.

La representación proporcional dentro del CCJ se puede lograr a través de una cantidad fija de asientos para cada uno de los grupos identificados según su tamaño.

Sección A.3: Requisitos para Múltiples Comités Comercio Justo

A.3.1. Se puede crear más de un CCJ por grupo de Participantes de la Prima siempre y cuando cada Participante de la Prima esté representado exactamente en un CCJ.

Correspondería tener múltiples CCJ, por ejemplo, en una situación donde los Participantes de la Prima incluyen pequeños productores de una región y trabajadores de procesamiento ubicados en lugares distintos, o donde los Participantes de la Prima estén repartidos a través de una zona geográfica extendida y sería de otro modo difícil organizar un solo CCJ representativo cada tres meses según se exige en 1.1.3.b.

A.3.2. La Prima debe distribuirse equitativa entre los múltiples CCJ.

Para la certificación inicial, el Titular del Certificado debe proponer la distribución de la Prima entre múltiples CCJ. Esta distribución debe estar aprobada por todos los CCJ.

La distribución de la Prima entre múltiples CCJ debe hacerse de manera que sea equitativa para todos los Participantes de la Prima.

¹⁵ Para las lecherías participantes en el programa de prueba, el personal de Fair Trade USA apoyará la creación de la(s) estructura(s) del CCJ y el plan de distribución de la Prima entre múltiples CCJ.



- Es más directo distribuir la Prima entre distintos grupos según el número de Participantes de la Prima de cada grupo. Se trata de la distribución más equitativa cuando todos los Participantes de la Prima son trabajadores (es decir, cuando no se incluyen productores).
- Puede valer la pena hacer la distribución según otros factores, por ejemplo, el volumen entregado por un grupo o el tiempo dedicado al producto Comercio Justo.
 - Cuando los Participantes de la Prima incluyen a productores y trabajadores en sus fincas, la Prima se puede distribuir entre diversos CCJ según el volumen de venta. Esto permitiría que los grupos que entregan toda su producción al Titular del Certificado se beneficiaran más que aquellos grupos que entregan poca producción.
 - Se recomienda la distribución según el tiempo dedicado al producto Comercio Justo cuando el Certificado incluye distintos tipos de grupos, por ejemplo, una instalación de procesamiento y varios grupos de productores. El Titular del Certificado puede calcular a grandes rasgos cuántas personas-día destinó cada individuo a cultivar o trabajar en el producto Comercio Justo y luego ponderar cada subgrupo según su proporción de la cantidad total de personas-días destinada al producto Comercio Justo.

La distribución de la Prima entre múltiples CCJ puede cambiar todos los años para dar cuenta de los cambios en la membresía del CCJ. Cualquier nuevo método de distribución debe contar con el pleno acuerdo del CCJ.



ANEXO B: Requisitos de Compensación por la Participación en las Reuniones del Comité Comercio Justo y la Asamblea General

Este Anexo explica los requisitos para compensar a los Participantes de la Prima y a los miembros del Comité Comercio Justo (CCJ) por el tiempo que dedican a las reuniones relacionadas con el Programa Comercio Justo. Además, aporta explicaciones adicionales a los requisitos de los Criterios 1.1.3.a y 1.1.3.b del APS.

Sección B.1: Comités Comercio Justo que cubren a Participantes de la Prima *solo* de Fincas Grandes o Instalaciones Grandes o un lugar de trabajo único

B.1.1. Los trabajadores deben ser remunerados por el tiempo que dedican a las reuniones del CCJ o a la Asamblea General.

B.1.2. Cuando las reuniones se llevan a cabo en horarios laborales, los trabajadores deben ganar el salario completo, incluidos bonos de productividad promedio, por el tiempo que dedican a estas reuniones. Es aceptable reunirse después de la jornada laboral, pero los trabajadores deben recibir el mismo salario que reciben por las horas de trabajo por el tiempo dedicado a tales reuniones, incluidas tarifas preferenciales si se trata de sobretiempo.

B.1.3. Esta compensación debe ser pagada por el empleador o por el Titular del Certificado, *no* con fondos de la Prima Comercio Justo.

