

Proyecto de Justicia Social en la Agricultura



**Documento de Estándares para una
Gestión Social Responsable en la Agricultura
Orgánica y Sustentable
Septiembre 2012 (translation completed August 22, 2013)**

Traducido por Ana Fernandez Besada

Información sobre el PJSA Contactos

Leah Cohen
Agricultural Justice Project
c/o Florida Organic Growers
PO Box 12311
Gainesville, FL 32604-0311
teléfono: (919) 809-7332
agjusticeproject@gmail.com
www.agriculturaljusticeproject.org

Promotores y Autores:

Michael Sligh
Rural Advancement Foundation International RAFIUSA
teléfono: 919 542-1396 ext. 211
msligh@rafiusa.org

Nelson Carrasquillo *Comité de Apoyo a los Trabajadores Agrícolas*
CATA (the Farmworker Support Committee)
teléfono: 845 7961-883
catanc@aol.com
www.catafarmworkers.org

Marty Mesh
Quality Certification Services/Florida Organic Growers QCS/FOG
teléfono: 352-377-6345
fogoffice@aol.com
www.foginfo.org or www.qcsinfo.org

Elizabeth Henderson
Northeast Organic Farming Association
teléfono: 585-764-8471
elizabethhenderson13@gmail.com
www.nofa.org

Oscar Mendieta
Fundación Renace
fundacion.renace@gmail.com

El PJSA quiere agradecer a todos los grupos de interés y a los miembros del Consejo de Asesores que revisaron y aportaron sus comentarios durante el desarrollo de los estándares y durante el proceso de revisión de los mismos en el período 2009-2010.



Tabla de Contenidos

Resumen Ejecutivo	1
Definiciones	3
Antecedentes y Supuestos Subyacentes	7
Aplicación de los Estándares	10
Estándares del Proyecto de Justicia Social en la Agricultura	1
1.0. Responsabilidades de las Empresas Agroalimentarias para Agricultores	12
Introducción	12
1.1. Contratos y Proceso de Negociación	12
1.2. Patrimonio, Capital, Fijación de Precios y Otros Beneficios.....	15
1.3. Sobre la Aplicación de las Normas.....	17
1.4. Relaciones de Comercio Justo	18
1.5. Mejora Continua	18
1.6. Relaciones con la Comunidad	19
2.0. Responsabilidad de los Agricultores para con los Compradores.....	20
2.1. Certificación.....	20
2.2. Transparencia.....	20
2.3. Procedimientos para la Resolución de Conflictos	20
2.4. Cláusula de Anti-Discriminación.....	20
2.5. Relaciones de Largo Plazo.....	21
2.6. Contratos	21
2.7. Derecho a Saber	21
2.8. Relaciones de Comercio Justo	21
2.9. Responsabilidad del Pago de Costos Legales	21
2.10. Contratistas de Mano de Obra.....	21
2.11. Mejora Continua	21
3.0. Responsabilidades del Agricultor para con los Trabajadores y Pasantes	23
3.1. Derechos Laborales.....	23
3.2. Trabajo Infantil	30
3.3. Salarios y Beneficios.....	30
3.4. El Empleador Proporciona la Vivienda	34
3.5. Seguridad y Salud	35
3.6. Pasantes y Aprendices.....	40
3.7. Mejora Continua	41
3.8. Relaciones con la Comunidad.....	41
4.0. Responsabilidades de las Empresas Agroalimentarios hacia los Trabajadores y Pasantes.....	42
4.1. Derechos Laborales.....	42
4.2. Trabajo Infantil	49
4.3. Salarios y Beneficios.....	50
4.4. El Empleador Proporciona la Vivienda	54
4.5. Seguridad y Salud	55
4.6. Mejora Continua	59
4.7. Derechos de Pasantes y Aprendices.....	59
4.8. Relaciones con la Comunidad.....	60
5.0. Responsabilidades de los Grupos de Productores.....	61

5.1.	Estructura del Grupo de Productores	61
5.2.	Procedimientos para la Resolución de Conflictos	63
5.3.	Responsabilidades y Entendimiento entre Agricultores Miembros y el Equipo de la Gerencia	63
5.4.	Clasificación de los Productos de la Finca	63
5.5.	Calidad de los Productos.....	63
5.6.	Relaciones con la Comunidad	64
6.0.	Responsabilidades para las Empresas Agroalimentarias con las Otras Empresas.....	65
6.1.	Derecho de Asociación	65
6.2.	Proceso de Negociación.....	65
6.3.	Procedimientos a Seguir para la Resolución de Conflictos	65
6.4.	Relaciones a Largo Plazo.....	65
6.5.	Derecho a Saber	65
6.6.	Cláusula Antidiscriminatoria	66
6.7.	Relaciones Humanas	66
6.8.	Terminación de los Contratos	66
6.9.	Prácticas de Comercio Justo	66
6.10.	Pagos, Penalidades y Deduciones	66
7.0.	<i>Borrador: Estándares para los Contratistas de Mano de Obra.....</i>	<i>67</i>

Nota: Se está elaborando todavía esta sección. Estamos interesados en recibir comentarios de representantes de comunidades indígenas. Para enviar su aporte favor contactarse con AJP: agjusticeproject@gmail.com

Resumen Ejecutivo

El Proyecto de Justicia Social en la Agricultura (PJSA) fundamenta sus estándares de comercio justo y justicia social en el sistema alimentario en las Declaraciones de Derechos Humanos, las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo y de la experiencia de agricultores, trabajadores agrícolas, y otros participantes del actual sistema alimentario de los Estados Unidos.

Derechos de los Agricultores

Los estándares que establecen los derechos de los agricultores se basan en los principios de que todos los contratos entre éstos y los compradores serán justos y equitativos, garantizando lo siguiente:

- Buena fe en las negociaciones en los contratos con el comprador, fijando un precio justo a los agricultores que permita cubrir los costos de producción más un retorno equitativo sobre las inversiones realizadas, y un ingreso para satisfacer las necesidades del agricultor y su familia. En caso que el comprador no esté en condiciones de afrontar el pago de un precio adecuado, puede solicitársele que exhiba sus registros financieros como también indicadores de cómo van gradualmente mejorando.
- Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva
- Procedimientos justos para la resolución de conflictos.
- Especificaciones en los contratos, tales como, la recuperación del capital invertido, cláusulas antidiscriminatorias, prohibición de finalización de los contratos sin causa justa e incentivos de participación en los beneficios (si son ofrecidos).

Derechos de los Trabajadores Agrícolas y de la Fuerza Laboral del Sistema Alimentario

Los estándares que establecen los derechos de los trabajadores se basan en el principio del derecho a condiciones seguras de trabajo, trato justo y una remuneración adecuada. Estos estándares tienen como objetivo asegurar lo siguiente:

- Adhesión a la ley internacional, incluyendo las Convenciones de la OIT y la Carta de las Naciones Unidas. Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva.
- Procedimientos justos para la resolución de conflictos
- Salarios dignos.
- Seguridad y vivienda adecuada (cuando se la proporciona).
- Cobertura de salud, incluyendo acceso adecuado a la atención de salud y una cláusula sobre el derecho a saber respecto al uso potencial de toxinas, y posibilidad de utilizar siempre la alternativa menos tóxica.

Derechos de los Compradores

Los estándares que establecen los derechos de los compradores se basan en los principios de que todos los contratos entre agricultores y compradores serán justos y equitativos. Los estándares garantizan lo siguiente:

- a. Contratos con los agricultores negociados de manera justa y equitativa.
- b. Derechos de los compradores a conocer de manera transparente los costos de producción con el propósito de fijar precios justos.
- c. Procedimientos justos para la resolución de conflictos.

- d. Derechos de los compradores de requerir a los agricultores certificaciones actualizadas de los productos.

Derechos de los Pasantes y Aprendices

Dado el importante rol que tienen los pasantes y los aprendices en la agricultura orgánica y sustentable, así como el compromiso que tienen muchos agricultores de capacitar a la generación siguiente, los estándares le dedican una sección a este tema.

Los estándares consideran a los pasantes diferentes de los trabajadores asalariados y, por consiguiente, difieren en sus derechos y responsabilidades. Estos estándares garantizan lo siguiente:

- Un contrato claramente escrito donde se explicitan las expectativas y se garantice al pasante y/o aprendiz que el agricultor le proporcionará la capacitación requerida.
- Un estipendio adecuado para cubrir sus necesidades vitales.
- Todos los derechos acordados a los trabajadores del establecimiento.

Derechos de los Indígenas

Los pueblos indígenas constituyen en el mundo una parte importante de los agricultores. Una etiqueta ecológica que reclama cuestiones de justicia social en la agricultura necesita que se consideren sus problemas específicos. Esta sección se encuentra aún en desarrollo dado que el PJSA espera los aportes de representantes de la comunidad indígena.

Definiciones

Acuerdo Laboral – Entendimiento verbal o escrito que establece los términos del trabajo. Se considera equivalente con el término contrato.

Agricultor – en éste documento, sinónimo con productor

Buena Fe – Actuar con intención honesta sin sacar provecho de una persona o incumplir una promesa, aun cuando no se hayan cumplimentado algunas formalidades técnicas de orden legal¹.

Coleccionista – Miembro de la comunidad indígena que hace la tarea manual de seleccionar y recoger los recursos naturales.

Comprador – Intermediario, mayorista, minorista, empresa integrada o procesador, a quien vende el agricultor. El productor tiene vínculos más estrechos con los compradores que controlan el producto a lo largo de toda la cadena alimentaria.

Trabajador contratado – Persona que trabaja por un contrato y no en relación de dependencia.

Contratista de Mano de Obra – Persona o empresa que por el pago de un precio u otra modalidad de pago, lleva a cabo por cuenta de un empleador las tareas de reclutamiento, alojamiento y/o transporte de los trabajadores².

Se consideran también otros contratistas prestadores de otras ofertas o servicios.

Contrato – En sentido amplio comprende: (a) términos y condiciones de trabajo verbales o escritos entre el productor agrícola y el trabajador agrícola y, (b) todos los acuerdos escritos verbales de comercialización. Los términos contratos o acuerdos se usan indistintamente. Los manuales o reglamentos que especifican procedimientos se consideran también como una modalidad de contrato de acuerdo a los presentes estándares, excepto que estos documentos contengan cláusulas que las políticas de empleo del establecimiento quedan sujetas exclusivamente a la discrecionalidad del empleador.

Elección Democrática – Derecho que tienen los empleados de elegir a sus representantes para participar en los diálogos y/o negociaciones con su empleador sobre los términos y condiciones de su empleo, como también el derecho del productor de elegir un representante para participar del diálogo y/o negociación con sus compradores sobre los términos y condiciones de sus contratos o acuerdos. La interferencia o intimidación de supervisores o compradores que violan estos estándares comprenden, pero no se limitan, a sugerir que las remuneraciones, beneficios, condiciones de trabajo y de vivienda, o términos de un contrato y/o acuerdo se sujetan directa o indirectamente a las decisiones contingentes de los trabajadores o agricultores con respecto a la representación colectiva; así como a declaraciones no favorables a la sindicalización u organización, o alguna otra modalidad de negociación colectiva.

Empleado – Persona que trabaja en una empresa o finca por un salario. Incluye a los trabajadores de campo permanente, migrantes, temporarios, estacionales, subcontratados, además al personal administrativo. En este documento los términos trabajador y empleado son utilizados de manera equivalente.

Empleador – Incluye al agricultor que contrata trabajador/es agrícola/s, y a la empresa agroalimentaria que contrata trabajador/es.

¹ Definición adaptada de The Real Life Dictionary of the Law, Gerald and Kathleen Hill, Publisher General Publishing Group, 1997.

² Revisado de 29 U.S.C. §1802, Acta de Protección de Agricultores Estacionales de 1983.

Empleo a voluntad – La doctrina del empleo a voluntad refleja la suposición legal de que el empleador disfruta de la discreción absoluta para despedir al empleado sin miedo de responsabilidad legal. El empleado se puede despedir en cualquier momento y por cualquier motivo, o sin ningún motivo. También, el empleado puede renunciar el empleo en cualquier momento por cualquier motivo. Aunque esta doctrina se aplica igualmente a las dos entidades, sus beneficios más comúnmente los disfruta la entidad con más poder para negociar, usualmente el empleador. En los Estados Unidos, la forma de empleo a voluntad más común es la incondicional, lo que implica que el empleador puede despedir al empleado de manera arbitraria y con impunidad. Algunas jurisdicciones han modificado lo que ellos consideran la imposición dura e inflexible de los acuerdos de empleo a voluntad. Hay reglas que prohíben que se le despidan al empleado por presentar numerosos tipos de reclamos laborales, y evidentemente muchas leyes contra la discriminación prohíben la finalización del empleo a base de ciertas características protegidas. Los trabajadores están protegidos por las leyes de protección al denunciante cuando reportan o resisten a la actividad ilegal. La doctrina del empleo a voluntad no le pone límites al poder de los empleadores o de los empleados para crear contratos de empleo legales y cumplir con las condiciones legales así establecidas. La doctrina del empleo a voluntad constituye una defensa para el empleador si se le acusa por medios legales de haber finalizado el empleo a un empleado de manera injusta. Sin embargo, esta doctrina se ha cuestionado con más frecuencia en los últimos años. Las cortes han reconocido que el poder del empleador para despedir a voluntad a los empleados se puede restringir según las condiciones del contrato de empleo. Dada la suposición de que la relación laboral sea a voluntad, han de presentarse circunstancias que mitiguen o suplanten esta suposición. Si se publica una guía para el empleado que detalla los procedimientos de finalización de empleo, estas circunstancias suplantarán la suposición del empleo a voluntad.

Etiqueta Ecológica – Un sello de certificación que identifica claramente aquellos productos producidos de acuerdo a normas específicas. Los eco-etiquetas o etiquetas ecológicas informan a los consumidores sobre las técnicas y procesos utilizados en la producción de un producto y en cuestiones sociales asociadas a esos procesos y demás atributos del producto.

Grupo de Productores – Productores que utilizan una pequeña proporción de trabajo contratado, un sistema similar de organización de producción, la fuente de ingreso proviene de la finca, se encuentran en un área geográfica determinada y comercializan cooperativamente.

“Lista Negra” (“Black List”) – Situación en la que un empleador recomienda o sugiere que un individuo no debe ser contratado.

Mala fe – Acto deliberadamente deshonesto o engañoso por incumplimiento de obligaciones legales o contractuales, realizando acuerdo sin contar con los medios o la intención de cumplirlos, o violando estándares de honestidad básicos en las relaciones con la otra parte.³

Marca – Nombre y símbolo reconocido que certifica el origen, el modo de producción, calidad, y cumplimiento de nuestros estándares, que aparece en los productos que se venden en el mercado. Se otorga el uso de la marca por parte de entidades de

³ Definición adaptada del *The Real Life Dictionary of the Law*, Gerald and Kathleen Hill, Publisher General Publishing Group, 1997

certificación solamente por acuerdos realizados bajo contrato.

Marca Colectiva – Insignia o emblema adoptada por una organización para uso de sus miembros cuando venden sus bienes, servicios y/o productos individualmente, diferenciándolos de los que comercializan los que no son miembros de la organización.

Materiales Peligrosos – Estos materiales (químicos o no) pueden ocurrir naturalmente en el terreno, o pueden ser inevitables, pero se deben tratar con cautela y han de incluirse en el programa de salud y seguridad de la explotación. Por ejemplo, el polvo es un material que ocurre naturalmente al que se exponen los trabajadores y agricultores como parte de cualquier tipo de trabajo agricultor, sin embargo, puede ser dañino para la salud.

Materiales Prohibidos – AJP no permite el uso de ninguno de los materiales enumerados en el Anexo 1. Se consideran estos materiales como amenazas serias para la salud y seguridad de los trabajadores o dueños de la explotación agrícola, aunque se utilicen de manera correcta.

Materiales Tóxicos – AJP no permite el uso de ninguno de los materiales enumerados en el Anexo 1 denominados como Altamente Tóxico (P en columna 8), carcinógeno o que se sospecha de serlo, interruptores hormonales sospechados, o que se dispersan fácilmente por el viento. Estos materiales son prohibidos. Sin embargo, algunos de los materiales permitidos dentro del programa AJP todavía se podrían considerar como peligrosos para la salud, especialmente si se utilizan de manera incorrecta. Los materiales que se permiten utilizar bajo la etiqueta ecológica también se pueden incluir en esta lista si se consideran un peligro significativo para la salud de los trabajadores y dueños.

Mediación – Herramienta para los agricultores, trabajadores agrícolas y otros agentes del sistema agroalimentario para tratar temas difíciles y alcanzar una solución factible y equitativa para que cada una de las partes pueda convivir sin necesidad de recurrir a una autoridad externa. La mediación ayuda a resolver problemas, evitar acrecentar el conflicto y reducir el stress; las personas que están involucradas directamente toman decisiones y solucionan problemas por sí mismos con la ayuda de un mediador neutral que no decide sobre los resultados o proporciona asistencia legal. Alrededor de 30 estados en los Estados Unidos tienen Centros para la Resolución de Controversias.

Negociación Colectiva – Obligación mutua del empleador y de los empleados o representantes de éstos de reunirse con un periodicidad razonable para el tratamiento con buena fe de cuestiones, tales como, salarios, horas de trabajo u otras que hacen a las condiciones de trabajo, o la negociación de algún acuerdo u otro asunto que pueda surgir, así como la ejecución de un contrato escrito incorporando algún acuerdo consensuado a requerimiento de alguna de las partes.

Producción Orgánica – Un sistema de gestión holístico que promueve y mejora la salud del agro-ecosistema, incluyendo la biodiversidad, los ciclos biológicos, y la actividad biológica o microbiana del suelo, a la vez que fomenta relaciones sociales basadas en la equidad. Este sistema de producción enfatiza el uso de prácticas de manejo por sobre el empleo de insumos externos, tomando en cuenta que las condiciones regionales requieren sistemas adaptados localmente. Esto se logra utilizando, siempre que sea posible, métodos mecánicos, biológicos y agronómicos, y no materiales sintéticos, para satisfacer funciones específicas al interior del sistema.

Productor – en éste documento, sinónimo con agricultor.

Organización de Trabajadores – Asociación y/o representación sindical integrada por los trabajadores que los representa directamente. Difiere de cualquier otra organización que

se atribuye la representación indirecta de los trabajadores o actúa como sus voceros

Participación en las Ganancias – Distribución de las ganancias entre los trabajadores que pertenecen a una empresa.

Pasante/Aprendiz – Trabajador o jornalero en una finca, cuya interés *principal* no es económico sino capacitarse en las tareas y destrezas propias de una finca. Un pasante o aprendiz considera que la compensación principal por su labor no es salarial sino adquirir habilidades o conocimientos. Como compensación de un adecuado programa de Capacitación los pasantes suelen aceptar un salario mínimo.

Población Indígena - Población nativa o autóctona de una región particular.

Procedimientos para la Resolución de Conflictos – Método diseñado por el Proyecto de Justicia Social en la Agricultura para resolver conflictos, diferencias, desavenencias o disensos. .

Trabajo Infantil – En estos estándares los términos “menor” y “niños” son equivalentes. Los estándares del PJSa prohíben su empleo a tiempo completo o cualquier otra forma de dependencia laboral que interfiera con la escolaridad de los niños de acuerdo con la legislación nacional o las necesidades educacionales culturalmente apropiadas. El PJSa en lo que respecta al trabajo infantil en la unidad productiva adhiere a lo que establece la Organización Internacional del Trabajo (OIT website2010): la Convención No. 138 de Edad Mínima y la Convención No. 182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil de la OIT: “No todo el trabajo que los niños realizan en la agricultura es inapropiado o debería ser calificado como trabajo inadecuado. Tareas apropiadas para la edad que no impliquen riesgo y que no interfieran con la escolaridad del niño y sus necesidades de esparcimiento, pueden considerarse una forma normal de crianza en un ambiente rural. En realidad diversas experiencias laborales pueden ser positivas para los niños, proporcionándoles habilidades y un aprendizaje social para su vida laboral en la adultez.” El PJSa define como niños a toda persona menor de los 18 años de edad. En los países donde los jóvenes pueden legalmente dejar la escuela a la edad de 16 años, estos estándares permiten que trabajen jornada completa al grupo comprendido entre los 16 a 18 años de edad, siempre que se documente que los jóvenes dejaron la escuela voluntariamente.

Trabajador Agrícola – Persona que trabaja como empleado de un agricultor. El término se utiliza como sinónimo de empleado. (ver empleado).

Trabajo a Domicilio – Cuando el trabajador realiza la producción en su casa y usualmente se paga por destajo, no recibiendo ningún beneficio. Se diferencia del trabajo realizado en la casa por trabajadores asalariados o contratistas independientes que disponen de un sitio de trabajo en su vivienda.

Trabajador del Sector Agroalimentario – Empleado de cualquier empresa del sector agroalimentario- Se utiliza como equivalente del término empleado. (ver empleado).

Soberanía Alimentaria – Derecho de las personas, comunidades, y países de decidir su propia política agrícola, laboral, pesca, alimentación, y política de tierras apropiadas a sus singulares circunstancias ecológicas, sociales, económicas y culturales. Incluye el derecho a alimentarse y a producir los alimentos, de manera que todas las personas y sus sociedades accedan a una alimentación inocua, nutritiva y culturalmente apropiada, a los recursos disponibles para su producción y capacidades. (La Vía Campesina, 1996).

Antecedentes y Supuestos Básicos

Principios Generales

Para los autores, como para la mayoría de los agricultores orgánicos en el mundo, y la mayoría de organizaciones que han adherido a los principios de IFOAM, la justicia o equidad social son cuestiones integrales de las etapas de producción, procesamiento, distribución y venta minorista de productos orgánicos.

Sus principios esenciales son los siguientes:

- a. Permitir que todas las personas involucradas en la producción y procesamiento de alimentos orgánicos y sustentables tengan una calidad de vida que permita que sus necesidades básicas sean cubiertas, mediante una compensación adecuada, y se les otorgue un ambiente laboral satisfactorio, sano y seguro.
- b. Progresar hacia un sistema de producción, procesamiento y distribución que sea socialmente justo a la vez que ecológicamente responsable.⁴

Los principios de Equidad de IFOAM

“La agricultura orgánica debe basarse en relaciones que garanticen justicia con respecto a un medio ambiente compartido y oportunidades de vida. La justicia se caracteriza por la equidad, el respeto y el cuidado responsable del mundo que compartimos así como las relaciones entre los seres humanos.

El principio enfatiza que quienes están involucrados en la agricultura orgánica deben establecer relaciones interpersonales que aseguren un tratamiento justo en todos los niveles y entre todos los actores: agricultores, trabajadores, procesadores, distribuidores, intermediarios y consumidores. La agricultura orgánica debería proporcionar a cada uno de los que participan una buena calidad de vida, contribuyendo a la seguridad alimentaria y a la reducción de la pobreza. Se propone producir una oferta suficiente de alimentos de calidad y otros productos. Estos principios también consideran que a los animales se les debería proporcionar e condiciones y oportunidades de vida acordes con su fisiología, comportamiento natural y bienestar.

