

Revisiones a los estándares del PJA  
Lista Maestra de los Cambios para el Borrador de la Mesa Directiva  
7 de octubre de 2015

## GENERAL

1. Eliminamos las referencias a los incumplimientos mayores y menores
  - *El PJA ha decidido no publicar una lista concreta de los incumplimientos mayores y menores. De ahora en adelante, vamos a desarrollar criterios para lo que constituye un incumplimiento mayor o menor, los cuales serán publicados en nuestro Manual de Políticas. Esto permitirá mayor flexibilidad en la interpretación de los estándares según las diferencias regionales y contextuales.*
  
2. Se planifican revisiones para la Lista de Tóxicos en el Apéndice 1, en el estándar 3.5.9 Alternativos Menos Tóxicos y el lenguaje en el Manual de Políticas respecto a la posición del PJA en cuanto a la certificación orgánica
  - *El PJA tiene la intención de ofrecerles la oportunidad de certificación a las fincas con operaciones sustentables. Aunque esto incluya fincas certificadas orgánicas, quizás no sea limitada a aquellas que están certificadas. Por este motivo, el PJA ha ajustado los estándares en la sección 3.0 respecto a las responsabilidades de los agricultores hacia los trabajadores para ser más inclusivas de las fincas orgánicas no certificadas y de fincas de Manejo Integrado de Plagas (MIP). A continuación, resumimos los cambios a nuestros estándares:*
    - *Lenguaje nuevo en 3.5.9 Alternativos Menos Tóxicos permite 3 vías: certificado orgánico, practicante orgánico no certificado, y MIP. Además, hemos aclarado los siguientes requisitos para todas las fincas respecto a los estándares de prácticas laborales:*
      1. *Aplicaciones de pesticidas siguen todas las instrucciones (Ahora en 3.5.1i, Lugar de trabajo seguro)*
      2. *Se mantienen los récords de todas las aplicaciones por 3 años (Ahora en 3.5.1i, Lugar de trabajo seguro)*
      3. *Capacitan a los trabajadores apenas son contratados y anualmente en la aplicación de los pesticidas (Ahora en 3.5.2f, Capacitación de seguridad)*
      4. *Se establece un sistema para que los trabajadores y los vecinos reporten y monitoreen la exposición a los pesticidas por el uso en las fincas (Ahora en 3.4.2d, Protección contra la contaminación)*
      5. *Se requiere equipo de protección personal, que lo proporcione el empleador, y que se mantenga en buena condición (Lo cubre 3.5.4g, y 3.5.4i, Descanso e*

*instalaciones sanitarias, y en 3.5.8d*

*Derecho a conocer los materiales tóxicos)*

6. *Los agricultores deben asegurar que los trabajadores utilicen el equipo de protección personal (Añadido ahora en 3.5.4j, Descanso e instalaciones sanitarias)*
  7. *El trabajo de mezclar, etc. ocurre en áreas designadas y ventiladas (Ahora en 3.5.1k, Lugar de trabajo seguro)*
  8. *Sistemas cerrados que se utilizan para el trabajo de mezclarlos son etiquetados "Peligro" (Ahora en 3.5.1k, Lugar de trabajo seguro)*
  9. *Monitorean medicamente a los trabajadores que manejan el organofosfato o aquellos materiales etiquetados "Peligro" o "Advertencia" (Añadido a 3.5.8e, Derecho a conocer los materiales tóxicos)*
  10. *Si se almacenan los pesticidas en la finca – debe ser en un área asegurada, despegado de la tierra, a 400 pies del agua para beber y a 200 pies del agua de superficie (Ahora en 3.4.2c, Protección contra la contaminación)*
  11. *Tiras de protección a por lo menos 9 pies entre el campo de la finca y el agua (Ahora en 3.4.2b, revisado para incluir una zona de protección de 9 pies, Protección contra la contaminación)*
  12. *La finca tiene un plan escrito para el manejo de la deriva de aplicación (Ahora en 3.4.2e, Protección contra la contaminación)*
- *El PJA aún tiene la intención de perseguir una certificación piloto con una finca que practique la agricultura orgánica y que no es certificada o con una finca que practica MIP. La meta será determinar cuáles aspectos del proceso de certificación deberíamos añadir a la inspección del PJA para asegurar prácticas justas y protocolos de seguridad adecuados.*
  - *En la actualidad, el PJA tiene lenguaje contradictorio respecto a los requisitos para la certificación orgánica. El Manual de Políticas requiere la certificación orgánica. El PJA revisará el lenguaje en el Manual de Políticas durante el próximo proceso de revisión del mismo.*
  - *El PJA ha recibido comentarios de que podrían permitirse algunos de los materiales en el actual Apéndice 1 en la certificación orgánica, lo cual causaría confusión adicional. El PJA ha decidido quitar de los estándares el Apéndice 1 y no mantendrá una lista de los materiales prohibidos.*
  - *El PJA busca comentarios sobre esta táctica y el lenguaje en el estándar 3.5.9 así como también la lista en el Apéndice 1.*
  - *Para mayor consideración, los criterios de la Domestic Fair Trade Association (o DFTA, por sus siglas en inglés): "Las fincas o los negocios siguen un protocolo de agricultura sustentable o tienen una certificación orgánica u otra certificación que promueve la gestión ambiental".*