Sección B.2: Para Todos los Demás Comités Comercio Justo

Otros Comités Comercio Justo incluyen a aquellos que representan a los pequeños productores o a una combinación de productores y/o trabajadores de sitios de distintos tamaños.

Asamblea General

B.2.1. El Titular del Certificado debe garantizar que la mayoría de los Participantes de la Prima, incluidos trabajadores y productores, pueda participar en la Asamblea General y votar sobre temas relacionados con Comercio Justo, ya sea directamente o mediante un delegado. Esto se puede lograr proporcionando transporte y alimentación durante la reunión, usando teleconferencias, realizando varias reuniones más cerca de los participantes y con otros medios. Se puede usar la Prima Comercio Justo para cubrir estos gastos. Se puede estimular a los trabajadores a que asistan organizando las reuniones en horarios laborales y compensándolos con el salario completo por su tiempo, pero para esto *no se puede usar* la Prima.

B.2.2. No es una exigencia compensar a los trabajadores que están dentro de los Participantes de la Prima por el tiempo que dedican a la Asamblea General. Sin embargo, si no se compensa a los trabajadores entonces dichas reuniones deben llevarse a cabo fuera del horario laboral. Si se les paga a los trabajadores, debe ser con recursos del empleador o del Titular del Certificado, *no* con la Prima Comercio Justo.

Reuniones del Comité Comercio Justo

B.2.3. Se puede usar la Prima Comercio Justo para compensar a los miembros elegidos del CCJ (no a los observadores sin derecho a voto) por su tiempo, gastos de viaje y comidas.

- En el caso de los productores, se espera que la compensación por su tiempo sea similar a lo que tendrían que pagarle a un jornalero para que los reemplace en la finca.
- Para los trabajadores, si las reuniones se llevan a cabo durante horarios laborales, los trabajadores deben ser compensados por su tiempo a la tarifa completa de su salario, incluidos bonos de productividad promedio. *No se puede usar* la Prima para compensar a los trabajadores de Fincas e Instalaciones Grandes por su tiempo, pero sí para cubrir gastos de viaje.



ANEXO C: Reglas de Gasto de la Prima Comercio Justo

Este Anexo explica otras reglas para el gasto de la Prima Comercio Justo, según los requisitos del Criterio 1.2.2.d del APS. La intención es que la Prima se destine a mejorar los medios de vida de los Participantes de la Prima abordando las necesidades de productores, trabajadores, sus familias y comunidades, con proyectos y gastos que emergen de los resultados de la Evaluación de Necesidades.

El gasto de la Prima está sujeto a las siguientes reglas, además de los criterios de cumplimiento asociados. Según lo requerido en los Criterios 1.2.2.e y 1.2.2.f, el gasto de la Prima debe ser aprobado por los Participantes de la Prima. Tome en cuenta que si un Certificado incluye múltiples Comités Comercio Justo (CCJ), cada CCJ debe seguir las reglas correspondientes que se detallan a continuación. Esto implica que si hay CCJ distintos bajo el mismo Certificado, estos pueden tener reglas diferentes.

Tome en cuenta que, en el caso las lecherías participantes en el programa de prueba, las Reglas de Gasto descritas aquí aplican solo para el Fondo de Desarrollo Comunitario Comercio Justo (o Prima) y no para el Fondo de Apoyo al Cumplimiento. Vea más información sobre este último en la Política para el Fondo de Apoyo al Cumplimiento.

Sección C.1: Reglas para Todas las Configuraciones

C.1.1. Se puede pagar hasta el 50% de la Prima en efectivo o en especie a los Participantes de la Prima, siempre y cuando el pago en efectivo o en especie sea una forma eficaz para abordar las necesidades específicas identificadas en la Evaluación de Necesidades.

C.1.2. En algunos casos, la Prima se puede usar para ciertos gastos de la Asamblea General y como compensación de los gastos de viajes y participación de los miembros del CCJ en las reuniones del CCJ según el Criterio 1.1.3.b. Vea estos requisitos en el [Anexo B](#).

C.1.3. La Prima se puede usar para contratar a un asistente administrativo para ayudar al CCJ.¹⁶ El alcance de las labores, el horario y la tarifa del asistente administrativo deben quedar debidamente registrados. El contrato de trabajo debe garantizar que dicha persona dependa directamente del CCJ y no del Titular del Certificado y otro empleador, para las labores de apoyo al CCJ y a los Proyectos de la Prima.