Los recursos naturales y del medioambiente empleados en la producción y consumo deben ser gestionados ecológicamente y socialmente con equidad y conservados para las futuras generaciones. La equidad requiere que los sistemas de producción, distribución y comercialización sean transparentes, justos y reflejen sus costos sociales y ambientales, (Principios de IFOAM, 2005)

⁴Tomado de la lista de objetivos principales de los Estándares Básicos de IFOAM. PISA ha preparado también un borrador para artesanos indígenas que procuren los principios de comercio justo; sin embargo PISA requiere del aporte de grupos de interés para finalizar esa sección e incluirla como parte de los estándares en este documento. Agradecemos consultar www.agriculturaljusticeproject.org para leer este borrador y enviar sus comentarios.

Supuestos Subyacentes

Los estándares intentan garantizar condiciones justas de trabajo y vida para todos los trabajadores agrícolas del sistema alimentario, y adecuadas condiciones de vida para los agricultores de escala familiar y sus familias, y otros empleadores de empresas agroalimentarias mediante retornos económicos razonables. Dentro de lo posible, todas las partes involucradas son estimuladas a progresar voluntariamente más allá de los estándares mínimos.

De acuerdo con la visión expuesta, el objetivo de este documento es construir y sostener relaciones respetuosas y de apoyo que se diferencian de las de tipo antagónico, entre los distintos agentes del sistema compradores, agricultores, trabajadores rurales, empleados de cooperativas, empleados de restaurantes, y demás empleadores y trabajadores de empresas agroalimentarias.

Se visualiza que, pese a ocasionales diferencias y disputas, el agricultor, el trabajador rural y empleados de las empresas agroalimentarias, administradores, compradores de productos de las fincas, y ciudadanos, que adquieren el producto final puedan desarrollar una relación estrecha que contribuya a vivir una existencia plena y fructífera. En este escenario, el agricultor puede disponer de un contrato y/o acuerdo imparcial con un precio mínimo justo y una fuerza laboral bien capacitada y consolidada. Por su parte, los trabajadores pueden contar con un trato justo, un trabajo digno y estable, y el comprador puede confiar en aprovisionarse de productos alimenticios de muy buena calidad.

Aunque estos estándares son aplicables a un conjunto amplio de agentes económicos se pretende que sean una herramienta principalmente para fincas familiares de pequeña y mediana escala y empresas agroalimentarias para contribuir a que estos grupos agreguen valor a sus productos y, adicionalmente, puedan diferenciarse en su participación en el mercado. Estos estándares incluyen secciones que pueden ser utilizadas por toda clase de negocios del sector agroalimentario, incluyendo cooperativas de consumo, restaurantes, e incluso agentes certificadores.

Estos estándares fueron probados a campo durante algunos años de certificaciones piloto en pequeñas y medianas fincas y en empresas del sector agroalimentario, cooperativas y con certificadores orgánicos de los Estados Unidos. Se reconoce que el contexto de producción y distribución de alimentos a nivel local, regional, nacional y/o internacional puede requerir adaptaciones de esos estándares con el fin de mantener la protección, integridad y calidad de vida de aquellos grupos de interés. Se ha establecido un proceso de revisión formal de estos estándares cada cinco años.

Se procura que estos estándares se alineen y se sustenten en los principios de IFOAM de Justicia Social, y en el trabajo de la Organización para la Agricultura y la Alimentación de las Naciones Unidas (FAO), el Compromiso Internacional de Recursos Phylogénéticos, y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).⁵ Se procura, también, que el proceso de establecer los estándares sea consistente con el Código de Buenas Prácticas para Establecer Estándares

⁵ Esto incluye pero no se limita a las Convenciones de la OIT 87, 95, 98, 105, 110, y 129.

Sociales y Ambientales de la ISEAL.⁶

Un ambiente laboral éticamente responsable depende de la participación de los empleadores y empleados tanto en forma directa o a través de representantes elegidos democráticamente. Se harán todos los esfuerzos necesarios para alentar también la participación de organizaciones que representen a los trabajadores de las fincas y del resto del sector agroalimentario y de los agricultores. Se privilegiarán más esas organizaciones que las agencias públicas o privadas que proveen servicios a esos grupos. En el caso de los trabajadores, los representantes pueden ser de organizaciones locales de trabajadores o de sindicatos elegidos por los trabajadores en las fincas, industrias, o negocios minoristas a ser certificados. En el caso de los agricultores, pueden ser representantes elegidos de asociaciones de agricultores que serán certificados, o de otra organización local de agricultores, como también de organizaciones de poblaciones indígenas.

Los participantes en este programa se comprometerán a una mejora continua. Así, por ejemplo, en relación a los trabajadores, el empleador en este programa se compromete a una mejora continua en cuestiones relativas a los salarios, beneficios, vivienda y condiciones de trabajo de los trabajadores. En relación con los agricultores, los compradores dentro de este programa se comprometen a una mejora continua en asuntos relativos a los precios de los productos agrícolas, contratos, participación en las ganancias, y todos ellos se comprometen a mejorar las relaciones con la comunidad. El agricultor se compromete por mejorar en forma continua la calidad del producto, la eficiencia productiva, el balance ecológico, y una gestión ambiental adecuada.

El empleador participante en este programa acuerda cumplir con todas las leyes federales, estatales y locales que abarcan las condiciones de trabajo, seguridad, salud y los términos de la relación laboral.

Se reconoce que las leyes que protegen a los agricultores, trabajadores agrícolas, y otros trabajadores del sistema agroalimentario, en general son laxas, como también la aplicación de las leyes, por consiguiente, la falta de registro de violaciones de estas leyes no serán consideradas como un indicador positivo de las condiciones de trabajo o si estas son equitativas.

Se asume que los compradores tienen derechos que deben ser protegidos, más aún se considera que todas las partes que solicitan un reivindicación justa de estos estándares necesitan estar certificados o comprometidos de alguna forma con un sistema de verificación por una tercera parte. Se pretende que estos estándares sean empleados en un proceso de certificación como un sello adicional con la certificación orgánica. Estos estándares también serán beneficiosos como una guía para las fincas de escala familiar que venden directamente en los mercados locales, que tienen pocos empleados, y no se encuentran bajo las presiones del mercado para obtener una certificación orgánica. A estas fincas se les ofrecerá una marca colectiva y el compromiso que estos estándares sean verificados, no por un programa de certificación por una tercera parte, sino pueden acordar ser inspeccionadas por algunas de las siguientes opciones en el siguiente orden: una asociación de trabajadores agrícolas, un comité de justicia social de una congregación local (iglesia, sinagoga, mezquita, etc.), o una organización de base de la comunidad cuya misión es promover actividades para fomentar la justicia y la equidad, o también, si la finca capacita

⁶ ISEAL Estándares para el establecimiento de Códigos de Buenas Prácticas, Versión 5.01, Abril 2010, www.isealliance.org

pasantes, un comité de pasantes de CRAFT regional (el Proceso de Compromisos se define en un documento separado) .

Aplicación de los Estándares

¿Qué significa una Certificación?

La definición de los Estándares para las operaciones comerciales como para los temas laborales, incluyen, entre otros los siguientes aspectos: condiciones de trabajo, beneficios y remuneraciones, participación y capacitación de los trabajadores y de los pasantes, negociaciones, precios y contratos entres compradores y vendedores. Todos los grupos de interés (“stakeholders”) interesados pueden participar. Se puede consultar el Manual de Procedimientos del PJSA respecto a los estándares de etiquetado en alguno de los eslabones de la cadena y de los productos formulados con diversos ingredientes.

PJSA y Certificación Orgánica

Si bien los estándares del PJSA pueden aplicarse a una serie de operaciones, el cumplimiento de estándares específicos referidos a requisitos de salud y seguridad por exposición a tóxicos por parte de agricultores, trabajadores, niños y pasantes serán diferentes, dependiendo del tipo de operación y de materiales empleados. En general los estándares del PJSA son diseñados para asegurar una agricultura bio-intensiva y orgánica diferente de aquella otra dependiente de productos industriales de origen químico.

El PJSA se reserva los derechos de no aprobar aquellas entidades que no satisfacen sus estándares.

Compromiso con los Estándares

Un punto central para el Proyecto de Justicia Social en la Agricultura es desarrollar un sistema de certificación basado en un progreso continuo en el tiempo. El cumplimiento de los estándares permitirá la certificación con los requisitos del mercado en la medida que se cumpla con las normas del PJSA sobre los estándares de etiquetado en alguno de los eslabones de la cadena y de los productos formulados con diversos ingredientes.

Requerimientos para la Certificación:

- a. Cumplimentar con todos los estándares requeridos.
- b. Si se detecta el incumplimiento de algunas cuestiones menores, o que no son de gran importancia, se rectificarán de acuerdo con las instrucciones del certificador.
- c. Pago de todos los gastos.
- d. Se revisará la certificación con un certificador acreditado por PJSA.
- e. Firmar y cumplir el contrato de cumplimiento con la licencia y uso del sello del PJSA.

Evaluación de los Estándares

Se considerará que una operación cumple con el estándar, o se informará sobre la importancia del incumplimiento, dado que el PJSA establece cuando éste último es mayor o menor. Un número limitado de incumplimientos menores no impide acceder a la certificación pero deben ser corregidos dentro del tiempo determinado por la entidad certificadora para conservar la certificación. Un incumplimiento mayor significa que no se califica para la certificación hasta que la misma no sea corregida.

Se solicita ver el Manual de Procedimientos del PJSA donde se lista una clasificación de cuáles son incumplimientos Menores y Mayores. El cumplimiento de los estándares será determinado por las inspecciones realizadas por un certificador acreditado por el PJSA.

Mejora Continua

Se espera que las entidades certificadas por el PJSA continúen mejorando año tras año (por ejemplo, no estancarse una vez que se haya recibido la certificación). Las entidades certificadas deben elegir alguno de los estándares sugeridos y/o fomentados que define el PJSA en la sección de cada estándar (indicada en *itálicas* y con la terminología “se promueve o fomenta” o con “se puede”), o desarrollar una práctica específica que no está establecida en los estándares pero se encuentra alineada con sus principios. La entidad debe documentar el área específica seleccionada que se tenderá a mejorar y progresar anualmente.

Estándares del Proyecto de Justicia Social en la Agricultura (PJSA)

1.0. Responsabilidades de las Empresas Agroalimentarias hacia los Agricultores ⁷

Introducción

Esta sección establece los derechos intrínsecos de los agricultores, independientemente del tipo de compromiso económico que hayan acordado. Se consideran aquí tanto los contratos formales como los no formales para la comercialización. Comprende tanto a agricultores individuales como asociaciones o grupos de productores, excepto cuando se especifica lo contrario. A los fines de este documento el término “contrato” tiene un sentido amplio. Los siguientes conceptos pueden aplicarse con similar beneficio tanto en situaciones con acuerdos no formales o en los casos de contratos escritos.

1.1. Contratos y Proceso de Negociación

Principio

Los contratos entre agricultores y compradores serán justos, transparentes y equitativos.

Estándares

1.1.1 Libertad de Asociación y Negociación Colectiva

- a. Los agricultores tienen derecho a asociarse libremente, organizarse y participar en negociaciones colectivas, sin represalias de ninguna clase de parte del comprador o algunos de sus agentes.
- b. Se exige a los compradores que cumplan con todas las leyes regionales y nacionales de libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva.
- c. Se prohíbe al comprador o alguno de sus agentes que los agricultores no accedan a representantes de sus organizaciones que los asisten en el ejercicio de sus derechos.
- d. Si el agricultor lo decide, los contratos entre compradores y agricultores serán acordados mediante un proceso de negociación colectiva.

1.1.2. Proceso de Negociación

- a. En caso de una negociación colectiva, si el agricultor opta por elegir un representante, el comprador reconocerá y negociará con su representante elegido democráticamente y/ o con sus asociaciones.
- b. Los agricultores tendrán derecho a elegir a sus representantes libres de interferencias o intimidaciones del comprador.
- c. Si los agricultores se organizan como grupo, asociación, u cooperativa, optando por la negociación colectiva, el comprador participará en dicha negociación para determinar el

⁷ Estas guías fueron producidas a partir del trabajo de RAFI-USA, CPGA Contract Producers Bill of Rights, CATA *Comité de Apoyo a los Trabajadores Agrícolas* las normas de Justicia Social para los trabajadores agrícolas, FLO para el lenguaje correcto de los agricultores, y del trabajo de AOEPEB (Asociación de organizaciones de Productores Ecológicos de Bolivia), y otros.

1.0. Responsabilidades de las Empresas Agroalimentarias hacia los Agricultores

tipo de contrato, distribución de ganancias, u otros beneficios y acuerdos.

- d. Se prohíben cláusulas vinculantes de arbitraje entre agricultores individuales certificados y compradores, dado que éstas limitan el acceso de los primeros a las cortes de justicia, aún cuando el comprador haya violado alguna ley estatal o federal.

1.1.3. Procedimientos para la Resolución de Conflictos

- a. Los contratos formales entre agricultores certificados y compradores deben incluir un procedimiento para la resolución justa de conflictos, por medio del cual, agricultores y compradores pueden presentar sus reclamos y apelaciones relacionadas a contratos injustos y otras prácticas de fijación de un precio justo.
- b. De no existir un contrato formal que prevea Procedimientos para la Resolución de Conflictos de manera justa, debe establecerse un mecanismo por medio del cual los agricultores certificados pueden plantear sus reclamos y apelaciones relacionadas a contratos injustos y prácticas de fijación de un precio justo.
- c. Los agricultores certificados que eleven sus reclamos serán protegidos de cualquier represalia ejercida por el comprador.
- d. Los compradores acuerdan adoptar los Procedimientos para la Resolución de Conflictos del PJSA (definidos en el manual de normas del PJSA) en caso que alguna de las partes no esté satisfecha con los resultados del proceso para la resolución del conflicto definido en el contrato entre comprador y agricultor.

1.1.4. Relaciones de Largo Plazo

- a. En cuanto a las necesidades y derechos de cada una de las partes, compradores y agricultores trabajarán con buena fe para establecer relaciones de largo plazo yestables basadas en el respeto mutuo.

1.1.5. Transparencia y Contratos

- a. Los contratos escritos o acuerdos informales incluirán los siguientes términos: fijación del precio, calidad, cantidad, cronogramas de entregas, participación en las ganancias y otros beneficios, estándares, resolución de conflictos, y cualquier arreglo de prefinanciamiento o crédito, y el derecho del agricultor a tener prioridad para recuperar lo que se le adeude en caso que el comprador deje el negocio o quiebre. Ambas partes acordarán los términos del contrato antes del período de cosecha o el de inicio de las entregas.

1.1.6. Derecho a Saber y “Buena Fe” Cláusulas en los Contratos con Agricultores y/o Acuerdos Comerciales

- a. Siempre que los agricultores lo requieran, los compradores deben proveer una copia del contrato donde se define el rol de los agricultores, los pagos, los beneficios, y los acuerdos de participación en las ganancias. Los contratos serán escritos y/o explicados en la lengua nativa del agricultor o en otro idioma que sea accesible. La información será fácil de leer y comprender y se debe exponer claramente los principales riesgos materiales que puede implicar para el productor.
- b. El comprador debe proporcionar de manera totalmente transparente información sobre sus costos y fórmulas para el cálculo de los precios al/los agricultor/eres certificados si

1.0. Responsabilidades de las Empresas Agroalimentarias hacia los Agricultores

- éstos consideran que el precio no es justo.
- c. El comprador negociará el contrato de buena fe y proveerá al agricultor con información completa, correcta y confiable.
 - d. Los agricultores certificados tendrán derecho a resarcirse de los daños ocasionados por información incompleta o engañosa.
 - e. Cualquier cambio que se realice en los contratos y/o acuerdos debe ser negociado de buena fe.
 - f. Los agricultores podrán requerir tener acceso libre a todos los archivos y documentos del comprador sobre el contrato, y si lo solicitan también se les proporcionará una copia.
 - g. Se prohíbe que el agricultor no pueda discutir el contrato con otras personas.
 - h. En el caso de que el comprador finalice su negocio o se declare en bancarota, el pago al productor/es certificado/s con los bienes de la empresa serán considerado prioridad sobre cualquier otro acreedor, no pudiendo cederse ese derecho. El contrato debe incluir una provisión que garantice el derecho a recuperar el dinero de un comprador.
 - i. El comprador como el agricultor certificado tienen tres días hábiles después de firmar el contrato para cambiar su decisión y cancelar el acuerdo sin penalidades.
 - j. El comprador empleará procedimientos transparentes para clasificar los productos agropecuarios y justificar los diferenciales de precio basados en calidad.
 - k. El comprador brindará al agricultor información sobre la cantidad total entregada por el productor y el monto total a pagarle.

1.1.7. Recuperación de las Inversiones de Capital

- a. Cuando la ejecución de un contrato requiere realizar inversiones de capital por parte de un agricultor o grupo de productores certificados y el comprador cancela el contrato, no siendo el agricultor certificado el responsable de violar el contrato, éste último puede recuperar los daños económicos relacionados a la inversión de capital realizada como requisito del contrato.
- b. A menos que existan otros arreglos alternativos, si un comprador cancela un contrato de producción antes que el agricultor certificado cancele la totalidad de la hipoteca contraída para participar del contrato, la empresa reembolsará al agricultor el saldo remanente de la inversión. Esto incluye las mejoras o inversiones de capital requeridos por el comprador desde el momento mismo que se solicita la hipoteca.

1.1.8. Cláusula Antidiscriminatoria

- a. El comprador no discriminará contra ningún agricultor, al establecer un contrato o acuerdo, fijar precios o beneficios u otras competencias, por razones de raza, credo, color, origen nacional o étnico, género, identidad de género, edad, minusvalidez o discapacidad, actividad sindical o partidaria, estado civil, u orientación sexual.⁸

1.1.9. Relaciones Humanas

- a. Los agricultores deben ser tratados en forma digna y respetuosa. Ningún tipo de acoso físico, psicológico, verbal, o sexual, o de cualquier otra naturaleza será tolerado.

⁸ Este estándar no exime a un empleador de cumplir con los procedimientos legales requeridos tal como el proceso de verificación USA I-9.

1.1.10. Contratos Directos entre Productor y Comprador

- a. Cuando sea posible, los compradores certificados realizarán contratos u otros acuerdos de comercialización directamente con el/los agricultores y/o asociaciones de agricultores. Excepto cuando el productor explícitamente lo solicite, se evitarán los intermediarios, corredores (“*brokers*”) o subcontratistas. En el caso que se acuerde y documente la necesidad de un intermediario a solicitud del agricultor, el comprador asume toda la responsabilidad legal de que los requerimientos de estos estándares han sido plenamente cumplidos y verificados.
- b. Los compradores otorgarán los mismos derechos a los agricultores certificados que utilizan contratos indirectos que a los agricultores certificados que contratan, negocian y fijan acuerdos directamente con el comprador.

1.1.11. Finalización de los Contratos

- a. Entre el agricultor y el comprador no finalizará el contrato sin justa causa
- b. Si los agricultores lo solicitan, tienen derecho a elegir a un representante para estar presente durante la entrevista o renovación por algún acuerdo o contrato.
- c. De acuerdo a lo establecido en los Procedimientos para la Resolución de Conflictos se restablecerá el contrato a cualquier agricultor/a certificado al que se le haya dado por terminado en forma injusta un contrato y se le compensará por cualquier pérdida ocurrida durante ese período de cancelación.

1.2. Equidad, Fijación de Precios y Otros Beneficios

Principios

Los agricultores recibirán un precio justo, debiendo haber transparencia en el proceso de fijación del mismo.

Se alentará a los compradores a aumentar el precio al agricultor, a través de medidas como participación en las ganancias y el establecimiento de relaciones de largo plazo basadas en acuerdos de mejoras en los precios con escalas en el tiempo.

Estándares

1.2.1. Precios Justos

- a. Los agricultores certificados recibirán un precio justo que cubra los costos de producción y un margen de beneficio equitativo para hacer reinversiones, permitiéndoles pagar sueldos justos, y otros beneficios como seguro de salud, para ellos, sus familias y sus trabajadores.
- b. El precio pagado al productor certificado se basará en:
 - Los costos documentados del agricultor y del comprador
 - Una negociación abierta y justa para fijar un precio que sea aceptable para las partes.
 - Cuando sea adecuado, se tomará como referencia el precio de mercado internacional y/o regional o el que resulte mayor para el tipo específico de producto.

1.0. Responsabilidades de las Empresas Agroalimentarias hacia los Agricultores

- La cualidades específicas del producto a comercializar, que incluyen, aunque no se limitan al reconocimiento de otras cuestiones como sistema de producción orgánico, indicadores geográficos u otras relacionadas a la sustentabilidad.
- c. Se prohíbe la competencia entre los agricultores (estén o no certificados por el PJSA) para bajar los precios y el uso de un sistema discriminatorio de nivelación para determinar los pagos. Tampoco se permite represalia o difusión de información engañosa por parte del comprador o de sus agentes.
- d. *Se alentará a los compradores a compartir riesgos con los productores. Esto puede incluir hacer pagos por adelantado por una cantidad previamente acordada del producto con determinados requerimientos de calidad, o fijando de antemano (“locking-in”) un precio justo, dada su vinculación con los principios de los estándares del PJSA, para un conjunto de productos que los agricultores deberán entregar en períodos determinados de tiempo, u otras formas de participación en las ganancias (“equity sharing”).*
- e. *Se alentará la adopción de las prácticas propuestas en estos estándares a los agricultores entre quienes les compran la producción.*

1.2.2. Protección por un Precio Mínimo Justo

- a. Para proteger a los agricultores en mercados de extrema volatilidad de los precios, los compradores negociarán con aquellos un precio justo mínimo que neutralizará el precio de mercado cuando este caiga por debajo de los costos de producción del productor.
- b. El otorgamiento de un precio justo mínimo no excluye un precio diferencial adicional basado en calidad, ya sea que la misma esté documentada en los contratos o cuando los mercados de esos productos reconocen esa calidad adicional.
- c. El productor y el comprador negociarán esta protección basada en un precio premium de acuerdo a:
 - i. El precio internacional o regional más alto que tiene el producto.
 - ii. Costos documentados del agricultor y comprador.
- d. La protección a través de un mecanismo de precio mínimo se pondrá en funcionamiento cuando los precios registrados del mercado caigan por debajo de los costos de producción de los agricultores y cuando los agricultores mismos específicamente busquen esta protección.