3. Ajustar el enfoque del PJA para que sea más inclusivo de afirmaciones adicionales de sustentabilidad tal como el bienestar de los animales.
  - *Hasta el momento, el PJA ha mantenido su enfoque en los aspectos de la justicia social. Sin embargo, hemos recibido comentarios en el pasado de que el mercado busca un proceso de certificación que incluye todo, y que los especializados que restan contribuyen a la proliferación de sellos para los consumidores y un aumento en costo para los productores. Por consiguiente, el PJA considera si en el futuro será necesario ampliar nuestro enfoque general para incluir aspectos tales como el bienestar de los animales.*
  - *Si persigue esto el PJA, nuestro proceso sería colaborar con socios que actualmente llevan a cabo este tipo de inspección o certificación. PJA busca comentarios respecto a la necesidad de perseguir esto o no, así como también sugerencias de cómo hacerlo.*
  - *Por consiguiente, el PJA ha elaborado situaciones hipotéticas que requieren que clientes certificados actúen en buena fe o que directamente participen en programas adicionales para asegurar el bienestar de los animales. El PJA busca comentarios respecto a estas situaciones, y comentarios adicionales sobre cómo mejor responder a las afirmaciones de sustentabilidad.*
  
4. Nueva Sección 7.0: Estándares en borrador para las organizaciones y cooperativas sin fines de lucro

*En el PJA, sentimos que en el pasado además de los estándares en la Sección 4 de las responsabilidades de las empresas agroalimentarias hacia los trabajadores, podrían aplicar estándares adicionales a las operaciones únicas de las entidades sin fines de lucro. Esta sección está en la primera versión borrador y necesita atención particular de aquellos que tienen experiencia en entidades sin fines de lucro y fincas sin fines de lucro.*
  
5. Solicitamos comentarios: ¿Estándares para las cooperativas?
  - *Como en los estándares para las entidades sin fines de lucro, en el PJA, sentimos que podría haber estándares adicionales (más allá de los que se deletrean en 4.0) que aplicarían a las operaciones únicas de las cooperativas. El PJA busca consejos de aquellos con experiencia en cooperativas respecto a lo que podría faltar en 4.0.*

## DEFINICIONES

6. Definición editada de “contrato” para aclarar que los acuerdos entre el empleador y el trabajador (contratos o verbales) son válidos sin importar el estatus “a voluntad” del empleador.
7. Añadimos la definición de “trabajo agrícola” para aclarar las actividades que serán incluidas en los cálculos de las horas de trabajo, las cuales son

- relevantes para los estándares respecto a los cálculos de horas extras y salarios dignos.
8. Añadimos, para mayor claridad, la definición de “finca de escala familiar” para responder a la evaluación de la DFTA.
  9. Añadimos la definición de “mano de obra contratada”, y la revisamos para que incluya todas aquellas personas que trabajan en la finca (incluso voluntarios, etc.).
  10. Añadimos la definición de “horas de trabajo” para aclarar las horas que deberían ser contadas, y cuáles no.
  11. Añadimos algunos ejemplos y aclaraciones a la definición de “contratista de mano de obra”.
  12. Revisamos y aclaramos la definición de “lista negra”.