C.1.4. Cuando la Prima se usa para comprar bienes o servicios de un tercero, incluido impartir capacitaciones o comprar bienes o servicios que se entregarán directamente a los Participantes de la Prima (como vales para mercadería o bienes físicos), esta entidad puede ser neutral respecto del Titular del Certificado, no tener intereses personales en la operación ni influencia sobre los actores de la cadena de suministro. También es una buena práctica solicitar más de una estimación de costos/cotización de distintos proveedores y documentar dichas cotizaciones.

C.1.5. Cada vez que se adquieran activos físicos con el gasto de la Prima, se recomienda establecer al CCJ como una entidad legal para velar por que la propiedad de estos activos quede vinculada con los Participantes de la Prima.

¹⁶ En el caso de CCJ asociados con operaciones más grandes y sofisticadas, como una lechería de gran tamaño que ya tiene personal administrativo contratado, se recomienda que el apoyo administrativo del CCJ sea absorbido por un cargo administrativo existente, a cuenta de la lechería.



Sección C.2: Reglas Adicionales para los CCJ que Representan a Organizaciones Democráticas de Pequeños Productores¹⁷

C.2.1. La Prima se puede usar para gastos administrativos de la Prima, incluidas comisiones bancarias, cobros de transferencias electrónicas, impuestos y auditorías financieras;

C.2.2. La Prima se puede gastar en cualquier necesidad comercial, siempre y cuando esté vinculada con una necesidad identificada en la Evaluación de Necesidades. Entre estas necesidades comerciales se incluyen: cobros de auditorías para Fair Trade USA u otro tipo de certificación, reembolso de deudas, inversiones en instalaciones, costos de cumplimiento, capacitación de los miembros, diseño e implementación del Sistema de Gestión Interna y distribución de insumos agrícolas a los miembros. Sin embargo, solo se puede pagar en efectivo o en especie hasta el 50% de la Prima a los Participantes de la Prima, según se exige en C.1.1 más arriba.

Sección C.3: Reglas Adicionales para Todas las Demás Configuraciones de Productores (Incluidos Pequeños Productores Independientes, Fincas e Instalaciones Medianas y Grandes)

C.3.1. Se puede usar hasta el 50% de la Prima recibida en los 12 meses anteriores para pagar el honorario de certificación APS por parte de las Fincas e Instalaciones Pequeñas y Medianas, siempre y cuando se justifique según la Evaluación de Necesidades y sea aprobado por los Participantes de la Prima. Las Fincas e Instalaciones Grandes nunca pueden usar la Prima para cubrir los honorarios de certificación. La Prima *no puede ser usada* para cubrir los honorarios de certificación o auditoría de otros estándares.

C.3.2. Se puede gastar hasta el 20% de la Prima Comercio Justo en inversiones que queden como propiedad de dueños de Fincas o Instalaciones Medianas o Grandes, o del Titular del Certificado, bajo las siguientes condiciones:

- La inversión solo puede ser en vivienda, instalaciones de lavandería, jardines, instalaciones recreacionales/enseñanza u otras instalaciones utilizadas fundamentalmente por los trabajadores y para su beneficio;
- Se debe crear una entidad jurídica. Esta entidad jurídica debe seguir los parámetros descritos en el Criterio 1.2.4.c;
- El Titular del Certificado o el empleador debe igualar (como mínimo) la cantidad invertida de la Prima;
- Existe un contrato entre el CCJ y el Titular del Certificado/propietario que exija al Titular del Certificado/propietario devolver el monto invertido (reajustado según la depreciación o apreciación del activo) al CCJ en caso de venta de la instalación o descertificación; y
- Las inversiones superan los requisitos del APS y de las leyes vigentes.

Nota: No existen límites para invertir la Prima en instalaciones que queden para los propietarios de Fincas o Instalaciones Pequeñas.

C.3.3. La Prima *no se puede usar* para cubrir costos de cumplimiento en la finca/instalación de Fincas e Instalaciones Medianas o Grandes, a menos que la finca/instalación sea propiedad de un grupo de productores controlado democráticamente.