1.2.3. Crédito

- a. *En los países donde no está disponible un crédito razonable para los agricultores, los compradores pueden ofrecer hasta un 60% del contrato bajo la forma de pre-financiamiento u otra forma de financiamiento, en tanto y en cuanto estos arreglos sean mutuamente beneficiosos y no sean administrados de manera sesgada en perjuicio para el productor. En los casos que se ofrece crédito:*
 - i. El desembolso tendrá lugar a la firma de una carta de intención, acuerdo y/o contrato, y en la fecha que coincida con las necesidades del productor.
 - ii. Están permitidos todos los instrumentos de crédito, tanto directos como indirectos, en tanto estén disponibles los recursos para el productor de manera efectiva y a un precio razonable y en los tiempos previstos. Las tasas de interés y demás términos serán claramente establecidos en el acuerdo o contrato.
 - iii. Se alentarán otros beneficios, tales como, la participación en las ganancias, la opción

1.0. Responsabilidades de las Empresas Agroalimentarias hacia los Agricultores

- de adquisición de acciones, seguros compartidos y otros mecanismos financieros para la distribución de valores, siempre y cuando se consideren de beneficio mutuo.
- iv. El financiamiento y/o el subsidio de insumos para la producción orgánica debe considerarse una alternativa al otorgamiento de créditos en efectivo

1.2.4. Realidad Económica

Dada la situación económica actual, existe consenso que los compradores no siempre estarán en condiciones de brindar un precio justo u ofrecer todas las oportunidades crediticias mencionadas anteriormente. En tales circunstancias se aplican los siguientes estándares:

SI LOS COMPRADORES NO PUEDEN PAGAR UN PRECIO JUSTO

- a. La incapacidad del comprador de pagar un precio justo debe ser debidamente documentada y justificada, incluyendo la presentación de todos sus registros financieros con información sobre ganancias y pérdidas recientes.

SI LOS COMPRADORES NO PUEDEN PAGAR UN PRECIO JUSTO

- b. Los precios se determinarán a través de un proceso de negociación entre el comprador y el agricultor certificado o agricultores y/o sus representantes elegidos democráticamente.

SI LOS COMPRADORES NO PUEDEN PAGAR UN PRECIO JUSTO

- c. Se deberá implementar un plan para alcanzar el objetivo de un precio justo, y se medirá adecuadamente el progreso y la mejora para alcanzar ese objetivo.

1.2.5. Participación en las Ganancias

- a. Los precios al productor se incrementarán a medida que aumenten las ganancias obtenidas por el comprador con sus productos.

1.2.6 Responsabilidad del Comprador hacia el Grupo de Productores

- a. En el caso que un grupo de productores lo requiera, se alienta a los compradores a brindar apoyo y colaboración para que el grupo desarrolle un Sistema de Control Interno democrático.

1.2.7. Pagos, Penalidades y Deducciones

- a. Se prohíben las disposiciones que permitan reducciones excesivas por baja calidad u otras retenciones de pago.
- b. Se prohíbe retener los pagos. Los pagos realizados al agricultor deben cumplir con los términos de la carta de intención, acuerdo o contrato. El comprador debe pagar la suma total y en el tiempo según lo acordado en los acuerdos de adquisición.
- c. Se sujeta a las leyes nacional, local e internacional la demora en los pagos al productor.

1.3. Sobre la Aplicación de las Normas

1.3.1. Responsable del Pago de los Costos legales

- a. Cualquier comprador o agricultor certificado que viole la ley será responsable por los costos de la corte y del representante legal. (NOTA: Esta disposición es esencial para asistir legalmente al productor que tenga un reclamo que sea válido, mientras a la vez protege al comprador de querellas no justificadas.

1.0. Responsabilidades de las Empresas Agroalimentarias hacia los Agricultores

- b. *Se alentará a los compradores a promover el desarrollo de mecanismos para facilitar a los agricultores de escasos recursos afrontar los costos de resolución de conflictos originados en los contratos.*⁹

1.4. Relaciones de Comercio Justo

1.4.1. Relaciones de Comercio Justo

- a. Los compradores tendrán como norma un comercio justo que favorezca a los agricultores de escala familiar y a los agricultores locales.
- b. Los compradores permitirán que sus políticas y prácticas de compra sean verificadas por todos los agricultores.
- c. *El comprador puede apoyar a los agricultores proporcionando información, ayudando con la comercialización, en la participación de ferias comerciales, y brindando capacitación.*
- d. *Se alentará a los compradores a que desarrollen un plan para compartir el riesgo con las fincas que los abastecen.*
- e. *Los compradores pueden pagar por el costo de certificación de los agricultores. Si el comprador paga a la finca la certificación PJSa, se autoriza a ésta última a vender los productos que el pagador de la certificación no adquiere: si el agricultor decide vender productos de su finca a otros compradores, ambos deben negociar un acuerdo justo respecto al pago o reembolso de los costos de la certificación.*

1.4.2. Abastecimiento

- a. *Los compradores deben aumentar el porcentaje de sus compras de establecimientos certificados*

1.4.3 Contratistas de Mano de obra

- a. *En regiones donde predomina el uso de contratistas de mano de obra, se alentará entre los compradores a trabajar con agricultores y asociaciones de trabajadores rurales y otras contrapartes comunitarias para que aquellos prestadores de servicios laborales rurales que cumplen con el PJSa satisfagan sus necesidades específicas de mercado.*

1.5. Mejora Continua

- a. Dada su vinculación con los principios de los estándares del PJSa, se espera que las empresas agroalimentarias mejoren en forma continua sus prácticas de negociación y contrato. Seleccionarán un asunto para trabajar y progresar realizando un mejoramiento continuo, partiendo de una base anual. Deben seleccionar alguno de los estándares sugeridos y/o promovidos definidos por el PJSa en esta sección o desarrollar alguna práctica específica no incluida en los estándares de esta sección pero que se alinean con sus principios.
- b. Se documentará el área específica identificada para ser mejorada y progresar en esa

⁹ Al menos 30 estados en los EE.UU. tienen Centros para la Resolución de Conflictos que ofrecen a bajo costo y en algunos casos de manera gratuita servicios de mediación para la resolución de conflictos en el sector agrícola.

1.0. Responsabilidades de las Empresas Agroalimentarias hacia los Agricultores

dirección anualmente. Si no se alcanza dicho progreso se debe suministrar información sobre:

- Los esfuerzos realizados durante el año.
- Las razones por las que no se pudo progresar.
- Un plan revisado de mejoras para el año siguiente

1.6. Relaciones con la Comunidad

- a. *Se alentará a las empresas agroalimentarias con certificación PJSa a cooperar e invertir en la comunidad para contribuir al desarrollo de relaciones más equitativas y sustentables. Aunque no se limitan, las sugerencias incluyen:*
 - i. *Desarrollar una política de contratación y capacitación de la mano de obra local.*
 - ii. *Abastecerse de productos y servicios de proveedores locales y regionales.*
 - iii. *Proporcionar recursos para promover buenas prácticas laborales y salarios dignos a toda la comunidad.*
 - iv. *Apoyar las escuelas locales, los servicios sociales y de salud, eventos culturales, clases de idiomas y servicios de traducción.*

2.0. **Responsabilidades del Agricultor hacia los Compradores**

2.0. **Responsabilidades del Agricultor hacia los Compradores**

Principio

Contratos entre compradores y agricultores deben ser justos y equitativos. Se introducirán mejoras de manera constante en los términos de los contratos

Estándares

2.1. Certificación

- a. Los compradores tienen derecho a requerir la certificación actualizada de los productos que corresponden.

2.2. Transparencia

- a. Los compradores certificados por el PJSA tienen derecho a acceder en forma transparente a los costos de producción de los agricultores para determinar precios justos a estos últimos.
- b. El agricultor certificado por el PJSA asume el compromiso por una mejora continua de sus operaciones, de la calidad de sus productos y sobre la capacidad para calcular sus costos de producción.

2.3. Procedimientos para la Resolución de Conflictos

- a. Los contratos formales entre agricultores y compradores deben incluir procedimientos para la resolución justa de conflictos, por medio de los cuales puedan presentar sus reclamos y apelaciones relacionadas a contratos injustos y otras prácticas de fijación de precios justos.
- b. De no existir un contrato formal, que prevea Procedimientos para la Resolución de Conflictos de manera justa, se establecerá un mecanismo por medio del cual los agricultores y compradores puedan presentar sus reclamos y apelaciones relacionadas a contratos injustos u otra práctica de fijación de precios justos.
- c. Las empresas certificadas que presenten reclamos serán protegidas de cualquier represalia ejercida por el agricultor.
- d. Los agricultores acuerdan adoptar los Procedimientos para la Resolución de Conflictos del PJSA (definido en el manual de normas del PJSA) en caso que alguna de las partes no esté satisfecha con los resultados del proceso para la resolución del conflicto definido en el contrato entre el agricultor y el comprador.

2.4. Cláusula Anti-discriminación

- a. El productor no discriminará contra ningún comprador al establecer un contrato o acuerdo, fijar precios o beneficios u otras u competencias, por razones de raza, credo, color, origen nacional o étnico, género, identidad de género, edad, minusvalidez o discapacidad, actividad sindical o partidaria, estado civil, u orientación sexual.¹⁰

¹⁰ Este estándar no exige a un empleador de cumplir con los procedimientos legales requeridos tal como el proceso de verificación USA I-9.

2.0. **Responsabilidades del Agricultor hacia los Compradores**

2.5. Relaciones de Largo Plazo

- a. En cuanto a las necesidades y derechos de cada una de las partes, compradores y agricultores trabajarán con buena fe para establecer relaciones de largo plazo y estables basadas en el respeto mutuo.

2.6. Contratos

- a. Los principales puntos o asuntos a incluir en los contratos escritos o acuerdos informales serán los siguientes: fijación del precio, calidad, cantidad, cronogramas de entregas, participación en las ganancias, y otros beneficios, estándares, resolución de conflictos, y cualquier arreglo de prefinanciamiento o crédito, y el derecho del agricultor a tener prioridad para recuperar lo que se le adeude en caso que el comprador deje el negocio o quiebre. Ambas partes acordarán los términos del contrato antes del período de cosecha o el de inicio de las entregas.

2.7. Derecho a Saber

- a. Cualquier cambio en el contrato o entendimiento debe ser negociado.
- b. Tanto el comprador como el agricultor cuentan con tres días laborales después de la firma del contrato para cambiar de idea y cancelar el entendimiento sin penalidades.
- c. Ningún acuerdo o contrato entre agricultor y comprador finalizará sin justa causa.

2.8. Relaciones de Comercio Justo

- a. Si el comprador paga y posee la certificación del PJSA de la finca, ésta puede vender el producto que al dueño de la certificación no le compran en otros mercados.
- b. Si el agricultor decide vender productos de su finca a otros compradores, tanto el agricultor como el comprador deben negociar un arreglo equitativo respecto al pago o reembolso de los costos de la certificación.

2.9. Responsabilidad del Pago de Costos Legales

- a. Cualquier comprador o agricultor certificado que viole la ley será responsable por cualquier reclamo judicial y los costos que ellos impliquen [NOTA: Esta disposición es esencial para ayudar a los agricultores a realizar un reclamo válido a través de un abogado a la vez que protege al comprador de reclamos injustificados.

2.10. Contratistas de Mano de Obra

- a. *En regiones donde predomina el uso de contratistas de mano de obra, se alentará entre los agricultores a trabajar con los compradores y asociaciones de trabajadores rurales y otras contrapartes comunitarias para que aquellos prestadores de servicios laborales rurales que cumplen con el PJSA satisfagan sus requerimientos o demandas.*

2.11. Mejora Continua

- a. Se requiere que las fincas certificadas por PJSA mejoren continuamente sus prácticas de negociación y de contratación en la medida que se identifican con los principios de los estándares del PJSA. Los agricultores deben elegir un punto para trabajar y progresar realizando una mejora partiendo de una base anual. Pueden elegir algunos de los estándares sugeridos o propuestos por el PJSA en esta sección, o bien desarrollar una

2.0. Responsabilidades del Agricultor hacia los Compradores

práctica específica que coincida con los principios establecidos en los estándares de esta sección.

- b. El agricultor debe documentar el área que específicamente ha seleccionado para mejorar y progresar en esa dirección anualmente. Si no logra dicho progreso, debe presentar:
- Los esfuerzos realizados durante el año.
 - Las razones por las que no se pudo progresar.
 - Un plan revisado de mejoras para el año siguiente

3.0. Responsabilidades del Agricultor para con los Trabajadores y Pasantes

3.0. Responsabilidades del Agricultor para con los Trabajadores y Pasantes

Los trabajadores de las empresas agroalimentarias, con excepción de los de las fincas agrícolas, son tratados en la sección 4.0.

Principio

El trabajador tiene derecho a un ambiente laboral seguro y saludable, a un trato justo y una compensación equitativa.

Estándares

3.1. Derechos Laborales

3.1.1. Libertad de Asociación

- a. Los trabajadores tienen derecho a asociarse, organizarse y participar libremente en negociaciones colectivas, sin represalias de ninguna clase de parte del empleador y/o de sus agentes. Este derecho debe incluirse explícitamente en el contrato del empleador y en sus políticas de negocio.
- b. Los trabajadores que se quejen de represalias por parte del empleador por ejercer esos derechos tendrán acceso a procedimientos justos para la resolución de conflictos.
- c. Siempre y cuando se realice en horas no laborales, no se negará el acceso a los representantes de organizaciones laborales para asistirlos en el ejercicio de sus derechos.

3.1.2 Proceso de Negociación

- a. El empleador reconocerá y negociará de buena fe los términos de la relación laboral con: (a) el trabajador, en el caso de un solo trabajador contratado, (b) con un grupo de trabajadores, cuando se contrata más de un trabajador y se ha decidido por negociar colectivamente o, (c) con representantes sindicales elegidos democráticamente por el/los trabajador/es libres de toda interferencia o intimidación. Todas las referencias a la negociación y derechos de negociación contenidas en estos estándares se interpretarán como aplicables a alguna de las tres categorías anteriores, según cada caso en particular.
- b. Los contratos entre empleadores y trabajadores contendrán requisitos para una resolución rápida de los conflictos, imponiendo penalidades por acciones llevadas a cabo sin “buena fe”.
- c. Si alguna de las partes se encuentra negociando de mala fe, el agricultor permitirá que se apliquen los Procedimientos para la Resolución de Conflictos definidos por el PJSA.
- d. *Empleadores y trabajadores deben desarrollar un plan a 5 años con objetivos anuales de manera que se puedan medir los progresos de mejoramiento de las condiciones de equidad y justicia.*

3.1.3 Procedimientos para la Resolución de Conflictos

- a. El empleador debe contar con Procedimientos para la Resolución de Conflictos Internos con los trabajadores. Estos procedimientos deben contemplar una serie de pasos en caso que los conflictos no puedan ser resueltos en una primera instancia. Los trabajadores que tengan reclamos en contra de su empleador relacionadas con prácticas laborales,

3.0. Responsabilidades del Agricultor para con los Trabajadores y Pasantes

incluyendo represalias a raíz de la presentación de reclamos realizados, y que no se conforman con los resultados del procedimiento interno para la resolución de los mismos, pueden acudir a un centro de resolución de conflictos, y solicitar que se apliquen los Procedimientos para la Resolución de Conflictos establecidos por el AJP. Como parte de su capacitación se informará a los trabajadores sobre estos Procedimientos y de cómo se accede a los mismos.

3.1.4. Transparencia y Divulgación Completa de Datos

- a. Los empleados deben recibir una copia del contrato y/o un manual de la política hacia el personal conteniendo los términos y condiciones de la relación laboral. El empleador debe suministrar una copia del contrato que estará escrito en el idioma nativo u otro accesible para el trabajador.
- b. Los contratos incluirán: derechos y responsabilidades, un manual de política disciplinaria, despidos, reincorporaciones, salarios y métodos de pago, localización y tipo de trabajo (descripción de la tarea), cantidad de horas de la jornada laboral, requerimiento de horas extras y su forma de cálculo, acceso a organizaciones sindicales, procedimientos para efectuar reclamos y resolver conflictos de acuerdo a lo establecido en el punto 3.1.3, normas de higiene y seguridad, licencias pagas por enfermedad, días feriados y vacaciones pagas, indemnización por accidentes o lesiones de trabajo, y otros beneficios, tales como, jubilación, licencia por maternidad y paternidad. Se consideran también los derechos del trabajador a finalizar la relación laboral y recuperar los salarios en caso de quiebra de la finca, hacer pública el/los conflicto/s que puedan tener, exceptuando la divulgación de información privada o confidencial.
- c. Cualquier cambio posterior en el contrato se negociará con los trabajadores o con sus representantes, elegidos democráticamente, libre de cualquier interferencia o intimidación por parte del empleador o supervisor.
- d. El empleador mantendrá en el legajo del trabajador el registro de su salario y otras remuneraciones, las evaluaciones de desempeño y las acciones disciplinarias que se le hayan aplicado. Este requisito se aplica también a los trabajadores estacionales y, en estos casos, el legajo incluirá también la duración del empleo durante todas las estaciones trabajadas. A su requerimiento, el trabajador podrá tener libre acceso a su legajo, como también disponer de una copia del mismo.
- e. Iniciada la relación laboral, se proporcionará al trabajador en forma oportuna la documentación así como las presentaciones que se hagan, en su idioma nativo u otro que maneje fluidamente, detallando sus derechos y responsabilidades y otras consideraciones contempladas por estos estándares.
- f. El productor organizará presentaciones orales para asegurar que el trabajador comprende el contrato laboral y otros documentos escritos relacionados.
- g. Se realizarán reuniones regulares entre los administradores o encargados y los trabajadores los días de pago de las horas trabajadas.

3.1.5. Cláusula Antidiscriminatoria

- a. El empleador no discriminará contra ningún o eventual trabajador respecto a: contratación, salarios, beneficios u otras cuestiones, por razones de raza, doctrina, color, origen nacional o étnico, género, identidad de género, edad, minusválido o discapacidad (incluido infección por el VIH), participación en sindicatos o actividades políticas, estado

3.0. Responsabilidades del Agricultor para con los Trabajadores y Pasantes

de inmigración o ciudadanía, estado civil, u orientación sexual.¹¹

- b. El empleador no puede demostrar favoritismos en la asignación de las tareas las laborales u otras condiciones laborales.

3.1.6. Relaciones Humanas

- a. Los trabajadores deben ser tratados en forma digna y respetuosa.
- b. Ningún tipo de abuso físico, psicológico, verbal, o sexual será tolerado.
- c. El castigo físico no se permite como ninguna forma sanción.
- d. La práctica de deducir el salario como una medida disciplinaria no está permitida.
- e. El empleador no puede retener los documentos legales originales del trabajador por un período mayor al permitido por la ley.
- f. El empleador no puede hacer retenciones del salario o de algún beneficio del trabajador.

3.1.7. Revisiones Regulares del Desempeño

- a. El empleador realizará revisiones periódicas del desempeño a todos los trabajadores, como mínimo una vez al año
- b. La persona que realice la revisión redactará la evaluación que se incorporará al legajo del trabajador, y éste podrá tener acceso a sus propios legajos.

3.1.8. Agencia de Reclutamiento

- a. Si el empleador recurre a una agencia para reclutar a sus trabajadores, ésta debe cumplir con todos los requerimientos legales.

3.1.9. Contratación Directa

- a. Los trabajadores serán contratados directamente por el dueño de la finca.
- b. Las fincas que cumplen con el PJSa no acudirán a intermediarios (Ej. contratistas de mano de obra), sin recibir una aprobación de parte del certificador basado en los pasos detallados en la sección 3.1.10 y que se incluye más abajo. Antes de buscar alternativas a la contratación directa, se debe primero publicar o difundir en la comunidad local la búsqueda que se está haciendo para contratar directamente al personal que cumpla con los requisitos.

3.1.10. Contratistas de Mano de Obra

- a. Cuando se acude a contratistas de mano de obra, el agricultor y el contratista son responsables de los términos de la relación laboral contractual y las condiciones de trabajo mientras los trabajadores contratados bajo esta modalidad trabajen en su finca. El agricultor se responsabiliza legalmente frente a terceros y/o comparte la responsabilidad de este estatus con el contratista, con respecto a los trabajadores. Esto debe quedar explícitamente establecido en un documento por escrito o como parte del manual de la finca sobre las relaciones laborales. Todo lo referido a salarios, términos de trabajo, beneficios, etc. (excepto la extensión del trabajo) debe corresponderle por igual a todos los trabajadores contratados. La única excepción a este estándar es cuando se utilizan subcontratistas que desempeñan funciones extraordinarias tales como plomería, o trabajo

¹¹ Este estándar no exime a un empleador de cumplir con los procedimientos legalmente requeridos tal como el procedimientos de verificación USA I-9.

3.0. Responsabilidades del Agricultor para con los Trabajadores y Pasantes

- eléctrico ya que realizan estos servicios como empresas independientes.
- b. El agricultor se ajustará a todas las leyes pertinentes, en caso de una necesidad adecuadamente documentada de emplear contratistas de mano de obra en alguno de los siguientes escenarios. Esto incluye, aunque no exclusivamente, el empleo de contratistas con licencia.
 - c. Si hay descontento o protestas en el lugar de trabajo, un empleador no puede utilizar contratistas de mano de obra o una agencia de empleo en alguno de los siguientes escenarios para interferir con el proceso de resolución del conflicto.

Escenario Uno:

- d. En primer término, el empleador de una finca que opte por alternativas distintas a la contratación directa deberá primero documentar sus requerimientos e informar de esas necesidades a su certificador, incluyendo documentación que corrobore que se realizó la búsqueda de los trabajadores a nivel local y que no hubo disponibilidad de trabajadores calificados.
- e. En segundo término, el empleador agrícola deberá colaborar prioritariamente con una organización que represente a los trabajadores, dejando documentado este acercamiento. Si la colaboración es satisfactoria y la organización de los trabajadores actúa como un intermediario, periódicamente dicha organización será incluida por el certificador en el proceso de auditoría de la finca. Si la tarea de la organización es solamente identificar trabajadores que posteriormente son contratados directamente por el empleador de la finca, les comprende los derechos de los trabajadores contratados directamente considerados en esta sección.
- f. En tercer término, si no es posible dicha colaboración entonces el productor elevará un requerimiento al certificador (acompañando documentación de los pasos realizados en tal sentido) para requerir un contratista de mano de obra que cuente con la aprobación del PJSA (puede ser un contratista independiente certificado por el PJSA o bien un contratista a ser auditado junto con la finca, que cumpla también con los estándares del PJSA por lo que se ejercerá un control directo ^{i[1]}).

Escenario Dos:

- g. Si el agricultor no consigue cumplimentar los requerimientos arriba mencionados pero tiene necesidad de contratar mano de obra para su finca, se le otorgará un período de transición basado en un plan, aprobado por el certificador y reconocido por el PJSA tanto para que prescinda del uso de los contratistas que no cuenten con aprobación del PJSA como para que desarrolle un servicio alternativo que acate los requerimientos del PJSA.
 - i. El período exacto de la transición debe ser cumplimentada satisfactoriamente en un máximo de dos ciclos agrícolas consecutivos o un período de 18 meses, el que sea más breve. Los planes de transición aprobados permanecerán bajo la supervisión del certificador y del PJSA.
 - ii. Además de ser limitados en tiempo, los planes de transición no pueden representar una porción significativa del total (entre el 10 y 20%) de la fuerza de trabajo utilizada en la finca.
 - iii. Los contratistas de mano de obra que cuentan con aprobación para la transición deben

3.0. Responsabilidades del Agricultor para con los Trabajadores y Pasantes

- mantener un archivo sin violaciones a la ley. El agricultor debe discontinuar al empleo del contratista si el PJSA le notifica que ha incurrido en violación de la legislación laboral. Se le requerirá al empleador de la finca que consiga un affidavit firmado por parte del contratista, afirmando que se han cumplimentado todos los requerimientos relevantes a las condiciones laborales y términos de empleo en todos los aspectos de su empresa, no solamente en lo que concierne el trabajo con este empleador.
- iv. Durante este período de transición, el empleador es el responsable de asegurar que se cumplimenten todos los requerimientos con toda mano de obra contratada mientras estos empleados trabajen en su finca, y de todos los costos adicionales asociados con el cumplimiento o la auditoría se requiera para verificar lo antes mencionado.