## **SECCIÓN 1.0 – RESPONSABILIDADES DE LAS EMPRESAS AGROALIMENTARIAS HACIA LOS AGRICULTORES**

13. 1.2.7a, añadimos “por el comprador” para mayor claridad
14. Revisiones a 1.1.6e respecto a los agricultores y compradores y si “deben” de negociar
  - *El PJA recibió preguntas respecto a los agricultores y compradores y si DEBEN siempre negociar aun en los casos cuando sea innecesario, a causa del lenguaje de este estándar. Decidimos que necesitábamos aclararlo, que si el agricultor piensa que el precio es justo, el proceso de negociación no tiene que llevarse a cabo pero siempre debería ser una opción.*
15. Revisiones a 1.1.2a – por las mismas razones ya mencionadas en 1.1.6e.
16. Cambiamos 1.1.3c de agricultores certificados a todos los agricultores para ser más inclusivos de todos bajo la protección contra las represalias de compradores.
17. Cambiamos el Estándar 1.2.6a a un estándar de mejora continua respecto a los compradores que asisten a los grupos de productores en establecer el Sistema de Control Interno (SCI).
18. Para responder a la retroalimentación de la evaluación de la DFTA, hay lenguaje nuevo en 1.1.12 para asegurar que los contratos de los compradores no limiten los derechos de los agricultores a almacenar semillas.

## **SECCIÓN 2.0 – RESPONSABILIDADES DE LOS AGRICULTORES HACIA LOS COMPRADORES**

19. Respecto al requisito de resolución de conflictos en los contratos, revisamos 2.3a y b para que sea solo para los compradores certificados
20. Movimos el Estándar 2.8a a la sección de las responsabilidades de los compradores, lo añadimos a 1.4.1c

### **SECCIÓN 3.0 – RESPONSABILIDADES DE LOS AGRICULTORES HACIA LOS TRABAJADORES**

21. EN GENERAL – cambiamos el lenguaje de “empleador” a “agricultor” en esta sección para diferenciarlo de la sección 4.0.
22. Aclaración de la cláusula 3.1.1c (y el correspondiente 4.1.1c)
  - *La revisamos para excluir la posibilidad de que utilicen las horas de trabajo para justificar no permitir que los representantes de los trabajadores estén presentes en las reuniones. Los representantes de los trabajadores pueden estar presentes en cualquier reunión.*
23. Cambiamos 3.1.3a para incluir a las organizaciones de trabajadores, así como también los centros de solución de disputas
24. Requerir la oportunidad para evaluaciones mutuas o de dos vías
  - *Además del requisito que les ofrezcan a los trabajadores una evaluación y retroalimentación respecto a su trabajo, hemos añadido lenguaje borrador a 3.1.7 para requerir que los empleadores permitan que los trabajadores les proporcionen también la retroalimentación en un proceso de evaluación mutua*
25. 3.1.14iii añadimos nuevo lenguaje borrador
  - *Añadimos lenguaje nuevo para aclarar que los empleadores no deberían, bajo ninguna capacidad y en ningún momento, hacer listas negras – en lugar de solo en un caso de terminación.*
26. Hacer que el desarrollo de capacidades sea un componente que requiera los estándares, 3.1.15
  - *Para responder a la evaluación de la DFTA, la cual concluyó que el PJA no trataba los criterios del desarrollo de capacidades de manera adecuada, hay nuevo lenguaje borrador en 3.1.15g para requerir que los agricultores incluyan el desarrollo de capacidades en el plan de trabajo de los trabajadores*
27. Revisiones a 3.2f respecto al cuidado infantil