C.3.4. La Prima Comercio Justo se puede usar para satisfacer los requisitos en la finca/instalación del APS en las Fincas e Instalaciones Pequeñas, por ejemplo, para comprar EPP, construir una bodega para guardar productos químicos o mejorar la salud y seguridad de los trabajadores.

¹⁷ Una organización de pequeños productores controlada democráticamente se define aquí como una organización de propiedad y controlada por sus miembros, como una cooperativa formada exclusivamente por fincas que cumplan la definición de "fincas pequeñas" de Fair Trade USA.



C.3.5. La Prima puede usarse para realizar capacitaciones por parte de terceros a los miembros del CCJ, según lo requerido en el Objetivo 1.1.4, capacitaciones por parte de terceros a los pequeños productores, según lo requerido en el Objetivo 1.3.1, y capacitación de los miembros del Equipo de Compromiso Social, según se sugiere en el Criterio 3.7.3.b.

C.3.6. La Prima se puede usar para gastos administrativos de la Prima, incluidos honorarios bancarios, comisiones por transferencias electrónicas, impuestos y auditorías financieras. Los honorarios por abrir o mantener la cuenta bancaria de la Prima deben ser cancelados por el Titular del Certificado si aún no hay Prima disponible.

Tome en cuenta que si la Prima se usa para cubrir la auditoría financiera requerida conforme al Criterio 1.2.4.c, los fondos de la Prima se pueden usar solo para cubrir los costos de la auditoría de la cuenta bancaria del CCJ. Aunque puede valer la pena incluir la cuenta bancaria del CCJ en la auditoría financiera general del Titular del Certificado, la parte que se cobra al CCJ debe corresponder solo a la labor de auditar la cuenta del CCJ, y dicho cálculo debe ser claro y transparente.



ANEXO D: Requisitos para el Contratista Laboral

Este Anexo describe las reglas que aplican a cualquier contratista laboral utilizado para emplear a trabajadores en lugares dentro del alcance del Certificado, y define “contratistas laborales registrados y vigentes”, según el Criterio 3.1.3.d.

Sección D.1: Los Contratistas Laborales Deben:

D.1.1. Cumplir con los requisitos del APS en sitios bajo el alcance del Certificado (Criterios 3.1.3.b).

D.1.2. Permitir que se lleve a cabo una auditoría si es solicitado por Fair Trade USA o el Organismo de Evaluación de Conformidad.

D.1.3. Ser una entidad legal con derechos y deberes conforme a la ley (ya sea como compañía, sociedad, asociación, corporación, cooperativa, empresa, sociedad conjunta por acciones, fideicomiso u otra organización).

D.1.4. Tener un número de identificación válido provisto por el gobierno federal (del país del empleo), donde corresponda.

D.1.5. Estar al día (vigente) respecto de certificados o requisitos de idoneidad del país del empleo.

La buena práctica es que el administrador del sitio o el Titular del Certificado compruebe que el contratista laboral no tenga juicios o quejas pendientes, incluido bajo un nombre distinto.

D.1.6. Tener una relación de empleador directa con todos los trabajadores en el empleo correspondiente. Esto significa que el contratista laboral paga directamente a los trabajadores y tiene la capacidad de contratar, despedir, supervisar o controlar y dirigir de otra manera su trabajo.

D.1.7. Mantener documentos claros que registren con exactitud:

- El despliegue de trabajadores (por ejemplo, hacia cuáles fincas e instalaciones específicas se envía cada trabajador).
- Compensación de cada trabajador (por ejemplo, colillas de pago con descuentos claramente enumerados).
- Términos y condiciones de empleo de cada trabajador.