Escenario Tres:

- h. Excepciones ante situaciones de Emergencia – Agricultores que experimentan una crisis temporaria inesperada de falta de disponibilidad de mano de obra, debido a factores climáticos adversos, desastres naturales, u otras calamidades inesperadas o falta de disponibilidad impredecible de fuerza laboral, tendrán derecho ante la situación de emergencia a buscar mano de obra a través de cualquier medio. Bajo cualquier circunstancia esta situación exige que las emergencias sean temporarias y debidamente documentadas. Con posterioridad a la emergencia, el agricultor debe brindar al certificador una explicación fundamentada de la situación de emergencia, del contratista de mano de obra, de los trabajadores ocupados y del período de tiempo que fueron empleados, como también un plan de cómo las necesidades de esa emergencia por mano de obra pueden satisfacerse en el futuro observando los estándares del PJSA.

3.1.11. Trabajo Forzado

- a. Se prohíbe terminantemente el trabajo forzado incluyendo el trabajo involuntario en prisión o encadenado. Esto incluye formas indirectas de coerción incluso reteniendo los pagos, deudas o depósitos de pago (excepto depósitos razonables si se facilita la vivienda), extorsión física o psicológica, amenazas o abusos.

3.1.12. El Grupo Familiar del Trabajador

- a. Los miembros del grupo familiar del trabajador tienen el derecho de optar libremente el ámbito dónde trabajar.
- b. Las parejas no ejercerán el papel de supervisor directo entre sí.

3.1.13. Cumplimiento

- a. El empleador no participará en programas voluntarios o practicas que prevengan o prohíban la completa conformidad con los estándares que se proponen en este documento.

En los Estados Unidos, actualmente esto incluye los programas de visa de trabajadores huéspedes o de visita, como la h2A y la h2B.

- i. Se puede hacer una excepción a este estándar si se sigue el criterio siguiente: (1) el pedido de estas visas es iniciado por los empleados y / o sus familias.; (2) las visas son para los actuales y / o empleados antiguos, sus familias y / o los miembros

3.0. Responsabilidades del Agricultor para con los Trabajadores y Pasantes

- conocidos de sus comunidades; (3) el empleador está a cargo directamente del proceso de reclutamiento y contratación para que la identificación y la contratación de empleados no sea mediada por una agencia de reclutamiento u otra agencia. Esto no excluye que el empleador pueda utilizar asistencia profesional en cuanto al trabajo administrativo necesario.
- ii. Si el derecho del empleado a permanecer en el país se vincula a un estatus activo de empleo, el empleador se compromete a no finalizar la ocupación de ningún trabajador que se encuentre validado por esta visa sin antes permitirles una completa apelación, como se resume en el proceso de resolución de conflictos en el Proyecto de justicia social en la agricultura. Los empleados que trabajan con este tipo de visa deben ser informados de este derecho en cuanto son contratados.
 - iii. El empleador es responsable por los gastos de reclutamiento o de trabajo administrativo al igual que gastos de viajes de ida y vuelta al lugar de empleo al comenzar el contrato y al finalizar el mismo. Todas las provisiones de esta visa incluyendo alojamiento, pago de costos de viaje, salarios, entre otros serán verificados independientemente por quien los certifica.
 - iv. El empleador es responsable por el aumento que se ocasionará de la auditoria y la inspección de los costos asociados con la utilización de este tipo de programa.
 - v. Esta excepción será considerada temporal, solo se empleará cuando no haya alternativas razonables para que los empleados en cuestión puedan llegar y quedarse en el país.
- b. El empleador no puede contratar ni despedir trabajadores de manera periódica para evitar formalizar la relación laboral. El trabajo a domicilio, las subcontrataciones, pasantías u otros métodos pueden considerarse como formas de eludir el empleo regular y la contratación directa.
 - c. El empleador no utilizará contratistas independientes para evitar el contrato directo empleador- empleado.
 - d. Las negociaciones con contratistas independientes se harán basadas en la buena fe. Los contratos definirán los términos del trabajo incluyendo el período de tiempo, el pago que se considera equitativo para ambas partes, las formas de pago, las fechas de entregas, los términos de finalización del contrato, recursos que debe proveerse al contratista y los recursos que éstos deben aportar, algún otro beneficio adicional, y una cláusula explícita antidiscriminatoria de que se observan los estándares del PJSA.
 - e. Deben cumplirse con todas las leyes federales, estatales, locales referentes a las condiciones de trabajo, seguridad y salud y los términos de empleo deben sujetarse a las mismas ¹². Es responsabilidad del empleador conocer sus obligaciones legales y cumplirlas.

3.1.14. Finalización

- a. Al trabajador no se disciplinará ni despedirá sin causa justificada. La empresa tiene un procedimiento de disciplina documentado con un sistema de advertencia previo. y se debe otorgar al trabajador un detalle completo de las razones del despido.
- b. Durante una entrevista disciplinaria, si el trabajador lo solicita tiene derecho a la presencia de un representante del sindicato u otra organización que prefiera,

¹²La guía del PJSA sobre la situación de los trabajadores inmigrantes se trata separadamente.

3.0. Responsabilidades del Agricultor para con los Trabajadores y Pasantes

- c. Cualquier trabajador que se considera haber recibido una sanción disciplinaria o despedido injustamente podrá, de acuerdo a los Procedimientos para la Resolución de Conflictos:
 - i. Ser reintegrado y compensado por las pérdidas ocasionadas durante el período en que fuera despedido o recibiera una acción disciplinaria.
 - ii. Recibir del empleador una indemnización por despido acordada mutuamente si su reintegración al lugar de trabajo no es aceptable para ambos.
 - iii. En caso que un trabajador haya sido despedido injustamente, no será incorporarlo en una lista negra formalmente o informalmente por parte del empleador.
- d. El trabajador tiene derecho a terminar su relación laboral sin restricciones.
- e. El empleador tendrá una política sobre los factores a tener en cuenta para tomar decisiones sobre los despidos. Aunque no se limita, esta política debe tomar en consideración la antigüedad. Esa política debe ser parte del contrato laboral (y por lo tanto negociada con los trabajadores o sus representantes elegidos democráticamente para la negociación colectiva). El empleador le anunciará por escrito al trabajador que está pendiente su despido tan pronto le haga saber la necesidad financiera de esa decisión, por lo menos 14 días de antelación. El empleador debe compartir información por escrito con sus trabajadores sobre la necesidad de realizar despidos. Finalizado el vínculo laboral por razones de despido el empleador debe abonar inmediatamente la indemnización mediante el pago de un cheque.
- f. El empleador debe incluir en el contrato con el trabajador / o en un manual del personal una política que defina los criterios que serán empleados para recontractar a los trabajadores.

3.1.15. Capacitación a los Trabajadores y Pasantes de las Fincas

- a. Una vez iniciada la relación laboral, en un momento oportuno, el empleador conducirá o proveerá de capacitación a sus trabajadores/as con relación a sus derechos legales y laborales. La capacitación incluirá una presentación de sus derechos adicionales garantizados por el PJSa. Todo trabajador recibirá una copia de los derechos que les otorga el PJSa con anterioridad o como parte de la capacitación.
- b. El empleador debe publicitar en un área accesible y frecuentada por los empleados información respecto a sus derechos conforme a los estándares del PJSa.
- c. *Si no es conducido por el agricultor, la capacitación puede ser conducida por sindicatos locales de trabajadores rurales y otras organizaciones, como también por servicios legales o agencias similares.*
- d. El empleador proporcionará información para contactarse con grupos locales o regionales que abogan por los trabajadores y de grupos de trabajadores apoyados por el AJP. Esta y otras informaciones para los empleados serán puestas al alcance donde todos puedan notificarse.
- e. Toda capacitación debe brindar oportunidades a los trabajadores de formular preguntas y plantear inquietudes. El formato exacto puede variar dependiendo del contexto pero debería consistir en algo más que una simple presentación de material escrito para que el empleado se tome el tiempo necesario para leerlo, sino también debe atenderse aquellos casos que no cuentan con suficientes habilidades de lectura para entender los materiales escritos.

3.0. Responsabilidades del Agricultor para con los Trabajadores y Pasantes

3.2. Trabajo Infantil

- a. Se prohíbe contratar menores (por debajo de los 18 años) para realizar trabajos de jornada completa. En aquellos países donde la gente joven pueden legalmente dejar la escuela a la edad de 16, estos estándares permitirán el trabajo de jornada completa a los jóvenes de 16 a 18 años siempre y cuando se pueda documentar que los menores hayan completado el nivel secundario o dejado la escuela voluntariamente.
- b. Bajo ninguna circunstancia los niños en una finca deben desarrollar tareas que los expongan a peligros reales o potenciales como sustancias químicas o uso de maquinaria. Los menores no deben trabajar de noche, y las cargas, los pesos que levanten, u otras demanda físicas en general, deben ser apropiadas a su edad. Los menores serán cuidadosamente supervisados. Se les asignará tareas acordes a sus limitaciones físicas.
- c. Los niños no podrán dejar de atender la escuela o las tareas escolares para poder trabajar en la finca.
- d. El empleador debe facilitar la asistencia a la escuela de los niños de sus empleados.
- e. *El empleador puede facilitar la participación en otros programas educacionales para menores que puedan estar disponibles y dar oportunidades a los padres con niños en edad escolar de trabajar medio tiempo las veces que sea posible.*
- f. El empleador se ocupará que los niños de los trabajadores que viven en la finca reciban cuidado mientras sus padres realizan el trabajo agrícola.

3.3. Salarios y Beneficios

3.3.1. Salario Mínimo y Vital (“salario digno”)

- a. El trabajador recibirá un salario mínimo y vital definido como el salario neto correspondiente a la semana legal de trabajo en el país, no superior a las 48 horas, que permita satisfacer las necesidades de una familia promedio (alimentación, vestimenta, cuidado de la salud, educación, agua potable, cuidado de los niños, transporte, vivienda y energía), y posibilitando un 10% de ahorro del ingreso. El monto del salario variará por región. Un salario mínimo y vital puede incluir incentivos no monetarios.
- b. Los salarios deberán permitir el acceso a los trabajadores a bienes culturales y a actividades de recreación
- c. El agricultor irá abandonando paulatinamente hasta eliminar definitivamente el pago en especie y/o a destajo o por unidad de trabajo. Aún en el período que se está dejando estas modalidades de pago se debe emplear un equivalente por hora similar a un salario cumpliendo con este estándar para todos los trabajadores.
- d. El empleador expresará claramente en el recibo de sueldo u otro registro equivalente: la tasa salarial, todas las deducciones requeridas legalmente, y otras deducciones que acuerden las partes, por ejemplo, en caso que el empleador le provea al trabajador de vivienda.
- e. *Si el comercio justo posibilita un ingreso mayor, el empleador puede incrementar en primer lugar los salarios y beneficios a los trabajadores.*
- f. *El empleador puede proporcionar una bonificación anual o estacional a sus trabajadores.*
- g. Se desarrollará una política bien clara la cual será comunicada a los trabajadores que el incremento salarial se basará en criterios, tales como, antigüedad, desempeño laboral producto de evaluaciones transparentes, y resultados económicos del negocio.

3.0. Responsabilidades del Agricultor para con los Trabajadores y Pasantes

- h. El empleador puede desarrollar mecanismos que estimulen a incrementar la participación y responsabilidad de los trabajadores en la empresa y otorgar salarios y beneficios que guarden relación con el desarrollo de esa responsabilidad.*
- i. Las fincas pueden proporcionar trabajo anual a sus trabajadores.*

3.3.2 Realidad Económica

En la economía actual, el productor agrícola no siempre podrá pagar un salario digno que permita satisfacer las necesidades vitales del trabajador. Cuando se presenta esta circunstancia cabe implementar los siguientes estándares:

SI NO PUEDE PAGARSE UN SALARIO MÍNIMO Y VITAL (“salario digno”)

- a. El empleador debe justificar y documentar la imposibilidad de pagar un salario a sus trabajadores que alcance para vivir.

SI NO PUEDE PAGARSE UN SALARIO MÍNIMO Y VITAL (“salario digno”)

- b. El empleador debe declarar sus registros financieros y datos sobre sus costos de producción que permita verificar su situación financiero posibilitando negociaciones justas y transparentes. Estos registros financieros deben ponerse a disposición tanto al certificador como a los trabajadores y/o a los representantes que designen.

SI NO PUEDE PAGARSE UN SALARIO MÍNIMO Y VITAL (“salario digno”)

- c. Los salarios se deben determinar a través de un proceso de negociación entre el empleador y el empleado en forma individual y/o a través de sus representantes escogidos en forma democrática, libre de cualquier interferencia o intimidación por parte del empleador o supervisor.

SI NO PUEDE PAGARSE UN SALARIO MÍNIMO Y VITAL (“salario digno”)

- d. En ningún caso los salarios deben estar por debajo de los salarios equivalentes en la región para la misma labor. De todos modos, ese valor debe ser tomado como un piso justificado solamente por un período corto de dificultades económicas ya que las expectativas son que los salarios se incrementen.

SI NO PUEDE PAGARSE UN SALARIO MÍNIMO Y VITAL (“salario digno”)

- e. En ningún caso la diferencia entre el salario más bajo y el más alto (incluyendo el del empleador/propietario de la finca) será mayor de uno a ocho veces, de acuerdo con los principios de un ámbito de trabajo democrático.

SI NO PUEDE PAGARSE UN SALARIO MÍNIMO Y VITAL (“salario digno”)

- f. El empleador debe implementar un plan para lograr como meta un salario que alcance para vivir, y a través de la participación de los trabajadores y/o de sus representantes desarrollar un proceso para medir el progreso hacia esa meta.

SI NO PUEDE PAGARSE UN SALARIO MÍNIMO Y VITAL (“salario digno”)

- g. Los salarios de los trabajadores aumentarán conforme se incrementan los beneficios (ingresos netos) de la finca.

3.3.3. Derecho a Beneficios

- a. El empleador proporcionará a los trabajadores compensaciones a trabajadores accidentados en el trabajo, cobertura por discapacidad y desempleo, seguro social, licencias por enfermedad (al menos sin remuneración), y licencias por maternidad o

3.0. Responsabilidades del Agricultor para con los Trabajadores y Pasantes

- paternidad.
- b. El empleador no requerirá trabajar al empleado enfermo o con necesidad de atención médica.
 - c. El empleador no impondrá disciplina bajo ningún concepto al trabajador que no concurra al trabajo por causa de enfermedad o de algún miembro de su familia (esto no exceptúa al empleador de solicitarle que se notifique a la brevedad posible y/ o presentar un certificado del médico u otra documentación que avale una prolongada ausencia del trabajo por enfermedad).
 - d. *El empleador puede brindar licencias pagas por enfermedad o accidentes laborales.*
 - e. En aquellas jurisdicciones en las cuales ciertos beneficios, tales como compensación a los trabajadores, no requiere la inclusión de los trabajadores agrícolas, y tales programas no están disponibles de manera voluntaria, el empleador documentará un método alternativo confiable que proveerá por las necesidades financieras de los trabajadores accidentados o incapacitados de trabajar. (Dicha cobertura es mutuamente beneficiosa ya que también debería proveer protección al empleador de una excesiva responsabilidad en el caso de accidentes o lesiones laborales).

3.3.4. Día de Descanso y Horas Extras

El empleador se sujetará a las leyes laborales locales Sin embargo, debe haber un nivel mínimo de cumplimiento aún cuando las leyes no cubran a los trabajadores o si son más laxas que los siguientes estándares:

- a. El empleador debe cumplir con todas las leyes correspondientes a las horas extras y a toda la cantidad de horas trabajadas por semana, como con los estándares aquí descriptos.
- b. El empleador brindará a todos los empleados al menos un día de descanso por semana.
- c. Se remunerarán totalmente los casos de tiempo de trabajo perdido, ya sea porque la maquinaria no funciona u otros eventos que están fuera del control del empleado, aparte de imponderables meteorológicos adversos.
- d. El empleador no obligará al empleado a trabajar más de 48 horas por semana. Se acordará con el trabajador trabajar más allá de ese promedio.
- e. El empleador desarrollará una política de horas extras (resultado de negociaciones con empleados o si éstos optan, con sus representantes democráticamente elegido, libres de toda interferencia o intimidación de parte del empleador), con el sobreentendido objetivo de alcanzar como parte de la mejora continua el pago de las horas extras (a un valor equivalente a una hora y media de trabajo) si la ley no lo requiere. Las horas extras (excediendo las 48 horas por semana) serán bien documentadas y esta documentación compartida con el trabajador a su requerimiento.
- f. Cuando se presenten momentos de tiempos improductivos, debido a condiciones climáticas adversas, el empleador planificará y hará todo el esfuerzo posible para proporcionar empleo alternativo a sus trabajadores.
- g. Se informará al trabajador si las horas extras son obligatorias antes de firmar un acuerdo con el empleador o iniciar su trabajo.
- h. El requerimiento de las horas extras merece especial atención en el caso de trabajadores que tienen hijos que deben atender en el hogar.

3.0. Responsabilidades del Agricultor para con los Trabajadores y Pasantes

3.3.5 Antigüedad

- a. El empleador implementará una política de antigüedad para todos los trabajadores permanentes y para aquellos que regresan a trabajar durante sucesivas estaciones.

3.3.6. Igual Pago por el Mismo o Equivalente Puesto de Trabajo

- a. Los trabajadores que realicen la misma labor recibirán igual salario (NOTA: Esta cláusula no prohíbe que el empleador desarrolle un sistema de escalas de salarios de acuerdo a la antigüedad, como el que se describe más arriba, o con base en otros indicadores medibles documentados por el empleador).

3.3.7. Derecho a Regresar al Trabajo Estacional

- a. En el caso de empleo estacional, el trabajador tiene derecho a retornar a su trabajo en temporadas sucesivas, de acuerdo a la antigüedad, a menos que el empleador justifique debidamente la negación a recontratarlo

3.3.8 Penalidades y Deducciones

- a. Se prohíbe la entrega de depósitos iniciales, deducciones excesivas, e injustificadas retenciones del pago hasta el fin de la estación.¹³

3.3.9. Licencias

- a. Se otorgará al trabajador licencias no pagas (al menos) por ausencias de una extensión apropiada por maternidad o paternidad o emergencias médicas o de salud de un familiar, de acuerdo con el Acta de Licencias Médicas y Familiares y otras que hayan sido acordadas entre empleador y trabajador.
- b. *El empleador puede otorgar licencias pagas de extensión adecuada por maternidad, paternidad, emergencias médicas o de salud de un familiar u otro tipo de licencias.*
- c. *El empleador puede desarrollar una política similar para los trabajadores estacionales.*

3.3.10. Pagos Regulares y en Forma Oportuna

- a. El empleador pagará a sus trabajadores regularmente y en forma oportuna en días fijos, y con una frecuencia no inferior a una quincena excepto que el trabajador lo requiere distinto.
- b. Los pagos deben ser adecuadamente documentados, y los registros del empleador deben incluir: mecanismos de fijación de salarios, las horas trabajadas, período de pagos, detalle de las deducciones (por impuestos, seguro de salud, etc.) horas extras trabajadas, y el salario neto adeudado que debe ser pagado.
- c. El pago debe ser hecho en la moneda de curso legal (no con pagarés, vouchers, o cupones).

3.3.11. Beneficios Adicionales

- a. *Se alentará a los empleadores ofrecer beneficios adicionales a sus trabajadores y mejorar continuamente en esta dirección. Las sugerencias incluyen (aunque no se limitan) a:*
 - i. *Ofrecer a los empleados de la empresa que produce, procesa o vende alimentos*

¹³ Como lo define la convención de la OIT #95 (Protección Salarial) y la #105 (Abolición de Trabajo Forzado).

3.0. Responsabilidades del Agricultor para con los Trabajadores y Pasantes

descuentos en los alimentos que éstos adquieren o entregárselos sin costo.

- ii. *Proveer alimentos a los empleados a bajo o ningún costo (a lo sumo cubriendo solamente los costos.*
- iii. *Otorgar pequeños préstamos en caso de necesidad en condiciones razonables.*
- iv. *Brindar al trabajador capacitación en las tareas que realiza en la finca permitiéndoles comprender los métodos de producción de la finca, comercialización y gestión económica, mejorando sus habilidades para el negocio y contribuyendo a progresar en las tareas que realiza.*
- v. *Otorgar a los trabajadores permanentes (incluyendo los trabajadores estacionales que retornan cada temporada) cobertura amplia del seguro de salud.*
- vi. *Esforzarse en proveer a todos los trabajadores permanentes ((incluyendo a los trabajadores estacionales que retornan cada temporada) el beneficio de una pensión o jubilación.*
- vii. *Ofrecer de ser posible una participación en sus ganancias.*
- viii. *Ofrecer un centro de atención a los niños en el lugar de trabajo o un complemento a los padres para que pueden retirarse con tiempo para buscar a sus niños en la escuela.*
- ix. *Instituir una política de pagar una vez y media toda semana laboral que exceda las 48 horas.*
- x. *Mejorar los beneficios de seguridad y salud, licencias y beneficios de jubilación y seguridad laboral, por encima de lo que es requerido por estos estándares.*

3.3.12. Acuerdo por el Pago de Salarios Adeudados

- a. Si el empleador deja de operar o se declara en bancarrota, el empleado tiene prioridad para recibir el pago de su salario u otros pagos adeudados en concepto de trabajo terminado con los activos de la empresa. El empleador no puede dejar de aplicar este derecho. El contrato debe prever que garantiza el derecho al trabajador a recuperar salarios impagos u otros pagos adeudados.

3.4. El Empleador Proporciona la Vivienda

3.4.1. Derechos del Inquilino y Condiciones de la Vivienda.

- a. Toda vivienda provista por el empleador debe ser segura y limpia.
- b. La vivienda debe sujetarse a las regulaciones legales, incluyendo las cuestiones de sanidad y seguridad: ser impermeable, contar con espacios amplios para acomodar confortablemente las personas que la habitarán (incluyendo un espacio adecuado para socializar durante las horas no laborales), iluminada, contar con instalación eléctrica, agua potable, instalaciones sanitarias y cocina (a menos que todos los alimentos sean provistos por el empleador), y pueda ser climatizada con una temperatura confortable (60-80 grados Fahrenheit, u otra que prefiera el inquilino).
- c. La vivienda debe tener salida para incendios, o una salida con señalización adecuada, y matafuegos.
- d. Los trabajadores que habitan viviendas provistas por el empleador, tendrán derecho a recibir visitantes. Pueden incluir, aunque no se limitan, a amigos, parientes, representantes de sindicatos u otras organizaciones promotoras del bienestar del

3.0. Responsabilidades del Agricultor para con los Trabajadores y Pasantes

trabajador, o trabajadores del cuidado de la salud. Nota: La provisión de viviendas en las fincas no excluye que el empleador desarrolle reglamentos razonables para impedir que hayan inquilinos ilegales, limitar el ruido u otras molestias a los vecinos y/o residentes.