- *Lo revisamos para aclarar que, si los trabajadores viven en viviendas que ha proporcionado el empleador en la finca, el agricultor debe afrontar el cuidado infantil durante las horas de trabajo.*
28. Revisiones para aclarar en general el lenguaje de salarios dignos y para los trabajadores de tiempo parcial
- *Revisamos el lenguaje en 3.3.1 para aclarar el estatus de La Ley de Normas Laborales Justas y para aclarar que el salario digno se calcula para 1 persona en lugar de un cálculo flexible basado en el tamaño familiar.*
  - *Añadimos lenguaje nuevo en 3.3.1b para requerir que se les pague a los trabajadores de tiempo parcial la tasa equivalente al salario digno*
  - *Añadimos lenguaje nuevo en 3.3.1c para requerir que se les ofrezca a los trabajadores de tiempo parcial beneficios prorrateados*
  - *Además, el PJA ha quitado educación de la definición de salario digno ya que era difícil estandarizar estimaciones cuantificables, y esto dificultaba realizar el salario digno. La hemos añadido a mejora continua. También quitamos el agua potable ya que está incluido en la mayoría de los cálculos de salarios dignos para la nutrición y las necesidades sanitarias. Hemos cambiado los gastos de energía a servicios públicos para ser más inclusivos; y, junto con la vivienda o la renta, es más cuantificable en estimaciones regionales.*
29. Comité Laboral para asesorar a los agricultores respecto a las necesidades laborales de corto plazo
- *Hemos añadido lenguaje nuevo en 3.1.9c para requerir que las fincas que regularmente enfrentan necesidades laborales de corto plazo por época o de repente formen un comité laboral de sus trabajadores actuales. Este comité asesorará al agricultor en el reclutamiento de mano de obra adicional y de corto plazo; también trabajará de manera colaborativa con el agricultor para encontrar las mejores soluciones para las necesidades laborales y para incorporar a los trabajadores nuevos.*
30. Responder a las oportunidades de empleo de tiempo completo para el personal de tiempo parcial
- *El PJA tiene la intención de aclarar en los estándares que los empleadores no deberían contratar a múltiples trabajadores de tiempo parcial como una forma de evitar contratar a tiempo completo. Además, queremos responder a las necesidades de los trabajadores quienes buscan el tiempo completo para que se les permita aumentar su semana laboral cuando sea posible.*
  - *Añadimos lenguaje nuevo a 3.1.9d para aclararlo*
31. Añadimos una exención para permitir a contratistas de mano de obra, 3.1.10, Situación Hipotética Dos



- *El PJA se ha esforzado por encontrar un equilibrio respecto a los contratistas de mano de obra, entre las necesidades de los agricultores independientes y los trabajadores. Añadimos lenguaje nuevo a la Situación Hipotética Dos para permitir el uso de contratistas de mano de obra por un corto plazo, si toman varios pasos para asegurar que el agricultor busca alternativas. El PJA pide que presten atención a este lenguaje e idea, especialmente la comunidad de trabajadores.*
- *Añadimos lenguaje nuevo a 3.1.10a para requerir que las fincas que enfrentan una necesidad laboral de corto plazo primero consulten con el comité laboral, como se describe en 3.1.9c, o con las organizaciones de trabajadores del PJA respecto a los actuales contratistas de mano de obra en su área.*

32. Claridad de la política escrita respecto a la seguridad y salud de niños

- *La evaluación de la DFTA reveló que, aunque sea implícita en los estándares del PJA, no se requiere tener una política escrita que asegure la seguridad y salud de los niños. El lenguaje borrador en 3.2g requiere que una política por escrito sea archivada y comunicada a o compartida con el personal.*

33. Las revisiones para aclarar el lenguaje de horas extras

- *Para responder a la evaluación de la DFTA, el PJA emitió la siguiente declaración en unas pautas respecto al lenguaje de horas extras: “El PJA quisiera aclarar nuestra intención con los estándares de horas extras. Los trabajadores deberán tener la libertad de aceptar o declinar cuando su empleador les pida trabajar horas extras”. Por consiguiente, PJA ha determinado:*
- *Los trabajadores deberían saber de antemano si un trabajo va a requerir horas extras de vez en cuando. Si lo aceptan, y están justamente deletreados los términos en el contrato, las horas extras requeridas (en cantidades razonables, etc.) están bien solo para esos trabajadores. Otras horas extras, o horas extras más allá de las cantidades en el contrato, son completamente voluntarias.*
- *Si surgen situaciones de horas extras, más allá de los que se acordaron en un contrato, los empleadores o los agricultores deben darles a los trabajadores la opción de declinar las horas extra sin represalias o discriminación en otras áreas de trabajo.*
- *3.3.1a: menciona las horas extras voluntarias con referencia al cálculo del salario digno.*
- *3.3.4d: revisado para aclarar que más allá del límite de las 48 horas es voluntario.*
- *3.3.4e: revisado para incluir puntos específicos que deberían ser incluidos en una política de horas extras.*
- *Añadimos lenguaje nuevo en 3.3.4i, 3.3.4j, 3.3.4k para asegurar que los conceptos ya mencionados están claros.*