D.1.8. Contar con contratos escritos con condiciones laborales claras con todos los trabajadores. Como mínimo, el contrato debe estar en un idioma que el trabajador comprenda, y explicar:

- Salarios, salarios por sobretiempo, tasa por pieza (incluye la forma de calcular la tasa por pieza) y/o bonos de producción);
- El momento y la forma en que recibirán el pago;
- Cualquier descuento salarial, por ejemplo, por servicios o beneficios;
- Jornada y cronograma de trabajo, incluidas pausas;
- Naturaleza del trabajo que realizarán;
- Duración del empleo;
- Nombre y dirección del empleador;
- Derechos a vacaciones y permisos por enfermedad, embarazo y feriados;



- Calidad, cantidad y costos de los alimentos que se proporcionarán, si corresponde;
- Calidad y costo de la vivienda que se proporcionará, si corresponde; y
- En las Fincas e Instalaciones Medianas y Grandes, el derecho del trabajador de realizar una labor diferente por el mismo salario y beneficios si por motivos de salud se ve impedido de realizar ciertas tareas (vea 3.2.1.e).
- Se recomienda incluir también el nombre y la información de contacto de cualquier proveedor de seguros provisto a través del empleador, así como información sobre la política y los procedimientos de acoso sexual y del compromiso con la no discriminación.

Los contratos ofrecidos a los trabajadores deben coincidir con las condiciones del contrato entre el contratista laboral y el administrador del sitio o Titular del Certificado, específicamente las condiciones relacionadas con salarios, horarios de trabajo, pausas y condiciones laborales.

En el caso de trabajadores analfabetos, es una buena práctica que el contrato se lea en voz alta y que el trabajador lo firme en presencia de un tercero.



ANEXO E: Condiciones de Pago del Precio Mínimo Comercio Justo

Este Anexo se aplica a todas las condiciones de pago mencionadas en los Objetivos 5.2.2 y 5.2.3 del APS, para productos sujetos al Precio Mínimo Comercio Justo. Para saber si su producto está sujeto al Precio Mínimo Comercio Justo, vea la Base de datos de Precio y Prima de Fair Trade USA, disponible en nuestro sitio web.

Sección E.1: Requisitos de Condiciones de Pago

E.1.1. En el caso de productos con un Precio Mínimo Comercio Justo, el precio que se paga a un productor o propietario de instalación debe ser por lo menos el Precio Mínimo Comercio Justo o el Precio de Mercado de Referencia (si está definido), el que sea superior. Encuentre información sobre el Precio Mínimo Comercio Justo y el Precio de Mercado de Referencia en la Base de Datos de Precio y Prima de Fair Trade USA.

E.1.2. Cuando se fija el Precio Mínimo Comercio Justo o el Precio de Mercado de Referencia en un nivel distinto al precio al cual el Titular del Certificado compra de fincas o instalaciones, el precio que se paga a la finca o instalación se puede ajustar según corresponda. Cualquier aumento o descuento debe ser transparente e incluirse en el contrato entre el Titular del Certificado y los productores o propietarios de una instalación.

- Si el Precio Mínimo Comercio Justo o el Precio de Mercado de Referencia se fija FOB, pero el Titular del Certificado compra Ex Works, el Titular del Certificado y los productores o propietarios de una instalación pueden acordar hacer descuentos del Precio Mínimo Comercio Justo o el Precio de Mercado de Referencia (el que sea más alto). Estos descuentos persiguen contabilizar los costos incurridos de Ex Works a FOB por el Titular del Certificado, por concepto de transporte, procesamiento y exportación.
- Si el Precio Mínimo Comercio Justo se establece para un producto no procesado y el proveedor vende producto procesado, la finca o instalación recibe el Precio Mínimo Comercio Justo o el Precio de Mercado de Referencia (el que sea más alto) *más* cualquier costo adicional que el vendedor incurrió para realizar actividades fuera del alcance del Precio Mínimo Comercio Justo (por ejemplo, costos de procesamiento).

E.1.3. Si el Titular del Certificado compra productos de un productor o propietario de una instalación que está dentro del alcance del Certificado, pero no compra el producto en términos Comercio Justo, el Titular del Certificado puede convertir el producto a Comercio Justo posteriormente. Esto solo se puede hacer si existen registros del precio original pagado al productor o propietario de una instalación, y se paga un monto secundario. Se requiere un pago secundario cuando el Precio Mínimo Comercio Justo o el Precio de Mercado de Referencia (el que sea más alto), ajustado al nivel de compra del Titular del Certificado, es más alto que el precio pagado originalmente al productor o propietario de una instalación. Estos pagos secundarios se pueden hacer al final de la temporada.