- e. Los trabajadores que habitan viviendas proporcionadas por el empleador, tienen derecho a la privacidad. El empleador/dueño tiene derecho a inspeccionar la vivienda con fines de mantenimiento rutinario y/o reparaciones, debiendo cuando sea posible, notificar a los residentes con anterioridad. Se realizará esta tarea provocando el mínimo de molestia a las pertenencias u objetos personales.
- f. Si el trabajador contratado no cuenta con vehículo de su propiedad y reside en la vivienda provista por el empleador, éste colaborará para facilitarle la compra de alimentos o satisfacer otras necesidades.
- g. El trabajador cuyo trabajo finaliza antes del período estipulado por el contrato laboral y que apela esa finalización través del Proceso de Resolución de Conflictos, tendrá derecho de permanecer en la vivienda provista por el empleador mientras esté pendiente la apelación, excepto en los casos de actos de violencia, abuso sexual u otros casos en el cual el empleador puede documentar una amenaza física o riesgo para la seguridad de otros.
- h. *El empleador que provee vivienda puede incluir facilidades adecuadas para la recreación.*

3.4.2. Protección de la Contaminación

- a. Debe existir una zona que separe y proteja las viviendas de los trabajadores de los campos agrícolas u otras áreas donde se apliquen o se almacenen materiales peligrosos. (Se exceptúa al empleador de contar con esa zona si garantiza adecuadamente mediante documentación que no se utiliza ningún material peligroso, incluyendo abono, **materia seca** y las sustancias aprobadas para su uso en fincas orgánicas certificadas).
- b. Esa zona debe proteger a las viviendas y la provisión de agua de los escurrimientos de aguas contaminadas, la aplicación directa y la contaminación de agroquímicos.

3.4.3. Alquiler Razonable

- a. Si se le cobra alquiler al trabajador (en localidades donde esta práctica es legal):
 - i. No debe superar el precio de una vivienda equivalente en el mercado local.
 - ii. Los salarios deben ser adecuados para justificar el cobro del alquiler
 - iii. El valor del alquiler no debe comprometer el objetivo de proporcionar un salario que alcance para vivir a cada trabajador.

3.5. Seguridad y Salud

Principios

El agricultor debe garantizar la seguridad y salud del trabajador minimizando su exposición a los pesticidas, a otros insumos para la producción agrícola peligrosos, y demás riesgos en el lugar de trabajo

3.0. Responsabilidades del Agricultor para con los Trabajadores y Pasantes

Estándares

3.5.1. Seguridad en el Trabajo

- a. El empleador debe proporcionar un ambiente de trabajo seguro e higiénico y desarrollar un plan de seguridad y salud consistente con las características del lugar.¹⁴
- b. Las fincas debe disponer de equipamiento adecuado en material de seguridad, tales como: equipo de primeros auxilios, y facilidades para el lavado de los ojos.
- c. Se debe contar con iluminación, calefacción y ventilación adecuada en todos los ambientes internos de trabajo.
- d. Se contará con salidas de incendio, rutas de escape, equipamiento para controlar el fuego y alarmas de incendio, adecuadamente señalizadas y sin obstrucciones, permitiendo salidas seguras y rápidas durante situaciones de emergencia.
- e. El equipamiento eléctrico, cableados y tomas corrientes deben estar adecuadamente instaladas, conectados a tierra e inspeccionadas regularmente por sobrecargas y pérdidas por parte de personal calificado.
- f. El transporte provisto por el empleador debe ser seguro y cumplir con los requerimientos legales.
- g. El empleador no enviará a los trabajadores a realizar labores que impliquen situaciones peligrosas, como por ejemplo, ante la presencia de condiciones climáticas inusuales y potencialmente riesgosas.
- h. El empleador no presionará al trabajador a levantar pesos que impliquen riesgos para su salud.
- i. *Se convoca al empleador a que incorpore información actual sobre los problemas de salud y seguridad para crear un plan de salud y seguridad laboral que tome en cuenta estas novedades.*

3.5.2. Entrenamiento en Seguridad Laboral

- a. Oportunamente, el empleador debe proporcionar entrenamiento a los trabajadores con respecto a los derechos legales que les corresponden en relación a la protección en el trabajo, manejo adecuado de pesticidas, y demás requisitos en seguridad e inocuidad de los alimentos. En los EE.UU., de acuerdo a los requerimientos legales, el empleador debe garantizar que al trabajador se lo entrene en el Estándar de Protección de EPA. *De acuerdo a los propósitos del PJSA, se convoca al empleador a recurrir a una organización calificada de trabajadores para que se haga cargo de la capacitación.* Debe implementarse la capacitación en seguridad y salud que requiera la legislación de la jurisdicción.
- b. El empleador debe organizar entrenamientos sobre seguridad antes que nuevos trabajadores se expongan a potenciales tóxicos u otros riesgos en el ambiente de laboral. Esta capacitación debe contemplar técnicas adecuadas sobre levantamiento y límites de peso, así como un repaso de todos los materiales utilizados en la finca y cualquier reglamentos o procedimientos recomendados para cada material.
- c. El empleador debe educar adecuadamente al trabajador en cuestiones de ergonomía para favorecer su bienestar en el largo plazo.
- d. *Dentro de lo posible, se debe convocar al empleador a acordar con organizaciones*

¹⁴ La protección sobre situaciones de riesgo en el trabajo está contemplado en la Convención 138 de la OIT.

**3.0. Responsabilidades del Agricultor para con los Trabajadores y Pasantes
sindicales u organizaciones de trabajadores para que lleven a cabo estas capacitaciones.**

- e. El trabajador que realice tareas particularmente riesgosas, tales como (aunque no excluyentemente), aplicar químicos, usar el tractor u otro equipamiento, debe recibir una capacitación adicional adecuada y completa.

3.5.3. Asistencia Médica

- a. Los trabajadores deben tener acceso a la asistencia médica adecuada de su elección.
- b. En el caso de accidentes o enfermedades por causas laborales, el empleador es responsable de proveer el traslado del trabajador al centro médico o de facilitarle el arribo en tiempo oportuno de personal médico al lugar de trabajo o la vivienda que se le provee al trabajador.
- c. En el caso de accidentes relacionados con el trabajo, el empleador debe proporcionar al trabajador una compensación u otro seguro médico integral o de cobertura total.

3.5.4. Descanso y Facilidades Sanitarias

- a. El empleador debe permitir a los trabajadores intervalos periódicos de descanso (“breaks”) para el consumo de agua y uso de las facilidades sanitarias, y para evitar dolencias relacionadas con el calor y/o exposición a climas extremos (incluyendo pero no limitándose a fuertes vientos, incendios, temperaturas frías y tormentas). Otorgar descansos legalmente exigidos serán implementados sin excepción.
- b. El empleador debe brindar facilidades sanitarias a una distancia razonable del lugar de trabajo (en los EE.UU. debe adoptarse el estándar OSHA que es de un cuarto de milla o una caminata de 15 minutos como máximo).
- c. El empleador debe brindar agua potable para el consumo de los trabajadores y el lavado de las manos, y en la vivienda en los casos que el empleador se la provea.
- d. Cuando los empleados trabajen por breves períodos de tiempo en campos distantes, y no se obliga legalmente al empleador a proveer facilidades sanitarias en el sitio de trabajo, como en el caso de tareas menores, se transportará a los trabajadores a donde se encuentren esas facilidades. En estas situaciones se le dará al trabajador instrucciones explícitas para que haga uso de ese recurso cada vez que lo necesite. El tiempo que insume el traslado hacia las instalaciones sanitarias será pagado a tasa normal.
- e. Si el empleador requiere que el trabajador use ropa de trabajo, debe brindársela sin costo.
- f. El agricultor debe proveer sin cargo a todos los trabajadores la ropa de trabajo y equipamiento apropiados de protección para realizar sus tareas.
- g. A los trabajadores que se exponen a materiales tóxicos o se requiere que se cambien la ropa para realizar las tareas, el agricultor debe asignar un área específica para cambiarse y lavarse y un armario para uso individual con llave.

3.5.5. Accidentes y Lesiones de Origen Laboral

- a. Es inaceptable una tasa de accidentes o daños por encima del promedio para operaciones similares en la región y debe ser explicada detalladamente al certificador.
- b. En tal situación el empleador debe desarrollar un plan comprensivo para bajar la tasa de accidentes de manera eficiente, tomando en cuenta factores como el promedio de horas trabajadas, el mantenimiento del equipamiento, si la capacitación es la apropiada, y la supervisión. Este plan será implementado en el momento oportuno.
- c. El empleador debe documentar todos los accidentes y lesiones producidos en el ámbito de trabajo y conservar esos registros al menos cinco años después de la fecha del

3.0. Responsabilidades del Agricultor para con los Trabajadores y Pasantes

siniestro.

- d. Si un trabajador resulta lesionado o discapacitado, la empresa cooperará para que pueda recibir alguno de los beneficios disponibles de programas de seguro o del gobierno, y antes de iniciar cualquier acción legal para evitar que el trabajador pueda acceder a esos beneficios, acordar mutuamente recurrir a un proceso de mediación.
- e. Cuando el accidente ocurre en el lugar de trabajo, o en la vivienda provista por el empleador, o durante el traslado si el empleador provee regularmente transporte al lugar de trabajo, el empleador debe procurar atención médica para el trabajador sin demora y facilitar que acceda a la atención médica adecuada.

3.5.6. Reducción de Accidentes

- a. El empleador debe demostrar compromiso reduciendo progresivamente la tasa accidentes y daños en el lugar de trabajo.

3.5.7. Comité de Seguridad y Salud

- a. El empleador con 10 o más trabajadores (incluyendo a los pasantes), debe constituir un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo que se reunirá regularmente para tratar asuntos relevantes.
- b. Ante la ausencia de representantes sindicales, la participación debe ser abierta a todos los trabajadores interesados o determinada a través de un proceso democrático por los mismos trabajadores.
- c. Miembros del Comité deben tener libre acceso a toda la documentación e información pertinente a las cuestiones de seguridad y salud en tanto y en cuanto ese acceso no viole los derechos de privacidad de ningún empleado en particular.
- d. En las fincas con menos de 10 empleados (incluyendo pasantes), el empleador no necesita contar con un comité oficial, reuniéndose regularmente con todos los trabajadores para tratar temas de seguridad y salud de la manera más arriba descripta. El derecho a acceder a los documentos e información como se describiera aplica también en estos casos.
- e. El empleador se esforzará para involucrar a los trabajadores y sus representantes a ocuparse del tratamiento de temas de Seguridad y Salud.

3.5.8. Derecho a Saber sobre Materiales Tóxicos

- a. El empleador debe proveer información a los trabajadores sobre agroquímicos u organismos modificados genéticamente como también sobre los materiales peligrosos y tóxicos utilizados en el lugar de trabajo.
- b. El empleador proveerá al trabajador libre acceso a la información contenida en las etiquetas y cualquier otra información escrita que disponga sobre la potencial toxicidad de los insumos y materiales utilizados en el lugar de trabajo (por ejemplo, MSDS).
- c. Se harán presentaciones orales a los trabajadores semi-instruidos o semi-alfabetos o incapaces de leer la información en el idioma empleado.
- d. Al trabajador se le brindará la capacitación adecuada y equipamiento personal de buena calidad, según las indicaciones del equipamiento, y en condiciones cuyo costo estará a cargo del empleador. El trabajador debe usar siempre esos equipos y nunca llevárselos a su casa.
- e. Si el trabajador manipula materiales tóxicos para los que existen los protocolos médicos y

3.0. Responsabilidades del Agricultor para con los Trabajadores y Pasantes

cuyo uso conlleva la recomendación de los exámenes médicos, se seguirán los protocolos, o al trabajador se le proveerán los exámenes médicos de manera gratuita y adecuada.

3.5.9. Alternativas Menos Tóxicas

- a. El agricultor proveerá la certificación orgánica y una sección con una copia de su plan de producción orgánica donde estén listados los materiales permitidos de usar para la puesta en marcha de una certificación orgánica. Si no se certifica como producción orgánica: Si en la finca se utilizan sustancias tóxicas de cualquier tipo, el agricultor presentará mediante documentación escrita fundamento de la alternativa menos tóxica que cumple con los criterios bio intensivos IPM, y cómo han sido implementados de manera específica:
 - i. El agricultor desarrollará e implementará un plan de control escalonado o gradual de manejo de plagas con la alternativa menos tóxica que incluya como mínimo:
 - Una lista de potenciales problemas.
 - Un primer nivel de respuesta sin el uso de productos químicos para el control del problema.
 - Un segundo nivel de respuesta utilizando la alternativa menos tóxica, que incluya pasar de una reducción a minimizar el riesgo para el balance ecológico de la finca y para los trabajadores y pasantes.
 - ii. Si en la finca todavía se utilizan materiales tóxicos (fuera de los detallados en el Anexo 1) en el momento de solicitar una certificación, debe implementarse un plan para reducir en forma gradual pero sostenida el empleo de esos materiales por otro que cumpla con los estándares de una alternativa menos tóxica para el manejo y control de problemas.
 - iii. El agricultor no utilizará materiales de alto riesgo o materiales de alto riesgo inertes (ver Apéndice I).
 - iv. El agricultor no utilizará Organismos Genéticamente Modificados.
 - v. El agricultor no utilizará animales clonados.
 - vi. El agricultor no utilizará nanotecnología.
- b. Las sustancias químicas, físicas, y biológicas deben almacenarse y manipularse en forma adecuada y utilizarse minimizando los riesgos para la salud.
- c. Se observará estrictamente el tiempo requerido de espera después de pulverizar con pesticidas tal como se especifica en la etiqueta del producto, MSDS, o el manual de instrucción de uso.

3.5.10. Retención del Trabajador Accidentado

- a. El empleador hará todo el esfuerzo posible para mantener el empleo del trabajador que sufrió un accidente laboral. El trabajador debe recibir un salario equivalente al recibido antes de accidentarse. y se le brindará una tarea compatible con la discapacidad física resultado del accidente experimentado, recibiendo una paga equivalente a la obtenida antes de accidentarse basada en la antigüedad de la posición anterior.
- b. En caso que no sea posible brindar dicho empleo, el trabajador accidentado recibirá una compensación conforme a los estatutos de Compensación al Trabajador o por Discapacidad que se aplica en la jurisdicción u otra alternativa aceptable aunque no sea legalmente establecida.

3.0. Responsabilidades del Agricultor para con los Trabajadores y Pasantes

3.5.11. Elección del Prestador de Atención Médica

- a. Los trabajadores tendrán oportunidad de elegir o presentar los nombres de los prestadores de atención médica de una lista de doctores calificados de los programas de discapacidad y compensación al trabajador.

3.5.12. Protección de Situaciones de Riesgo

- a. La trabajadora embarazada no puede bajo ninguna circunstancia realizar tareas riesgosas (incluyendo exposición a sustancias peligrosas).
- b. Se le asignará solamente las tareas que guarden relación con su condición física.

3.5.13. Violaciones en Seguridad y Salud

- a. Se prohíben reiteradas violaciones y/o una violación grave en Seguridad y Salud que resulte en daños reales o potenciales para el trabajador.

3.6. Pasantes y Aprendices

Principio

La pasantía en una finca debe facilitar la adquisición de habilidades y el aprendizaje necesario para llegar a ser agricultor.

Estándares

3.6.1. Derechos de los Pasantes/Aprendices

- a. Se exceptúa a los pasantes/aprendices de las secciones de estos estándares relacionadas con la compensación económica dado que trabajan principalmente por su experiencia educativa más que por una compensación económica. El agricultor y el pasante y/o aprendiz deben acordar un estipendio justo que permita cubrir las necesidades básicas compensándole al productor que le brinda capacitación.
- b. El empleador documentará las oportunidades educacionales que se brindan a los pasantes/aprendices, para asegurar que no registran a los trabajadores como pasantes o aprendices para hacer un uso inapropiado de esta excepción,
- c. El empleador cumplirá con otras disposiciones de estos Estándares de Justicia Social con respecto al empleo de la mano de obra aportada por pasantes/aprendices, incluyendo el otorgamiento del derecho de que éstos se organicen y negocien colectivamente y reciban una capacitación completa sobre sus derechos legales como trabajadores y conforme a estos estándares.

3.6.2. Contratos

- a. El empleador debe formalizar la relación con los pasantes/aprendices incluyendo al menos algunas de las siguiente consideraciones administrativas:
 - i. Las condiciones laborales del pasante/aprendiz.
 - ii. Métodos de evaluación que posibiliten una retroalimentación (“feedback”) regular y la evaluación mutua a la finalización de la pasantía.
 - iii. Procedimientos Disciplinarios.
 - iv. Los estipendios a ser provistos por el agricultor a los pasantes y aprendices.
 - v. Provisión de Vivienda (en caso que se facilite).
 - vi. Las expectativas del agricultor respecto a la cantidad de horas de trabajo y el tipo de

3.0. Responsabilidades del Agricultor para con los Trabajadores y Pasantes

tareas que se requieren.

- b. El contrato debe también comprender las oportunidades que el empleador brinda a los pasantes/aprendices para alcanzar objetivos educacionales tanto a nivel de la finca o a través de visitas a otras fincas, conferencias, talleres, u a través de otros medios que al menos incluyan:
 - i. Los temas que los pasantes/aprendices tienen deseos de aprender.
 - ii. El enfoque educativo de la finca (basado en experiencia práctica, o del tipo de clase expositiva)

3.7. Mejora Continua

- a. Se requiere que el agricultor mejore en forma continua sus prácticas de contratación y de empleo en la medida que se adhieren a los principios de los estándares del PJSA. Deben seleccionar un área de la sección 3.0 para trabajar y progresar, partiendo de una base anual anualmente. El agricultor puede seleccionar algunos de los estándares sugeridos y/o promovidos definidos por el PJSA en esta sección, o desarrollar alguna práctica específica que se alinee con los principios definidos en los estándares de esta sección.
- b. El agricultor debe documentar el área específicamente identificada para ser mejorada y progresar en esa dirección anualmente. Si no se alcanza dicho progreso, se debe suministrará información sobre:
 - i. Los esfuerzos realizados durante el año.
 - ii. Explicitar las razones por las que no se pudo progresar.
 - iii. Un plan revisado de mejoras para el año siguiente.

3.8. Relaciones con la Comunidad

- *Se alentará a las fincas con certificación PJSA a cooperar e invertir en la comunidad para contribuir al desarrollo de relaciones más equitativas y sustentables. Aunque no se limitan, las sugerencias incluyen:*
 - i. Desarrollar una política de contratación y capacitación de la mano de obra local.*
 - ii. Abastecerse de productos y servicios de proveedores locales y regionales.*
 - iii. Proporcionar recursos para promover buenas prácticas laborales y salarios dignos a toda la comunidad.*
 - iv. Apoyar las escuelas locales, los servicios sociales y de salud, eventos culturales, clases de idiomas y servicios de traducción.*
-

4.0. Responsabilidades de las Empresas Agroalimentarios hacia los Trabajadores y Pasantes

Los trabajadores agrícolas son considerados en la Sección 3.0.

Principio

Todos los trabajadores tienen derecho a condiciones seguras de trabajo, tratamiento justo y a una compensación equitativa.

Estándares

4.1. Derechos Laborales

4.1.1. Libertad de Asociación

- a. Todos los trabajadores tienen derecho a asociarse, organizarse y participar libremente en negociaciones colectivas, sin represalias de ninguna clase de parte empleador y/o sus agentes. Este derecho debe incluirse explícitamente en el contrato y reglamentos del trabajador.
- b. Los trabajadores que se quejen de represalias por parte del empleador por ejercer esos derechos tendrán acceso a procedimientos justos y eficientes para la resolución de conflictos.
- c. Siempre y cuando no se realice en horas de trabajo, no se negará el acceso a los representantes de organizaciones laborales para asistirlos en el ejercicio de sus derechos.

4.1.2. Proceso de Negociación

- a. El empleador reconocerá y negociará de buena fe los términos de la relación laboral con: (a) el trabajador, en el caso de un solo trabajador contratado, (b) con un grupo de empleados cuando se contrata más de un trabajador y se ha decidido negociar colectivamente, o (c) con representantes sindicales elegidos democráticamente por el/los trabajador/es libres de toda interferencia o intimidación de parte del empleador o supervisor. Todas las referencias a la negociación y derechos de negociación contenidas en estos estándares se interpretarán como aplicables a alguna de las tres categorías anteriores, según cada caso en particular.
- b. Los contratos entre empleadores y trabajadores contendrán requisitos para una resolución rápida de los conflictos, imponiendo penalidades para las acciones que llevadas a cabo sin “buena fe”.
- c. Si alguna de las partes se encuentra negociando de mala fe, la empresa alimentaria permitirá que se apliquen los Procedimientos para la Resolución de Conflictos definidos por el PJSA
- d. *Empleadores y trabajadores deben desarrollar un plan a 5 años con objetivos para cada año de manera que se puedan medir los progresos de mejoramiento de las condiciones de equidad y justicia.*

4.1.3. Procedimientos para la Resolución de Conflictos

- a. El empleador debe contar con procedimientos para la resolución de conflictos internos

4.0. Responsabilidades de las Empresas Agroalimentarios hacia los Trabajadores y Pasantes

con los trabajadores. Estos procedimientos deben contemplar una serie de pasos en caso que los conflictos no puedan ser resueltos en una primera instancia. Los trabajadores que tengan reclamos en contra de su empleador relacionadas con prácticas laborales, incluyendo represalias a raíz de la presentación de reclamos realizados, y que no se conforman con los resultados del procedimiento interno para la resolución de los mismos, pueden acudir a un centro de resolución de conflictos, y elevar para que se apliquen los Procedimientos para la Resolución de Conflictos establecidos por el AJP. Como parte de su capacitación se informará a los trabajadores sobre estos Procedimientos y de cómo se accede a los mismos.