34. Número de días de licencia paga por enfermedad, 3.3.3d
- *El PJA va a requerir un mínimo de 5 días de licencia paga por enfermedad. Más allá de este punto, las fincas deberán establecer una política para la acumulación de días adicionales.*
35. 3.5.4j y 4.5.4g, añadió que el agricultor es también responsable por el mantenimiento del equipo
36. 3.6.1a, Pasantes y el salario mínimo
- *Pasantes aún deben recibir compensación no inferior al salario mínimo, además de oportunidades educacionales.*
  - *Añadimos 3.6.1f, pasantes deberían ser capacitados en los estándares del PJA.*
37. Respecto a Instrucción 2, asegurar que las capacitaciones ocurran durante horas laborales:
- *Lenguaje nuevo en 3.6.1, 3.5.2, 3.1.15f requiere que todas las capacitaciones ocurran durante horas laborales*

#### **SECCIÓN 4.0 – RESPONSABILIDADES DE LAS EMPRESAS AGROALIMENTARIAS HACIA LOS TRABAJADORES**

38. Respecto a Instrucción 2, asegurar que las capacitaciones ocurran durante horas laborales:
- *Lenguaje nuevo en 4.7.1, 4.5.2, 4.1.14f requiere que todas las capacitaciones ocurran durante horas laborales*
39. Nuevo lenguaje 4.1.13 para hacer una declaración más clara en contra de las listas negras
40. Añadimos a 4.1.14 el lenguaje estándar del desarrollo de capacidad a
- *Como en la sección 3, el PJA responde a la nota de evaluación de la DFTA al añadir lenguaje borrador que requiere incorporar oportunidades de desarrollo de capacidad en los planes de trabajo de los trabajadores – 4.1.14h*
41. Política escrita que garantiza la seguridad de los niños
- *Como en la sección 3, PJA responde a la evaluación de la DFTA al añadir lenguaje borrador en 4.2f que requiere una política escrita para garantizar la seguridad y salud de los niños.*
42. Revisiones para aclarar en general el lenguaje de los salarios dignos, y para los trabajadores de tiempo parcial
- *Para mayor claridad, revisamos el lenguaje en 4.3.1 para aclarar el estatus de La Ley de Normas Laborales Justas, y que el salario digno se*



*calcula para 1 persona en lugar de un cálculo flexible basado en el tamaño familiar.*

- *Específicamente, el PJA solicita consejos sobre la mejor manera de responder a la capacidad de ajuste del salario digno para el tamaño familiar. Actualmente, nuestros estándares requieren que se ajuste el salario según el tamaño familiar. ¿Podría esto crear un problema de discriminación contra los trabajadores con familias grandes porque serían más caros de emplear? ¿Podría esto crear una situación donde los trabajadores reciben compensación diferente por hacer el mismo trabajo, no sería esto un problema?*
- *Añadimos 4.3.1b para requerir que se les a los trabajadores de tiempo parcial pague la tasa equivalente al salario digno*
- *Añadimos 4.3.1c para requerir que se les ofrezca a los trabajadores de tiempo parcial beneficios prorrateados*
- *Además, PJA ha quitado educación de la definición de salario digno ya que era difícil estandarizar estimaciones cuantificables, y esto dificultaba realizar el salario digno. La hemos añadido a mejora continua. También quitamos el agua potable ya que está incluido en la mayoría de los cálculos de salarios dignos para la nutrición y las necesidades sanitarias. Hemos cambiado los gastos de energía a servicios públicos para ser más inclusivos; y, junto con la vivienda o la renta, es más cuantificable en estimaciones regionales.*

#### 43. Revisiones para aclarar el lenguaje de horas extras

- *(Como se explicó anteriormente en la sección 3, el PJA decidió aclarar el lenguaje de horas extras)*
- *4.3.1a: menciona las horas extras voluntarias con referencia al cálculo del salario digno.*
- *4.3.4d: revisado para aclarar que más allá del límite de las 48 horas es voluntario.*
- *4.3.4e: revisado para incluir puntos específicos que deberían ser incluidos en una política de horas extras.*
- *Añadimos nuevo lenguaje en 4.3.4l, 4.3.4m, 4.3.4k para asegurar que los conceptos ya mencionados están claros.*

#### 44. 4.5.4g, añadió que el agricultor es también responsable por el mantenimiento del equipo

#### 45. 4.7.1, añadió lenguaje para garantizar compensación de salario mínimo para pasantes y añadimos 4.7.1f que los pasantes deben ser capacitados en los estándares del PJA.