4.1.4. Transparencia y Divulgación Completa de Datos

- a. Los trabajadores deben recibir una copia del contrato y/o un manual de la política hacia el personal conteniendo los términos y condiciones de la relación laboral. El empleador debe suministrar una copia del contrato escrito en el idioma nativo u otro accesible para el trabajador.
- b. Los contratos incluirán : derechos y responsabilidades, un manual de política disciplinaria, despidos, reincorporaciones, salarios y métodos de pago, localización y tipo de trabajo (descripción de la tarea), cantidad de horas de la jornada laboral, requerimiento de horas extras y su forma de cálculo, acceso a organizaciones sindicales, procedimientos para efectuar reclamos y resolver conflictos de acuerdo a lo establecido en el punto 4.1.3 normas de higiene y seguridad, licencias pagas por enfermedad, días feriados y vacaciones pagas, indemnización por accidentes o lesiones de trabajo, y otros beneficios, tales como, jubilación, licencia por maternidad y paternidad. Se consideran también los derechos del trabajador a finalizar la relación laboral y recuperar los salarios en caso de quiebra de la finca, hacer pública el/los conflicto/s que puedan tener, exceptuando la divulgación de información privada o confidencial.
- c. Cualquier cambio posterior en el contrato se negociará con los trabajadores o con sus representantes, elegidos democráticamente, libre de cualquier interferencia o intimidación por parte del empleador o supervisor.
- d. El empleador mantendrá en el legajo del trabajador un registro de su salario y otras remuneraciones, la evaluación de desempeño y las acciones disciplinarias que se le hayan aplicado. Este requisito se aplica también a los trabajadores estacionales y, en estos casos, el legajo incluirá también la duración del empleo durante todas las estaciones trabajadas. A su requerimiento, el trabajador podrá tener libre acceso a su legajo así como disponer una copia del mismo.
- e. Iniciada la relación laboral, se proporcionará al trabajador en forma oportuna la documentación así como las presentaciones que se hagan, en su idioma nativo u otro que maneje fluidamente, detallando sus derechos y responsabilidades y otras consideraciones contempladas por estos estándares.
- f. El empleador organizará presentaciones orales para asegurar que el trabajador comprende el contrato de laboral u otros documentos escritos relacionados.
- g. Se realizarán reuniones regulares entre gerentes o encargados y trabajadores los días de pago de las horas trabajadas

4.0. Responsabilidades de las Empresas Agroalimentarios hacia los Trabajadores y Pasantes

4.1.5. Cláusula Antidiscriminatoria

- a. El empleador no discriminará contra ningún o eventual trabajador respecto a: contratación, salarios, beneficios u otras cuestiones, por razones de raza, doctrina, color, origen nacional o étnico, género, identidad de género, edad, minusvalidez o discapacidad (incluido infección por el VIH), participación en sindicatos o actividades políticas, estado de inmigración o ciudadanía, estado civil, u orientación sexual.¹³
- b. El empleador no puede demostrar favoritismos en la asignación de las tareas laborales u otras condiciones laborales.

4.1.6. Relaciones Humanas

- a. Los trabajadores deben ser tratados en forma digna y respetuosa.
- b. Ningún tipo de abuso físico, psicológico, verbal, o sexual será tolerado.
- c. El castigo físico no se permite como forma sanción.
- d. La práctica de deducir el salario como una medida disciplinaria no está permitida
- e. El empleador no puede retener los documentos legales originales del trabajador por un período mayor al permitido por la ley.
- f. El empleador no puede hacer retenciones del salario o de algún beneficio del trabajador.

4.1.7. Revisiones Regulares del Desempeño

- a. El empleador realizará revisiones periódicas del desempeño a todos los trabajadores, como mínimo una vez al año
- b. La persona que realice la revisión redactará la evaluación que se incorporará al legajo del trabajador, y éste podrá tener acceso a sus propio legajo.

4.1.8. Agencia de Reclutamiento

- a. Si el empleador recurre a alguna agencia para reclutar a sus trabajadores, ésta debe cumplir con todos los requerimientos legales.

4.1.9. Contratación Directa

- a. No es recomendado el uso de contratistas laborales y servicios de trabajo temporal
- b. Las empresas deben contratar directamente como primera prioridad y proporcionar puestos de trabajo permanentes
- c. Si, debido a las incertidumbres en las necesidades de mano de obra (según la temporada o para proyectos especiales), un negocio de comida necesita mano de obra extra para un corto período de tiempo:
- d. Las empresas pueden utilizar los servicios de trabajo temporal
- e. La agencia temporal debe estar registrada con las autoridades estatales competentes y no tener ningún registro de violaciones laborales
- f. Las empresas deben llevar un registro del uso de trabajadores temporales y los trabajadores deben tener acceso a sus archivos cuando quieran
- g. No deben utilizar la contratación temporal para evitar la contratación de trabajadores permanentes
- h. Deben revisar periódicamente el número de contrataciones temporales en cada

¹³ Este estándar no exceptúa a un empleador de cumplir con procedimientos legales requeridos como los de verificación de USA I-9.

4.0. Responsabilidades de las Empresas Agroalimentarios hacia los Trabajadores y Pasantes

- departamento y evaluar la necesidad de la misma
- i. El número de trabajadores temporales no deben de exceder de 10-20% de los empleados permanentes en cualquier departamento del negocio.
 - j. Si el negocio está utilizando trabajadores temporales al mismo tiempo que se está reduciendo el número de horas por semana para los empleados permanentes para tres semanas consecutivas y los empleados permanentes tienen menos que 40 horas por semana, entonces el negocio terminaría el uso de trabajadores.
 - k. Los trabajadores temporales tienen los mismos derechos a la asociación colectiva como los empleados permanentes.
 - l. El proceso de resolución de conflictos para los trabajadores permanentes debe aplicarse también a la contratación temporal, incluyendo la apelación final de AJP
 - m. Las normas de salud y seguridad deben ser las mismas para los trabajadores permanentes y los trabajadores temporales
 - n. Deben contar con la documentación que justifica claramente el porque de la contratación temporal y no la permanente.
 - o. La documentación debe incluir el propósito de la posición, deberes y responsabilidades, el salario y la duración de la contratación
 - p. Tener documentado el proceso para poder volver a evaluar la posición temporal si la necesidad de la misma supera el tiempo proyectado. Esta documentación debe responder a preguntas como: ¿Se mantiene la necesidad? ¿Debería ser esto una contratación permanente? ¿Los trabajadores prefieren un estatus temporal?
 - q. Relaciones con servicios temporales:
 - i. Las empresas deben compartir toda la responsabilidad legal de los trabajadores contratados bajo el servicio temporal.
 - ii. Debe existir un contrato entre el Servicio temporal y las empresas, lo cual detalle la relación entre los mismos. Esta relación debe incluir la responsabilidad legal conjunta de los empleados contratados temporales, todos los gastos acarreados por el Servicio temporal para las empresas y los empleados temporales.
 - iii. Las empresas deben tener una escala salarial para que a los trabajadores temporales se les pague salarios comparables con los empleados permanentes.
 - iv. Los trabajadores temporales deben tener una compensación laboral y seguro de desempleo.
 - v. Deben tener la misma capacitación sobre la seguridad y derechos laborales que los trabajadores permanentes.
 - vi. Las empresas tienen que proporcionar el equipo de seguridad necesario de forma gratuita a los trabajadores.
 - vii. La total transparencia a los empleados: detalles del contrato, lugar de trabajo, obligaciones laborales, los salarios, todos los gastos del personal laboral y gastos.
 - viii. Si el transporte es proporcionado por el servicio temporal, la cuota a los empleados sólo puede ser deducida del salario de los empleados con el consentimiento de los mismos. El gasto no puede exceder el costo real del transporte, la tarifa no puede equivaler a más del 3% del salario diario de ese empleado y no se puede reducir el salario diario a menos del el salario mínimo federal.
 - ix. No habrá represalias por parte de la empresa de trabajo temporal en contra de empleados temporales que consulten con un abogado o una organización de la comunidad o formar un grupo con otros trabajadores temporales para discutir las

4.0. Responsabilidades de las Empresas Agroalimentarios hacia los Trabajadores y Pasantes
condiciones de trabajo con la empresa de trabajo temporal.

- x. El empleador es responsable de asegurarse que los trabajadores temporales reciben el salario que ganan.

4.1.10. Trabajo Forzado

- a. Se prohíbe terminantemente el trabajo forzado incluyendo el trabajo involuntario en prisión o encadenado. Esto incluye formas indirectas de coerción incluso reteniendo los pagos, deudas o depósitos de pago (excepto depósitos razonables si se facilita la vivienda), extorsión, amenazas o abusos físicos o psicológicos.

4.1.11. El Grupo Familiar del Trabajador

- a. Ningún miembro del grupo familiar del trabajador está obligado a trabajar en la finca, pudiendo cualquiera de ellos optar libremente el ámbito para trabajar.
- b. Los miembros del grupo familiar no ejercerán ningún tipo de supervisión entre sí.

4.1.12. Cumplimiento

- a. El empleador no se involucrará ni participará en programas o prácticas voluntarias que impidan o prohíban el cumplimiento o plena observancia de los estándares que contiene este documento. En los EE.UU., esto usualmente incluye la visa de trabajador visitante (“guestworker visa”) incluyendo los programas h2A y h2B.
 - i. Se puede hacer una excepción a este estándar si se sigue el criterio siguiente: (1) el pedido de estas visas es iniciado por los empleados y / o sus familias.; (2) las visas son para los actuales y / o empleados antiguos, sus familias y / o los miembros conocidos de sus comunidades; (3) el empleador está a cargo directamente del proceso de reclutamiento y contratación para que la identificación y la contratación de empleados no sea mediada por una agencia de reclutamiento u otra agencia. Esto no excluye que el empleador pueda utilizar asistencia profesional en cuanto al trabajo administrativo necesario.
 - ii. Si el derecho del empleado a permanecer en el país se vincula a un estatus activo de empleo, el empleador se compromete a no finalizar la ocupación de ningún trabajador que se encuentre validado por esta visa sin antes permitirles una completa apelación, como se resume en el proceso de resolución de conflictos en el Proyecto de justicia social en la agricultura. Los empleados que trabajan con este tipo de visa deben ser informados de este derecho en cuanto son contratados.
 - iii. El empleador es responsable por los gastos de reclutamiento o de trabajo administrativo al igual que gastos de viajes de ida y vuelta al lugar de empleo al comenzar el contrato y al finalizar el mismo. Todas las provisiones de esta visa incluyendo alojamiento, pago de costos de viaje, salarios, entre otros serán verificados independientemente por quien los certifica.
 - iv. El empleador es responsable por el aumento que se ocasionará de la auditoria y la inspección de los costos asociados con la utilización de este tipo de programa.
 - v. Esta excepción será considerada temporal, solo se empleará cuando no haya alternativas razonables para que los empleados en cuestión puedan llegar y quedarse en el país.
- b. El empleador no puede contratar ni despedir trabajadores de manera periódica para evitar formalizar la relación laboral. No hay indicios para considerar que las subcontrataciones,

4.0. Responsabilidades de las Empresas Agroalimentarios hacia los Trabajadores y Pasantes

el trabajo a domicilio, las pasantías u otros métodos son utilizadas para evitar proporcionarles empleo regular y contratación directa.

- c. El empleador no utilizará contratistas independientes para evitar el contrato directo empleador- empleado.
- d. Las negociaciones con contratistas independientes se harán basadas en la buena fe. Los contratos definirán los términos del trabajo incluyendo el período de tiempo, el pago que se considera equitativo para ambas partes, las formas de pago, entregas, términos de finalización del contrato, recursos que debe proveerse al contratista y los recursos que los contratistas deben aportar, algún otro beneficio adicional, y una cláusula explícita antidiscriminatoria de que se observan los estándares del PJSA
- e. .Debe cumplirse con todas las leyes federales, estatales y locales referentes a las condiciones de trabajo, seguridad y salud y los términos de empleo.¹⁴ Es responsabilidad del empleador conocer sus obligaciones legales y cumplirlas.

4.1.13. Finalización

- a. Ningún trabajador se disciplinará ni despedirá a sin causa justificada. La empresa tiene un procedimiento de disciplina documentado con un sistema de advertencia previo, y al trabajador se le debe otorgar un detalle completo de las razones del despido.
- b. Durante una entrevista disciplinaria, si el trabajador lo solicita tiene derecho a la presencia de un representante del sindicato u otra organización que prefiera.
- c. Cualquier trabajador que se considera haber recibido una sanción disciplinaria o despido injustamente a través del Procedimiento para la Resolución de Agravios y Conflictos, podrá:
 - i. reintegrado y compensado por las pérdidas ocasionadas durante el período en que fuera despedido o recibiera una acción disciplinaria.
 - ii. Recibir por parte del empleador una indemnización por despido acordada mutuamente, si su reintegración al lugar de trabajo no es aceptable para ambos.
 - iii. Ser En caso que un trabajador haya sido despedido injustamente, no será incorporado en una “lista negra” formalmente o informalmente por parte del empleador.
- d. El trabajador tiene derecho a terminar su relación laboral sin restricciones.
- e. Si se plantea la necesidad, empleador tendrá una política sobre los factores a tener en cuenta para tomar decisiones sobre los despidos. Aunque no se limita, esta política debe tomar en consideración la antigüedad. La política debe ser parte del contrato laboral y por lo tanto negociada con los trabajadores o sus representantes elegidos democráticamente para la negociación colectiva. El empleador le anunciará por escrito al trabajador que está pendiente su despido tan pronto le haga saber la necesidad financiera de esa decisión, por lo menos con 14 días de antelación. El empleador debe compartir detalles financieros de manera escrita con sus trabajadores sobre la necesidad de realizar despidos. El empleador debe abonar mediante el pago de un cheque la indemnización una vez finalizado el vínculo laboral por razones de despido.
- f. El empleador debe también incluir en el contrato con el trabajador / o en un manual del personal una política que defina los criterios que serán empleados para recontractar a los trabajadores.

¹⁴ Se provee en forma separada una guía del PJSA sobre el status del empleado inmigrante.

4.0. Responsabilidades de las Empresas Agroalimentarias hacia los Trabajadores y Pasantes

- g. En el caso de empresas agroalimentarias que tienen “at-will status”¹⁵, el empleador debe eliminar este status dentro de los 2 años de iniciada la solicitud de la certificación. Aún durante el período de transición los trabajadores se sujetarán a las normativas y podrán ser despedidos sólo por justa causa. En el caso de las empresas alimentarias con estatus a voluntad se incluyen los siguientes escenarios:
1. Empresas que renuncian a voluntad.
 2. Empresas que no renuncian a voluntad:
 - a. El manual de los empleados debe incluir: un extenso período probatorio al principio de la contratación durante el cual ocurre una minuciosa evaluación y análisis de los empleados.
 - b. El manual de los empleados tiene un proceso paso a paso para revisar el rendimiento de los empleados, cualquier tipo de acción disciplinaria y de terminación; el empleador puede documentar este proceso seguido con cada uno de los empleados quienes han sido disciplinados o despedidos.
 - c. El empleador provee una explicación a quien certifica por mantener a voluntad en el manual.
 - d. El empleador establece un archivo separado para las terminaciones o despidos que serán revisadas por quien certifica y la organización laboral del empleado durante la auditoria inicial y las renovaciones de empleo.
 - e. Si el empleador despide a un empleado sin seguir el proceso disciplinario y de terminación establecido en su propio manual de procedimientos empresariales, se iniciará una valoración especial. Cualquier desviación del manual de empleados y de otras normas relacionadas con los empleados se considerará una violación de los estándares. El empleador deberá notificar a quien certifica y a AJP y demostrar la justificación del caso. Algunas causas justificables para una terminación inmediata son: peligro a la vida de otros empleados, violencia, uso de drogas y situaciones extremas similares que aparecen en el Manual de empleados. El certificador y AJP revisaran el caso correspondiente y en caso de encontrar que la terminación fue injusta, el empleador perdería su certificación de AJP.
 - f. El empleador deberá proveer a los nuevos empleados con una declaración escrita o folleto explicando las apelaciones, el proceso disciplinario y de terminación, y las posibilidades de apelación al comité de resolución de conflictos de la AJP. Este folleto de orientación o declaración de políticas explica que:
 1. La empresa tiene certificación de AJP para usar la calificación de justicia alimentaria.
 2. La empresa reconoce el derecho de los empleados a asociarse libremente.
 3. La empresa mantiene su estatus voluntario de empleador.
 4. El negocio tiene un proceso de resolución de conflictos para dirigirse a

¹⁵ En los EE.UU., se refiere a la posibilidad que tienen las partes de terminar en cualquier momento y sin responsabilidad para ninguna de ellas la relación laboral. En el caso de patrón, éste puede despedir al trabajador en el momento que quiera, con o sin causa.

- 4.0. Responsabilidades de las Empresas Agroalimentarios hacia los Trabajadores y Pasantes quejas de los empleados y un proceso disciplinario de gradas para infracciones y terminaciones.
5. Bajo la certificación de la etiqueta de Comida Justa, el negocio hace el compromiso de observar su proceso de resolución de conflictos. En decidir disciplinar o terminar a un empleado sin causa justa, el negocio arriesga la pérdida de la certificación de PJA.

4.1.14. Capacitación a los Trabajadores y Pasantes de las Fincas

- a. Iniciada la relación laboral, y en un momento oportuno, el empleador conducirá o proveerá de capacitación a sus trabajadores/as con relación a sus derechos legales y laborales. La capacitación incluirá una presentación de sus derechos adicionales garantizados por el PJSa. Todo trabajador recibirá una copia de los derechos que les otorga el PJSa con anterioridad o como parte de la capacitación
- b. El empleador debe publicitar en un área accesible y frecuentada por los empleados información respecto a sus derechos conforme a los estándares del PJSa.
- c. *Si no es conducido por el administrador o dueño del negocio, la capacitación puede ser conducida por sindicatos locales de trabajadores y otras organizaciones, como también por servicios legales o agencias similares*
- d. El empleador proporcionará información para contactarse con grupos locales o regionales que abogan por los trabajadores y de grupos de trabajadores apoyados por el PJSa. Esta y otras informaciones para los empleados serán puestas al alcance donde todos puedan notificarse.
- e. Toda capacitación debe brindar oportunidades a los trabajadores de formular preguntas y plantear inquietudes. El formato exacto puede variar dependiendo del contexto pero debería consistir en algo más que una simple presentación de material escrito para que el empleado se tome el tiempo necesario para leerlo, sino también debe atenderse aquellos casos que no cuentan con suficientes habilidades de lectura para entender los materiales escritos.

4.2. Trabajo Infantil

4.2.1. Trabajo Infantil

- a. Se prohíbe contratar menores (por debajo de los 18 años) para trabajo de jornada completa. En aquellos países donde la gente joven pueden legalmente dejar la escuela a la edad de 16, estos estándares permitirán el trabajo de jornada completa a los jóvenes de 16 a 18 años si se puede documentar que los menores hayan completado el nivel secundario o dejado la escuela voluntariamente.
- b. Bajo ninguna circunstancia se les deben asignar tareas a los menores que los expongan a peligros reales o potenciales como sustancias químicas o uso de maquinaria. Los menores no deben trabajar de noche, y las cargas, pesos que levanten, u otras demandas físicas, deben ser apropiadas a su edad. Los menores deben ser cuidadosamente supervisados. Se les asignará tareas acordes a sus limitaciones físicas.
- c. Los niños no podrán desatender la escuela o las tareas escolares para trabajar.
- d. El empleador debe facilitar la asistencia a los programas de la escuela de los niños de sus empleados.
- e. *El empleador puede facilitar la participación en otros programas educacionales para*

4.0. Responsabilidades de las Empresas Agroalimentarios hacia los Trabajadores y Pasantes menores que puedan estar disponibles y las veces que sea posible dar oportunidades a los padres con niños en edad escolar de trabajar tiempo parcial.

4.3. Salarios y Beneficios

4.3.1. Salario Mínimo y Vital (“salario digno”)

- a. El trabajador recibirá un salario mínimo y vital definido como el salario neto correspondiente a la semana legal de trabajo, no superior a las 40 horas, que permita satisfacer las necesidades de una familia promedio (alimentación, vestimenta, cuidado de la salud, educación, agua potable, cuidado de los niños, transporte, vivienda y energía), y posibilitando un 10% de ahorro del ingreso. El monto del salario variará por región. Un salario mínimo y vital puede incluir incentivos no monetarios.
- b. Los salarios deberán permitir el acceso a los trabajadores a bienes culturales y a actividades de recreación
- c. El empleador irá abandonando paulatinamente o eliminará definitivamente la forma de retribución por unidad al empleado ni utilizar otras modalidades de retribución como equivalentes del valor mínimo requerido que corresponde pagar por hora. como forma de remuneración. Si la retribución por unidad todavía es utilizada (en el período que se está dejando esta modalidad de pago) se debe emplear un equivalente por hora similar a un salario cumpliendo con los estándares para todos los trabajadores.
- d. *Si el comercio justo posibilita un ingreso mayor, se motiva al empleador puede incrementar en primer lugar los salarios y beneficios a los trabajadores.*
- e. *Se convoca al empleador a proporcionar una bonificación anual o estacional a sus trabajadores.*
- f. Se desarrollará una política bien clara la cual será comunicada a los trabajadores que el incremento salarial se basará en criterios, tales como, antigüedad, desempeño laboral producto de evaluaciones transparente, y resultados económicos del negocio.
- g. *El empleador puede desarrollar mecanismos que estimulen a incrementar la participación y responsabilidad de los trabajadores en la empresa. Empleadores otorgarán salarios y beneficios que guarden relación con el desarrollo de esa responsabilidad.*
- h. *El empleador puede proporcionar trabajo todo el año a sus trabajadores.*
- i. El empleador expresará claramente en el recibo de sueldo u otro registro equivalente: la tasa salarial, todas las deducciones requeridas legalmente, y otras deducciones que acuerden las partes, por ejemplo, en caso que el empleador le provea al trabajador de vivienda.

4.3.2. Realidad Económica

En la economía actual, el empleador no siempre podrá pagar un salario mínimo y vital (“salario digno”). Cuando se presenta esta circunstancia cabe implementarse los siguientes estándares:

SI NO PUEDE PAGARSE UN SALARIO MÍNIMO Y VITAL (“salario digno”)

- a. El empleador debe justificar y documentar la imposibilidad de pagar un salario a sus trabajadores que alcance para vivir.

SI NO PUEDE PAGARSE UN SALARIO MÍNIMO Y VITAL (“salario digno”)

- b. El empleador debe declarar sus registros financieros y datos sobre los costos de su

4.0. Responsabilidades de las Empresas Agroalimentarios hacia los Trabajadores y Pasantes

negocio que permita verificar su situación financiera, posibilitando negociaciones justas y transparentes. Estos registros financieros deben ponerse a disposición tanto al certificador como a los trabajadores y/o a los representantes que designen.

SI NO PUEDE PAGARSE UN SALARIO MÍNIMO Y VITAL (“salario digno”)

- c. Los salarios nominales se establecen a partir de un proceso de negociación entre el empleador y los representantes de los empleados, escogidos en forma democrática, libre de cualquier interferencia o intimidación por parte del empleador o supervisor.

SI NO PUEDE PAGARSE UN SALARIO MÍNIMO Y VITAL (“salario digno”)

- d. En ningún caso los salarios deben estar por debajo de los salarios equivalentes en la región para la misma labor. De todos modos, ese valor debe ser tomado como un piso de referencia por un período breve de duración de las dificultades económicas ya que las expectativas son que los salarios se incrementen en el tiempo

SI NO PUEDE PAGARSE UN SALARIO MÍNIMO Y VITAL (“salario digno”)

- e. En ningún caso la diferencia entre el salario más bajo y el más alto (incluyendo el del administrador/empleador/propietario) será mayor de uno a doce veces, de acuerdo con los principios de un ámbito de trabajo democrático.

SI NO PUEDE PAGARSE UN SALARIO MÍNIMO Y VITAL (“salario digno”)

- f. El empleador debe implementar un plan para lograr como meta un salario que alcance para vivir, y a través de la participación de los trabajadores y/o de sus representantes desarrollar un proceso para medir el progreso hacia esa meta.

SI NO PUEDE PAGARSE UN SALARIO MÍNIMO Y VITAL (“salario digno”)

- g. Los salarios de los trabajadores aumentarán conforme se incrementen los beneficios(ingresos netos) de la empresa.