#### 46. Número de días de licencia paga por enfermedad, 4.3.3d

- *El PJA va a requerir un mínimo de 5 días de licencia paga por enfermedad. Más allá de este punto, las fincas deberán establecer una política para la acumulación de días adicionales.*

47. Requerir oportunidad para evaluaciones mutuas o de dos vías
- *Como en la sección 3, lenguaje nuevo en 4.1.7 requiere que los empleadores permitan que los trabajadores les proporcionen también la retroalimentación en un proceso de evaluación mutua*

## **SECCIÓN 5.0 – RESPONSABILIDADES DEL GRUPO DE PRODUCTORES**

48. Aumentar el porcentaje del total número de fincas en los grupos de productores con trabajadores, y el número de trabajadores en una finca individual 5.1.1a
- *Basado en la retroalimentación de nuestro grupo de productores certificado, reconocimos que el porcentaje previo era muy pequeño y el número de trabajadores en total muy restrictivo para permitirles crecer.*
  - *Junta directiva del PJA revisará este punto.*
49. Quitar la referencia al conflicto de interés respecto a la educación.
- *En el PJA, creemos que el patrón hacia limitarles la capacidad de los certificadores a brindar consejos y educación respecto a los estándares es negativo. El PJA tiene la intención de permitirles a los inspectores y a aquellos capacitados en los estándares a brindar consejos y dirección de cómo mejorar las operaciones de la finca o el negocio. El PJA anota: Es importante enfatizar la diferencia entre brindar consejos e información y ser un consultor quien ayuda a una finca o negocio en particular a cumplir con cierto estándar. Sin embargo, en el caso del inspector interno, esa es la persona que capacita a los miembros del grupo de productores para que cumpla con los estándares.*
  - *Cambiamos lenguaje en 5.1.5a*
  - *Quitamos el previo 5.1.5f que les prohibía a los auditores brindar asistencia*
50. Posibilidad de saltar un año de inspección para reducir el costo y cargo del SCI 5.1.5.d.iv
- *El PJA hará revisiones a nuestro Manual de Políticas y extenderá las exenciones de saltar un año de inspección a las fincas y los negocios que tienen buen rendimiento regular y que no tienen ningún cambio en sus operaciones. Es probable que esto aplicará a todas las fincas, incluso el grupo de productores. El PJA solicita consejos respecto a esta idea – ¿debería haber precondiciones para ganarse el salto de año?*
51. Cumplimientos mayores o menores para los grupos de productores que desarrolle el SCI, basado en los criterios del PJA, 5.1.5f
- *Como mencionamos en las notas generales, el PJA ha decidido eliminar la lista de mayor y menor, y en su lugar ofrecer dirección sobre lo que debería consistir un incumplimiento mayor y menor. Los certificadores van a desarrollar listas según sus contextos regionales. Por consiguiente,*

*el SCI para el grupo de productores también  
necesitará elaborar su propia lista, y aprobar esta lista con su  
certificador.*

52. Claridad que deben entregar las conclusiones de evaluaciones internas  
finales al representante de los trabajadores antes de enviárselas al agricultor,  
5.1.5h

53. Cambiamos Relaciones Comunitarias de mejor continua a un estándar  
requerido

- *La evaluación de la DFTA concluyó que PJA no cumplía con los criterios  
respecto a las relaciones comunitarias para las entidades certificadas.  
Por consiguiente, hemos cambiado este estándar de ser un punto de  
mejora continua a ser un requisito para asegurar que los grupos de  
productores creen mecanismos para entablar relaciones con y apoyar a  
sus comunidades locales.*



**Caracol Interpreters Cooperative** es una cooperativa de trabajadoras dueñas, encabezada por mujeres latinas inmigrantes, que brinda servicios de traducción e interpretación para promover la justicia de lenguaje como eje central de la justicia social y el trabajo organizativo en nuestras comunidades.