4.3.3. Derecho a Beneficios

- a. El empleador proporcionará a los trabajadores compensación en caso de accidentes, cobertura por discapacidad y desempleo, seguro social, licencias por enfermedad (al menos sin remuneración), y licencias por maternidad o paternidad.
- b. El empleador no requerirá trabajar al empleado enfermo o necesitando atención médica.
- c. El empleador no impondrá disciplina bajo ningún concepto al trabajador que no concurra al trabajo por causa de enfermedad o de algún miembro de su familia (esto no exceptúa al empleador de solicitarle que se notifique a la brevedad posible y/ o presentar un certificado del médico u otra documentación que avale una prolongada ausencia del trabajo por enfermedad).
- d. *El empleador puede brindar licencias pagas por enfermedad.*

4.3.4. Día de Descanso y Horas Extras

El empleador se sujetará a las leyes laborales locales Sin embargo, debe haber un nivel mínimo de cumplimiento aún cuando las leyes no cubran a los trabajadores o si las leyes son más laxas que los estándares siguientes:

- a. El empleador debe cumplir con todas las leyes correspondientes a las horas extras y la cantidad de horas trabajadas por semana, como con los estándares aquí descriptos.
- b. El empleador brindará a todos los empleados al menos un día de descanso por semana.
- c. Se remunerarán totalmente los casos de tiempo de trabajo perdido, ya sea porque la maquinaria no está funcionando u otros eventos que están fuera del control del empleado,

4.0. Responsabilidades de las Empresas Agroalimentarios hacia los Trabajadores y Pasantes

además de condiciones meteorológicas adversas.

- d. El empleador no requerirá normalmente a los trabajadores que se les paga por hora trabajar más de un promedio de 40 horas a la semana. Se acordará con el trabajador trabajar más allá de ese promedio.
- e. El empleador que utiliza empleados asalariados exentos de pago de horas extras debe tener una política que defina el trabajo esperado para esta categoría de empleados, evaluándose con precisión las características de su tarea durante la evaluación anual.
- f. Si la ley no lo requiere, el empleador desarrollará una política de horas extras (resultado de negociaciones con empleados o si éstos optan, con sus representantes democráticamente elegido, - libres de toda interferencia o intimidación de parte del empleador-, con el sobreentendido objetivo de alcanzar como parte de la mejora continua el pago de las horas extras (a un valor equivalente a una hora y media de trabajo). Las horas extras (excediendo las 40 horas por semana) serán bien documentadas y esta documentación compartida con el trabajador a su requerimiento. La hora extra se paga una vez y media más.
- g. Horas trabajadas después de 40 horas a la semana – se paga a tiempo y medio.
- h. Cuando se presenten momentos de tiempos improductivos, debido a condiciones climáticas adversas, el empleador planificará y hará todo el esfuerzo posible para proporcionar un empleo alternativo a sus trabajadores.
- i. Si se brinda vivienda o otra forma de pago en especie, el trabajador puede elegir libremente entre esta modalidad de pago y la remuneración en efectivo.
- j. El trabajador debe ser informado si las horas extras son obligatorias antes de firmar un acuerdo con el empleador o iniciar su trabajo.
- k. El requerimiento de las horas extras merece especial atención en el caso de trabajadores que tienen hijos que deben atender en el hogar.

4.3.5. Antigüedad

- a. El empleador implementará una política de antigüedad para todos los trabajadores permanentes y para aquellos que regresan a trabajar durante sucesivas estaciones

4.3.6. Igual Pago por el Mismo o Equivalente Puesto de Trabajo

- a. Los trabajadores que realicen la misma labor recibirán igual salario (NOTA: Esta cláusula no prohíbe que el empleador desarrolle un sistema de escalas de salarios de acuerdo a la antigüedad, como el que se describe más arriba o con base en otros indicadores medibles documentados por el empleador).

4.3.7. Derecho a Regresar a su Trabajo Estacional

- a. En el caso de empleo estacional, el trabajador tiene derecho a retornar a su trabajo en los años o campañas sucesivas, de acuerdo a la antigüedad, a menos que el empleador justifique debidamente la negación a recontratarlo.

4.3.8. Penalidades y Deducciones

- a. Se prohíbe la entrega de depósitos iniciales, deducciones excesivas e injustificadas retenciones del pago hasta el fin de la estación.¹⁶

¹⁶ Como lo define la convención de la OIT #95 (Protección Salarial) y la #105 (Abolición de Trabajo Forzado)

4.0. Responsabilidades de las Empresas Agroalimentarios hacia los Trabajadores y Pasantes

4.3.9. Licencias

- a. Se otorgará al trabajador licencias no pagadas por ausencias de una extensión apropiada por maternidad o paternidad o emergencias médicas o familiares, de acuerdo con el Acta de Licencias Médicas y Familiares y otras que hayan sido acordadas entre empleador y trabajador.
- b. *El empleador puede otorgar licencias pagas de extensión adecuada por maternidad, paternidad, emergencias médicas o familiares u otro tipo de licencias.*
- c. *El empleador puede desarrollar una política similar para los trabajadores estacionales.*

4.3.10. Pagos Regulares y en Forma Oportuna

- a. El empleador pagará a sus trabajadores regularmente y en forma oportuna en días fijos, y con una frecuencia no inferior a una quincena excepto que el trabajador lo requiera distinto.
- b. Los pagos debe ser adecuadamente documentados, y los registros del empleador deben incluir: cuanto se paga, las horas trabajadas, período de pagos, detalle de las deducciones (por impuestos, seguro de salud, etc.) horas extras trabajadas, y el salario neto adeudado que debe pagarse.
- c. El pago debe hacerse en la moneda de curso legal (no con pagarés, vouchers, o cupones).

4.3.11. Beneficios Adicionales

- a. *Se convoca a los empleadores ofrecer beneficios adicionales a sus trabajadores y mejorar continuamente en esta dirección. Las sugerencias incluyen (aunque no se limitan) a:*
 - i. *Ofrecer a los empleados de la empresa que produce, procesa o vende alimentos, descuentos en los alimentos que éstos adquieren o entregárselos sin costo.*
 - ii. *Proveer alimentos a los empleados a bajo o ningún costo (a lo sumo cubriendo solamente los costos.*
 - iii. *Otorgar pequeños préstamos en caso de necesidad en condiciones razonables.*
 - iv. *Brindar al trabajador capacitación en las tareas que realiza en la finca permitiéndoles comprender los métodos de producción de la finca, comercialización y gestión económica, mejorando sus habilidades para el negocio y contribuyendo a progresar en las tareas que realiza.*
 - v. *Otorgar a los trabajadores permanentes (incluyendo los trabajadores estacionales que retornan cada temporada) cobertura amplia del seguro de salud.*
 - vi. *Esforzarse en proveer a todos los trabajadores permanentes ((incluyendo a los trabajadores estacionales que retornan cada temporada) el beneficio de una pensión o jubilación.*
 - vii. *Ofrecer de ser posible una participación en sus ganancias.*
 - viii. *Ofrecer un centro de atención a los niños en el lugar de trabajo o un complemento a los padres para que pueden retirarse con tiempo para buscar a sus niños en la escuela*
 - ix. *Mejorar los beneficios de seguridad y salud, licencias y beneficios de jubilación y seguridad laboral, por encima de lo que es requerido por estos estándares.*

4.3.12. Acuerdo para el Pago de Salarios Adeudados

- a. Si el empleador deja de operar o se declara en bancarrota, se prioriza al empleado para el pago del salario y otros pagos adeudados por concepto de trabajo terminado, con los activos de la empresa. El empleador no puede dejar de aplicar este derecho. El contrato debe prever que garantiza el derecho de los trabajadores a recuperar salarios impagos y otros pagos adeudados por parte del empleador.

4.4. El Empleador Proporciona la Vivienda

4.4.1. Derechos del Inquilino y Condiciones de la Vivienda

- a. Toda vivienda provista por el empleador debe ser segura y limpia.
- b. La vivienda debe sujetarse a las regulaciones legales, incluyendo sanidad y seguridad: ser impermeable, contar con espacios amplios para acomodar confortablemente a las personas que la habitarán (incluyendo un espacio adecuado para socializar durante las horas no laborales, iluminada, constar con instalación eléctrica, agua potable, instalaciones sanitario y cocina (a menos que los alimentos sean provistos por el empleador), y pueda ser climatizada con una temperatura confortable (60-80 grados Fahrenheit), u otra que prefiera el inquilino.
- c. La vivienda debe tener salida para incendios, o una salida con señalización adecuada y matafuegos.
- d. Los trabajadores que habitan viviendas provistas por el empleador, tendrán derecho a recibir visitantes. Pueden incluir, aunque no se limitan, a amigos, parientes representantes de sindicatos u otras organizaciones promotoras del bienestar del trabajador, o trabajadores del cuidado de la salud. Nota: La provisión de vivienda en la finca no excluye que el empleador desarrolle reglamentos razonables para impedir que hayan inquilinos ilegales, limitar el ruido u otras molestias a los vecinos y/o residentes.
- e. Los trabajadores que habitan viviendas proporcionadas por el empleador tienen derecho a la privacidad. El empleador/dueño tiene derecho a inspeccionar y entrar a la vivienda con fines de mantenimiento rutinario y/o reparaciones, pero tiene que, notificar con anterioridad a los residentes, excepto en circunstancias de emergencia. Se realizará esta tarea provocando el mínimo de molestia a las pertenencias u objetos personales.
- f. Si el trabajador contratado no cuenta con vehículo de su propiedad y reside en la vivienda provista por el empleador, éste colaborará para asegurarle acceso a la compra de alimentos o para satisfacer otras necesidades.
- g. El trabajador cuyo trabajo finaliza antes del período estipulado por el contrato laboral y que apelan esa finalización través del Proceso de Resolución de Conflictos, tendrá derecho de permanecer en la vivienda provista por el empleador mientras esté pendiente la apelación, excepto en los casos de actos de violencia, abuso sexual u otros casos en el cual el empleador puede documentar una amenaza física o riesgo para la seguridad de otros.
- h. *El empleador que provee vivienda puede incluir facilidades adecuadas para la recreación.*

4.4.2. Protección de la Contaminación

- a. Debe existir una zona que separe y proteja las viviendas de los trabajadores de los campos agrícolas u otras áreas donde se apliquen o se almacenen sustancias peligrosas.

4.0. Responsabilidades de las Empresas Agroalimentarios hacia los Trabajadores y Pasantes

(Se exceptúa al empleador de contar con esa zona si garantiza adecuadamente mediante documentación que no se utiliza ninguna sustancia peligrosa)

- b. Esa zona debe proteger a las viviendas y la provisión de agua de los arrastrados del viento, la aplicación directa y la contaminación de agroquímicos u otros químicos.

4.4.3 Alquiler Razonable

- a. Si se cobra alquiler al trabajador (en localidades donde esta práctica es legal):
 - i. No debe superar el precio de una vivienda equivalente en el mercado local.
 - ii. Los salarios deben ser adecuados para justificar el cobro del alquiler
 - iii. El valor del alquiler no debe comprometer el objetivo establecido de proporcionar un salario que alcance para vivir a cada trabajador.

4.5. Seguridad y Salud

Principios

El empleador debe garantizar la seguridad y salud del trabajador minimizando su exposición a las sustancias tóxicas y demás riesgos en el lugar de trabajo

Estándares

4.5.1. Seguridad en el Trabajo

- a. El empleador debe proporcionar un ambiente de trabajo seguro e higiénico y desarrollar un plan de seguridad y salud consistente con las características del lugar.¹⁴
- b. La finca debe disponer de equipamiento adecuado en material de seguridad, tales como: equipo de primeros auxilios y facilidades para el lavado de los ojos.
- c. Se debe contar con iluminación, calefacción y ventilación adecuada en todos los ambientes internos de trabajo.
- d. Se contará con salidas de incendio, rutas de escape, equipamiento para controlar el fuego y alarmas de incendio, adecuadamente señalizadas y sin obstrucciones, permitiendo salidas seguras y rápidas durante situaciones de emergencia
- e. El equipamiento eléctrico, cableados y tomas corrientes deben estar adecuadamente instaladas, conectados a tierra e inspeccionadas regularmente por sobrecargas y pérdidas por parte de personal calificado.
- f. El transporte provisto por el empleador debe ser seguro y cumplir con los requerimientos legales.
- g. El empleador no enviará a los trabajadores a realizar labores que impliquen situaciones peligrosas, como por ejemplo, ante la presencia de condiciones climáticas inusuales y potencialmente riesgosas
- h. El empleador no presionará al trabajador a levantar pesos que impliquen riesgos para su salud.
- i. *Se convoca al empleador a trabajar con los empleados para abordar los conjuntamente conocimientos avanzados en cuestiones que hacen a la seguridad y la salud y a desarrollar un plan sobre el tema procurando alcanzar objetivos relacionados con esas innovaciones.*

¹⁴ La protección sobre situaciones de riesgo en el trabajo está contemplado en la Convención 138 de la OIT.

4.0. Responsabilidades de las Empresas Agroalimentarios hacia los Trabajadores y Pasantes

4.5.2. Capacitación en Seguridad Laboral

- a. Oportunamente, el empleador debe proporcionar capacitación a los trabajadores con respecto a los derechos legales que les corresponden en relación a la protección en el trabajo, manejo de productos químicos, y demás requisitos en seguridad e inocuidad de alimentos. Debe implementarse la capacitación en seguridad y salud que requiera la legislación de la jurisdicción.
- b. El empleador debe organizar entrenamientos sobre seguridad antes que nuevos trabajadores se expongan a potenciales tóxicos u otros riesgos en el ambiente de laboral. Esta capacitación debe contemplar técnicas adecuadas sobre levantamiento y límites de peso.
- c. Se convoca a los empleadores a acordar con sindicatos u organizaciones de trabajadores para que lleven a cabo estas capacitaciones.
- d. El empleador debe educar adecuadamente al trabajador en cuestiones de ergonomía para favorecer su bienestar en el largo plazo.
- e. El trabajador que desarrolle tareas particularmente riesgosas, tales como (aunque no excluyentemente) el empleo de sustancias químicas y equipamiento mecánico, debe recibir capacitación adicional adecuada y completa.

4.5.3. Cobertura Médica

- a. Los trabajadores deben tener cobertura médica de libre elección.
- b. En el caso de accidentes o enfermedades por causas laborales, el empleador es responsable de proveer el traslado del trabajador al centro médico o de facilitarle el arribo en tiempo oportuno de personal médico al lugar de trabajo o la vivienda si se le provee al trabajador.
- c. En el caso de accidentes relacionados con el trabajo, el empleador debe proporcionar al trabajador una compensación u otro seguro médico integral o de cobertura total.

4.5.4. Descanso y Facilidades Sanitarias

- a. El empleador debe permitir a los trabajadores intervalos periódicos de descanso ("*breaks*"), consumo de agua y uso de las facilidades sanitarias, y evitar dolencias relacionadas con el calor, exposición a temperaturas extremas (incluyendo pero no limitándose a fuertes vientos, incendios, temperaturas frías y tormentas). Otorgar descansos legalmente exigidos serán implementados sin excepción.
- b. El empleador debe proveer facilidades sanitarias a las que se pueda acceder sin demoras y/o resultar en la pérdida de pago debido a su distancia.
- c. El empleador debe brindar agua potable para el consumo de los trabajadores y el lavado de las manos, y en la vivienda en los casos que el empleador se la provea).
- d. Si trabajador debe usar ropa de trabajo, el empleador debe brindársela sin costo.
- e. A los trabajadores que se exponen a materiales tóxicos, el agricultor debe proveer sin cargo la ropa de trabajo y equipamiento apropiados de protección para realizar dichas tareas.
- f. Los trabajadores que se exponen a materiales tóxicos se requiere que se cambien la ropa para realizar las tareas. El agricultor debe asignar un área específica para que puedan cambiarse y lavarse y un armario para uso individual con llave.

4.0. Responsabilidades de las Empresas Agroalimentarios hacia los Trabajadores y Pasantes

4.5.5. Accidentes y Lesiones de Origen Laboral

- a. Es inaceptable una tasa de accidentes o daños por encima del promedio para operaciones similares en la región y debe ser explicada detalladamente al certificador
- b. En tal situación el empleador debe desarrollar un plan comprensivo para bajar la tasa de accidentes de manera eficiente, tomando en cuenta factores como el promedio de horas trabajadas, el mantenimiento del equipamiento, si la capacitación es la apropiada, y la supervisión. Este plan será implementado en el momento oportuno.
- c. El empleador debe documentar todos los accidentes y lesiones producidos en el ámbito de trabajo y conservar esos registros al menos cinco años después de la fecha del siniestro.
- d. Si un trabajador resulta lesionado o discapacitado, la empresa cooperará para que pueda recibir alguno de los beneficios disponibles de programas de seguro o del gobierno, y antes de iniciar cualquier acción legal para evitar que el trabajador pueda acceder a esos beneficios, acordar mutuamente recurrir a un proceso de mediación.
- e. Cuando el accidente ocurre en el lugar de trabajo, o en la vivienda provista por el empleador, o durante el traslado si el empleador provee regularmente transporte al lugar de trabajo, el empleador debe procurar atención médica para el trabajador sin demora y facilitar que acceda a la atención médica adecuada.

4.5.6. Reducción de Accidentes

- a. El empleador debe demostrar compromiso reduciendo progresivamente la tasa de accidentes y daños en el lugar de trabajo.

4.5.7. Comité de Seguridad y Salud

- a. El empleador con 10 o más trabajadores debe constituir un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo que se reunirá regularmente para tratar asuntos relevantes
- b. Ante la ausencia de representantes sindicales, la participación debe ser abierta a todos los trabajadores interesados o determinada a través de un proceso democrático por los mismos trabajadores.
- c. Miembros del Comité deben tener libre acceso a toda la documentación e información pertinente a las cuestiones de seguridad y salud en tanto y en cuanto ese acceso no viole los derechos de privacidad de ningún empleado en particular.
- d. En las empresas con menos de 10 empleados (incluyendo pasantes), el empleador no necesita contar con un comité oficial, reuniéndose regularmente con todos los trabajadores para tratar temas de seguridad y salud de la manera más arriba descripta. El derecho a acceder a los documentos e información como se describiera aplica también en estos casos.
- e. El empleador se esforzará para involucrar a los trabajadores y sus representantes a ocuparse del tratamiento de temas de Seguridad y Salud.

4.5.8. Derecho a Saber sobre Materiales Tóxicos

- a. El empleador debe proveer información a los trabajadores sobre los materiales riesgosos y peligrosos utilizados en el lugar de trabajo.
- b. El empleador proveerá al trabajador libre acceso a la información contenida en las etiquetas y cualquier otra información escrita que disponga sobre la toxicidad de los insumos y materiales utilizados en el lugar de trabajo (se incluye MSDS).
- c. Se harán presentaciones orales a los trabajadores semi-instruidos o semi-alfabeto o

4.0. Responsabilidades de las Empresas Agroalimentarios hacia los Trabajadores y Pasantes

incapaces de leer la información en el idioma empleado.

- d. Al trabajador que manipula materiales riesgosos se le brindará capacitación adecuada y equipamiento personal de buena calidad y en condiciones cuyo costo estará a cargo del empleador. El trabajador debe usar siempre esos equipos y nunca llevarselos a su casa.
- e. Al trabajador que manipula material potencialmente peligroso se le brindará con regularidad un examen por un profesional médico cuyo costo estará a cargo del empleador. Registros de estos exámenes serán mantenidos en su legajo durante cinco años.

4.5.9. Alternativas Menos Tóxicas

- a. El empleador proveerá la certificación orgánica y una sección con una copia de su plan de producción orgánica donde estén listados los materiales permitidos de usar para la puesta en marcha de una certificación orgánica, o si no se certifica como producción orgánica:
- b. Si para las operaciones de la empresa se utiliza sustancias tóxicas de cualquier tipo (incluso para el control de plagas, la limpieza u otra sustancia), el empleador presentará mediante documentación escrita una fundamentación de la alternativa menos tóxica, cumplimentando los siguientes requerimientos :
 - i. El empleador desarrollará e implementará un plan de control escalonado o gradual de manejo de plagas con la alternativa menos tóxica que incluya como mínimo:
 - Una lista de potenciales problemas (de plagas u otros).
 - Un primer nivel de respuesta sin el uso de químicos.
 - Un segundo nivel de respuesta utilizando la alternativa menos tóxica, que incluya los químicos de riesgo reducido para minimizar ese riesgo para los trabajadores y pasantes como para la ecología de la finca.
 - ii. Si en la operación de la empresa todavía se utilizan materiales tóxicos en el momento de solicitar una certificación, debe implementarse un plan para reducir en forma gradual pero sostenida el empleo de esos materiales por otro que cumpla con los estándares de una alternativa menos tóxica para el manejo y control de problemas.
 - iii. El empleador no utilizará materiales de alto riesgo o materiales de alto riesgo inertes (ver Apéndice I).
 - iv. La empresa no utilizará Organismos Genéticamente Modificados
 - v. La empresa no utilizará animales clonados.
 - vi. La empresa no utilizará nanotecnología.
- c. Las sustancias químicas, físicas, y biológicas deben almacenarse y manipularse en forma adecuada y utilizarse minimizando los riesgos para la salud.
- d. Se observará estrictamente el retorno a la empresa, después de usar o aplicar químicos tal como se especifica en la etiqueta del producto, MSDS, o el manual de instrucción de uso.

4.5.10. Retención del Trabajador Accidentado

- a. El empleador hará todo el esfuerzo posible para mantener el empleo del trabajador que sufrió un accidente laboral. El trabajador debe recibir un salario equivalente al recibido antes de accidentarse. y se le brindará una tarea compatible con la discapacidad física resultado del accidente experimentado, recibiendo una paga equivalente a la obtenida antes de accidentarse basada en la antigüedad de la posición anterior
- b. En caso que no sea posible brindar dicho empleo, el trabajador accidentado recibirá una

4.0. Responsabilidades de las Empresas Agroalimentarios hacia los Trabajadores y Pasantes
compensación conforme a los estatutos de Compensación al Trabajador o por Discapacidad que se aplica en la jurisdicción u otra alternativa aceptable aunque no sea legalmente establecida.

4.5.11. Elección del Prestador de Atención Médica

- a. Los trabajadores tendrán oportunidad de elegir o presentar los nombres de los prestadores de atención médica de una lista de doctores calificados de los programas de discapacidad y compensación al trabajador.

4.5.12. Protección de Situaciones de Riesgo

- a. La trabajadora embarazada no puede bajo ninguna circunstancia realizar tareas riesgosas (incluyendo exposición a sustancias peligrosas).
- b. Se le asignará solamente tareas que guarden relación con su condición física.

4.5.13. Violaciones en Seguridad y Salud

- a. Se prohíben reiteradas violaciones y/o una violación grave en Seguridad y Salud que pueda resultar en daños reales y/o serios para el trabajador.

4.6. Mejora Continua

- a. Se espera que las empresas agroalimentarias mejoren en forma continua sus prácticas de contratación y de empleo en la medida que se adhieren a los principios de los estándares del PJSA. Deben seleccionar un área de la sección 4.0 para trabajar y progresar, partiendo de una base anual. Pueden seleccionar de algunos de los estándares sugeridos y/o promovidos definidos por el PJSA en esta sección, o desarrollar alguna práctica específica que se alinee con los principios definidos en los estándares de esta sección.
- b. La empresa agroalimentaria debe documentar el área específicamente identificada para ser mejorada y progresar en esa dirección anualmente. Si no se alcanza dicho progreso, se suministrará información sobre:
 - i. Los esfuerzos realizados durante el año.
 - ii. Explicitar las razones por las que no se pudo progresar.
 - iii. Un plan revisado de mejoras para el año siguiente.

4.7. Derechos de Pasantes y Aprendices

4.7.1. Derechos de los pasantes y aprendices

- a. Puesto que los pasantes/aprendices trabajan mayormente con el objetivo del aprendizaje, y no por la remuneración económica, están eximidos de las porciones de estos estándares que abordan la remuneración económica. El pasante/aprendiz y el empleador acordarán en un estipendio adecuado para cubrir los gastos vitales del aprendiz, que sirva al empleador como compensación por la enseñanza que imparte para el aprendiz.
- b. Para asegurar que el empleador no clasifica al aprendiz como empleado para sacar provecho de esta exención incorrecta, los empleadores documentarán las oportunidades educacionales que se han hecho disponibles para el aprendiz.
- c. Los empleadores cumplirán con las otras provisiones de los estándares respecto al uso de los aprendices como mano de obra, incluyendo los derechos dotados sobre la organización y negociación colectivas, y proveerán a los aprendices una capacitación

4.0. Responsabilidades de las Empresas Agroalimentarios hacia los Trabajadores y Pasantes completa sobre sus derechos legales como empleados bajo estos estándares.

4.7.2. Contratos

- c. Los empleadores formalizarán su relación con los pasantes/aprendices mediante un contrato que incluya como mínimo las siguientes provisiones:
 - vii. Las condiciones laborales del aprendiz. Los métodos de evaluar la provisión de comentarios sobre el desempeño del aprendiz, y para la evaluación mutua al finalizar la pasantía.
 - viii. Procedimientos disciplinarios.
 - ix. El estipendio que el empleador proveerá al aprendiz.
 - x. La vivienda que el empleador proveerá, si es que la provee.
 - xi. Las expectativas del empleador en cuanto a los horarios laborales y el tipo de trabajo que desempeñará el aprendiz.
- d. El contrato cubrirá también las oportunidades que proveerá el empleador al aprendiz para ayudar a cumplir con los objetivos educativos del aprendiz, en el sitio o por medio de visitas a otras empresas, congresos, talleres u otras oportunidades adecuadas, describiendo:
 - iii. Los temas de interés educativo del aprendiz.
 - iv. El planteamiento educativo del negocio (interactivo, clases).

4.8. Relaciones con la Comunidad

- a. *Se alentará a las empresas agroalimentarias con certificación PJSa a cooperar e invertir en la comunidad para contribuir al desarrollo de relaciones más equitativas y sustentables. Aunque no se limitan, las sugerencias incluyen:*
 - i. *Desarrollar una política de contratación y capacitación de la mano de obra local.*
 - ii. *Abastecerse de productos y servicios de proveedores locales y regionales.*
 - iii. *Proporcionar recursos para promover buenas prácticas laborales y salarios dignos a toda la comunidad.*
 - iv. *Apoyar las escuelas locales, los servicios sociales y de salud, eventos culturales, clases de idiomas y servicios de traducción.*
-

5.0. Responsabilidades de los Grupos de Productores

Según los estándares del PJSA los grupos de productores tienen responsabilidad para con los agricultores (sección 1.0), los compradores (sección 2.0), los trabajadores de las fincas (sección 3) y el equipo (“staff) de administración del grupo de productores (sección 4). Adicionalmente, se requiere que el grupo cumpla con los requerimientos respecto a la estructura y organización del mismo que abajo se describen. (Sección 5.0).

5.1. Estructura del Grupo de Productores

5.1.1. Cumplimiento

- a. El grupo de productores pueden aplicar solo si menos del 15% de los miembros ha contratado trabajadores y si en el grupo el número de empleados totales es menor a 10, aún si éstos trabajan en una sola finca y sin considerar el equipo de administradores de la cooperativa.
- b. El grupo de productores debe cumplimentar todos los estándares en las secciones 1.0, 2.0, 3.0 y 4.0 de estos estándares.
- c. Los grupos de productores debe ser certificados por PJSA

5.1.2. Organización Democrática

- a. El grupo de productores debe pertenecer a y ser controlado por ellos mismos.
- b. Las cooperativas y los grupos de productores deben contar con una estructura organizativa democrática.

5.1.3. Mantenimiento de Registros

- a. El grupo de productores llevará un registro al que sus miembros tendrán acceso, incluyendo toda información sobre la relación con el equipo directivo. Los registros incluirán:
 - i. Acuerdos por productos de la finca.
 - ii. Una lista de todas las fincas-miembros y de sus características básicas (nombre, número de identificación si es relevante para rastrearlas, fecha de inspecciones internas, número de trabajadores y pasantes, escala de la finca).
 - iii. Formato estandarizado para relevar información respecto a las prácticas de producción de la finca que son relevantes y de conformidad para la certificación del PJSA.
 - iv. Ventas, adquisiciones y archivos de procesamiento.
 - v. Informes internos de inspecciones.
 - vi. Identificación de no cumplimientos internos y externos y acciones de seguimientos.
 - vii. Quejas, apelaciones, y seguimiento.
 - viii. Capacitación en el funcionamiento del Sistema Interno de Control (SIC)

5.1.4. Notificación del Certificador

- a. El Grupo de Productores informará anualmente para certificar cualquier cambio en la estructura, conducción y composición del grupo.

- b. El grupo de productores notificará al certificador con una frecuencia anual de incumplimientos internos y correcciones realizadas.

5.1.5. Sistema Interno de Control (SIC)

- a. El grupo de productores establecerá un sistema interno de control que evite conflictos de interés, mejore la comunicación, el nivel de participación, la toma de decisiones en los procesos de auditoría interna y en las negociaciones de precios.
- b. El grupo de productores evaluará anualmente la efectividad de SIC y hará las mejoras necesarias.
- c. El grupo de productores se compromete a cumplir con los estándares del PJSa (por escrito), y proveer a todos sus miembros con información sobre las operaciones de la finca requerida para el monitoreo interno y la certificación, y para participar en la auditoría interna del grupo y en las auditorías de certificación externa. (incluyendo representantes autorizados de trabajadores para entrevistar a empleados en las fincas).
- d. El SIC del grupo de productores incluirá un control anual con relación al cumplimiento de los estándares del PJSa, incluyendo una revisión por parte de todos los miembros del grupo respecto a las relaciones con los representantes que negocian en representación del mismo. Esto incluye como mínimo :
 - i. Una auditoría anual interna de la finca de cada uno de los miembros que cuenten con fuerza laboral (estacional, anual, medio tiempo o jornada completa), con un representante de los trabajadores aprobado por el PJSa.
 - ii. Una auditoría interna de las fincas de los miembros que no tengan empleados cada dos años.
 - iii. Un mecanismo separado de evaluación de riesgo diseñado para identificar las fincas que han incorporado trabajadores adicionales, y una auditoría interna obligatoria de estas mismas fincas el mismo año que se detecta que han incorporado trabajadores.
- e. Auditores internos deben tener capacitación en los estándares del PJSa y los protocolos de auditoría.
- f. El auditor interno no brindará asistencia respecto al cumplimiento de los estándares a las fincas que haya auditado internamente.
- g. Se clasificarán los incumplimientos como mayores o menores basados en la lista de categoría de incumplimientos del PJSa
- h. El grupo hará una descripción escrita que será distribuida entre los agricultores miembros de las sanciones sobre incumplimientos internos y externos detectados. Esta descripción de sanciones debe incluir el período de tiempo para llevar a cabo las acciones y respuestas y se referirá a las situaciones en la que la producción de un miembro puede separarse de la del resto del grupo y no ser vendida como producción certificada.
- i. El SIC del grupo agricultores se relacionará con un representante de los trabajadores aprobado por el PJSa que participa de auditorías internas (y se le proporcionará la revisión interna final de las conclusiones).
- j. Nuevos miembros del grupo de productores deben ser inspeccionados internamente antes que cualquier producto de su finca pueda ser vendido con certificación del PJSa.
- k. El grupo de productores es responsable por la integridad de la auditoría interna y el cumplimiento de todos los requerimientos del PJSa relacionados con los estándares y con el sistema de monitoreo (SIC).

5.2. Procedimientos para la Resolución de Conflictos

- a. El SIC del grupo de productores establecerá y utilizará un Procedimiento para la Resolución de Conflictos consistente con los estándares del PJSA, incluyendo un proceso mediante al que los agricultores pueden acudir cuando se detectan incumplimientos internos.

5.3. Responsabilidades y Entendimiento entre Agricultores Miembros y el Equipo de la Gerencia

- a. Los agricultores miembros son concientes de su responsabilidad para asegurar que el personal y los dirigentes cuando están negociando en su nombre, defienden los estándares del PJSA relacionados con las responsabilidades de los agricultores con los compradores
- b. Los mecanismos de control y comunicación existen y se utilizan por los agricultores miembros para garantizar que el grupo está cumpliendo con los estándares del PJSA, respecto a las responsabilidades de los agricultores para con los compradores.
- c. Agricultores miembros son concientes de su responsabilidad de asegurar que el personal y los dirigentes del grupo de productores defienden los estándares del PJSA relacionados con negociaciones justas y contratos de agricultores miembros (sección 1.0). Los mecanismos de control y comunicación existen y se utilizan por los agricultores miembros para garantizar que el grupo está cumpliendo con los estándares del PJSA respecto a las responsabilidades de los compradores para con los agricultores.
- d. El Grupo de Productores definirá en forma escrita el rol de cada miembro, del personal y de los dirigentes, estableciendo claramente las responsabilidades respecto a la administración del grupo y el cumplimiento con los estándares del PJSA, incluyendo la organización de la capacitación del grupo y/o de los materiales educacionales para mejorar la comprensión de los agricultores miembros de las responsabilidades del PJSA.

5.4. Clasificación de los Productos de la Finca

- a. El grupo de productores debe contar con un mecanismo que permita clasificar los productos del PJSA de aquellos otros productos que no están certificados mediante un sistema de trazabilidad que permita distinguirlos o diferenciarlos.
- b. En caso que se detecte un incumplimiento de parte de un miembro de los agricultores que requiera excluir los productos de su finca, la separación debe ser implementada en forma inmediata.

5.5. Calidad de los Productos

- a. El grupo de productores implementará un sistema que asegure que los productos de cada finca individual pueda ser identificado, localizado y diferenciado.
- b. El grupo de productores debe tener un sistema para verificar qué productos o ingredientes externos no son introducidos en los productos por parte de alguna de las fincas del grupo.
- c. El grupo de productores adquirirá un porcentaje mínimo de ingredientes por fuera de los miembros para su uso en el procesamiento de los productos.
- d. Si los miembros pueden y prefieren proveerlos, el grupo de productores no adquirirá productos por fuera del mismo, exceptuando cuando:
 - i. Hay escasez del producto de las fincas que acordaron venderlo y la necesidad no puede ser satisfecha por alguna de las fincas que es miembro y,
 - ii. El grupo se abastece de fincas o grupos de productores independientes certificados

- por el PJSA
- e. Los miembros del grupo de productores no venderán sus productos independientemente como productos certificados a menos que cuenten con una certificación independiente del PJSA.

5.6. Relaciones con la Comunidad

- a. *Se alentará a los grupos de productores con certificación PJSA a cooperar e invertir en la comunidad para contribuir al desarrollo de relaciones más equitativas y sustentables. Aunque no se limitan, las sugerencias incluyen:*
 - i. *Desarrollar una política de contratación y capacitación de la mano de obra local.*
 - ii. *Abastecerse de productos y servicios de proveedores locales y regionales.*
 - iii. *Proveer recursos para promover buenas prácticas laborales y salarios dignos a toda la comunidad.*
 - iv. *Apoyar las escuelas locales, los servicios sociales y de salud, eventos culturales, clases de idiomas y servicios de traducción.*

6.0 Responsabilidades de las empresas agroalimentarias con las otras empresas

6.1 Derecho de asociación

- a. Los agricultores (certificados) tienen derecho a asociarse libremente, organizarse y participar en negociaciones de carácter colectivo, sin represalias de ninguna clase de parte del comprador (certificado) o algunos de sus agentes.
- b. Se requiere que los compradores cumplan con todas las leyes regionales y nacionales de libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva.

6.2 Proceso de negociación

- a. Los agricultores tendrán derecho a elegir a sus representantes libres de interferencias o intimidaciones por parte de otros compradores.

6.3 Procedimientos a seguir para la resolución de conflictos

- a. Los contratos formales entre agricultores certificados y compradores deben incluir un procedimiento para la resolución justa de conflictos. Mediante el cual, agricultores y compradores pueden presentar sus reclamaciones y apelaciones en relación a contratos injustos y otras prácticas de negocios.
- b. Si no existiera un contrato formal que tomara en cuenta los Procedimientos para la Resolución de Conflictos de manera justa, se deben establecer mecanismos mediante los cuales los agricultores certificados puedan plantear sus reclamaciones y apelaciones relacionadas a contratos injustos y prácticas de negocios.
- c. Los agricultores certificados que establezcan cualquier tipo de queja serán protegidos de cualquier represalia por el comprador.
- d. Los compradores acuerdan adoptar los Procedimientos para la Resolución de Conflictos del PJSA (definidos en el manual de normas del PJSA) en caso de que alguna de las partes no esté satisfecha con los resultados del proceso para la resolución del conflicto definido en el contrato entre comprador y agricultor.

6.4 Relaciones a largo plazo

- a. Los compradores y agricultores trabajarán con buena fe para establecer relaciones a largo plazo y estables que proveerán respeto mutuo por las necesidades y los derechos de ambos grupos.

6.5 Derecho a saber

- a. Los compradores tienen que proveer una copia del contrato donde se define el rol de para elevar una queja y otros términos de las transacciones de negocios. De existir contratos escritos, éstos deben ser escritos y explicados en una lengua comprendida por el agricultor o su entidad representativa. La información debe ser fácil de leer y comprender; y debe exponer claramente los principales riesgos materiales.
- b. Todo contrato o acuerdo de términos y todo cambio en los contratos o acuerdos entre negocios debe ser negociado de buena fe.
- c. Los agricultores certificados tienen que tener libre acceso, siempre y cuando lo pidan, a sus archivos propios. A su vez se les debe proporcionar una copia de los mismos si lo requieren.
- d. Los negocios certificados utilizará procedimientos transparentes para calificar y justificar

6.0. Responsabilidades de las empresas agroalimentarias con las otras empresas

los diferenciales de precio basados en calidad.

- e. Los negocios certificados deberán entregarle a otros negocios certificados información acerca de la cantidad total entregada y la cantidad total de dinero pagada a ciertos negocios certificados.
- f. Se debe entregar un acuerdo escrito si cualquiera de los negocios certificados lo desea.

6.6 Cláusula antidiscriminatoria

- a. Los negocios certificados no podrán discriminar contra ningún otro negocio certificado, al establecer un contrato o acuerdo, fijar precios, beneficios o cualquier otro concepto por razones de raza, credo, color, origen nacional o étnico, nacionalidad, género, identidad de género, edad, minusvalidez o discapacidad, actividad sindical o política, estatus migratorio o de ciudadanía, estado civil, u orientación sexual.

6.7 Relaciones humanas

- a. Todo tipo de negociaciones debe ser hecha de manera digna y respetuosa. No se tolerará ningún tipo de acoso físico, psicológico, verbal o sexual, o de cualquier otra índole.

6.8 Terminación de los contratos

- a. No puede terminarse el contrato entre el agricultor y el comprador sin causa justa.
- b. Todos los negocios certificados tendrán derecho, si lo solicitan, a adoptar a un representante que ellos escojan para estar presente durante la entrevista o renovación de cualquier acuerdo o contrato.

6.9 Prácticas de comercio justo

- a. Será prohibido enfrentar a negocios certificados los unos contra los otros para disminuir los precios y el uso de un sistema discriminatorio jerárquico para determinar los precios.
- b. Ningún tipo de retaliación o de difusión de información falsa o errónea por parte de los compradores o sus agentes será permitida.

6.10 Pagos, penalidades y deducciones

- a. Se prohíbe a todas las empresas certificadas algunas disposiciones como ajuste excesivo de baja calidad y otras deducciones injustificadas.
- b. Se prohíbe la retención de pagos. Los pagos a las empresas certificadas deben cumplir los términos de la carta de intención, el acuerdo o el contrato establecido. El comprador debe pagar a las empresas certificadas de manera completa y en tiempo como se estipula en el acuerdo de compras.

BORRADOR DE LOS ESTÁNDARES CONTRACTUALES

Estos estándares formarán parte de un borrador hasta que AJP realice un programa experimental con un contratista que se quiera certificar.

Estos estándares están disponibles actualmente para comentarios del público o de opiniones de los interesados.

7.0 Responsabilidades de los Contratistas de Mano de Obra (empresas agrícolas o no agrícolas)

Principio

Los trabajadores contratados estarán dotados con las mismas condiciones laborales y trato justo que los demás trabajadores. Los contratistas certificados proveerán las condiciones laborales justas para todos los trabajadores, no solamente para los que trabajan en las fincas y empresas certificadas.

Estándares

7.1 Estatus de co-empleador y cumplimiento legal

- a. Los contratistas de mano de obra que buscan certificarse adoptarán el estatus de empleador legal de todos los empleados, o el estatus de co-empleador junto con todos los dueños de empresas que utilizan a sus empleados, no solamente aquellas fincas o empresas que poseen el certificado de AJP.
- b. Los contratistas de mano de obra que buscan certificarse cumplirán con todos los requerimientos legales relacionados con los derechos y condiciones laborales y los términos de empleo en todos los aspectos de su negocio, no solamente para aquellas fincas o empresas que poseen el certificado de AJP.

7.2 Cumplimiento con los estándares AJP

- a. Los contratistas de mano de obra que buscan certificarse cumplirán todos los requerimientos legales como empleadores, como descrito en las secciones 3 y 4 de los estándares AJP, para todos los empleados de su empresa, no solamente para aquellas fincas o empresas que poseen el certificado de AJP. Las únicas excepciones a este reglamento se detallan a continuación.

7.3 Términos de Empleo

- a. Todos los términos de empleo propuestos dentro de la empresa, tales como la remuneración, los beneficios, etcétera, cumplirán con los estándares de AJP, no solamente para aquellas fincas o empresas que poseen el certificado de AJP.
- b. Se reconoce que podría haber una oportunidad para un aumento en el salario y los beneficios del empleado en casos concretos de contratos que se efectúan dentro de las fincas y empresas que poseen el certificado de AJP.
 - i. En esos casos, los estándares de AJP aplicables para los salarios y beneficios se cumplirán.
 - ii. Se requiere que el contratista comparta con los empleados cualquier aumento en

ganancias que se ha producido como resultado de los contratos con las granjas o empresas que poseen el certificado de AJP.

7.4. Condiciones Laborales

- a. Se seguirán todos los estándares para condiciones laborales para todos los empleados de la empresa, no solamente para aquellas fincas o empresas que poseen el certificado de AJP.
- b. Se reconoce que la empresa o finca con la que se contrata a veces determina ciertos aspectos de las condiciones laborales. En el caso de fincas o empresas no certificadas, las condiciones tal vez no cumplen plenamente con los estándares AJP. Por ejemplo, los estándares de salud y seguridad tal vez no se cumplan debido al uso de agroquímicos. En aquellos casos:
 - i. El contratista asegurará que el dueño de la finca o empresa cumplimenta con todos los requerimientos legales aplicables.
 - ii. El contratista hará lo posible por efectuar una transición de las condiciones para que cumplan plenamente con los estándares AJP. Por ejemplo, un pequeño agricultor en algunos estados podría estar eximido de la estipulación que requiere el acceso para los empleados a instalaciones sanitarias en los campos. En ese caso, el contratista será responsable de proveer estas instalaciones a los trabajadores para que se cumpla el estándar relevante.
 - iii. El contratista será responsable de trasladar a cualquier empleado que se expone a condiciones ilegalmente peligrosas a otro sitio de trabajo si la violación legal no se puede resolver de forma inmediata.
- c. Si el transporte se provee por el contratista de mano de obra, el costo asociado solamente se puede descontar del salario del empleado con el consentimiento del empleado. El costo no puede exceder el costo real del transporte ni puede constituir más de 3% del sueldo diario del empleado, y no puede hacer que el salario se reduzca a una cantidad más baja que el salario de vida comparable con los salarios de empleados permanentes.

7.5 Derechos Laborales

- a. A todos los trabajadores se les cederán los derechos laborales estipulados en los estándares AJP. Estos derechos se detallarán en las políticas y los manuales para todos los empleados del contratista, no solamente para los empleados realizando trabajos en las fincas y empresas que poseen el certificado de AJP.
- b. Se reconoce que en ciertos casos, en las fincas y empresas no certificadas con las que se contratan, los dueños de aquellas fincas o empresas tal vez no reconozcan estos derechos. En esos casos:
 - i. El contratista asegurará que el dueño de la finca o empresa cumplimenta todos los requerimientos legales aplicables.
 - ii. El contratista hará lo posible por efectuar una transición de las condiciones para que cumplan plenamente.
 - iii. El contratista protegerá a los trabajadores de cualquier represalia asociada con la finca la empresa, por ejemplo violaciones de sus derechos de asociación o de reclamos o denuncios. En los casos en que el dueño de empresa no reconoce estos derechos, o no está legalmente obligado a hacerlo, el contratista hará una intervención por el trabajador para resolver el conflicto, y si esto no es posible, trasladará al empleado a

otro lugar de trabajo.

- iv. El contratista hará explícitamente claro para los trabajadores, de forma escrita en un idioma que se entienda, así como verbalmente, que deberían reportar cualquier violación o infracción relacionada con el dueño o gerente de la finca o empresa que no se pueda resolver directamente, o si quieren apoyo para resolver el problema.

7.6. Responsabilidades del Contratista en el Caso de las Infracciones Legales Cometidas por las Fincas o Empresas

- a. En el caso en que el dueño de una finca o empresa no certificada contratada comete una infracción de las leyes aplicables:
 - i. El contratista hará un esfuerzo de buena fe para informar al dueño de la empresa de sus obligaciones legales, y que resuelva y remedie la situación.
 - ii. En los casos en que el dueño de la finca o empresa se rehúsa a remediar la situación o reincide de manera constante en infracción de las leyes relevantes, el contratista frente un peligro inmediato o infracciones flagrantes anulará el contrato, o dado el caso, no lo renovará en el futuro.
- b. En los casos de los contratos con las fincas o empresas certificadas, el contratista está obligado a informar al certificador de cualquier infracción de los estándares o violaciones legales relevantes que no se puedan resolver de manera inmediata.
- c. Como empleador legal (o coempleador), el contratista está obligado a remediar cualquier infracción, aunque esta se haya originado con el dueño de la finca/empresa.