



Herramientas y Metodologías para la Inspección de las Normas Sociales

Mayo 2005

Autores: Manfred Fürst, Jorge Casale & Birgit Wilhelm



FEDERACION INTERNACIONAL DE MOVIMIENTOS DE AGRICULTURA ORGÁNICA

Estos documentos para la inspección de las normas sociales fueron encargados por IFOAM y financiado a través del programa “IFOAM – Crecimiento orgánico” (I-GO) cuyo objetivo es fortalecer la agricultura orgánica y movimientos en países desarrollados.

Los principales donantes para el programa son HIVOS (Holanda) y el fondo para biodiversidad del gobierno Holandés.

La asociación Naturland fue el contratista para el desarrollo de la lista de chequeo para inspectores de normas sociales. Naturland subcontrató a Jorge Casale para compilar la primera parte; el documento guía para la metodología en la auditoria social.

Mayo 2005

Copyright by IFOAM © 2005

ISBN No. 3-934055-57-5



Federación Internacional de Movimientos de Agricultura Orgánica
IFOAM Head Office
Charles de Gaulle Str. 5
53113 Bonn
Germany
Tel: +49 (0) 228 926 50 10
Fax: +49 (0) 228 926 50 99
Email: headoffice@ifoam.org
www.ifoam.org

Escrito por:
Asociación Naturland (Manfred Fürst, Birgit Wilhelm) en cooperación con Jorge Casale (Argencert)
Kleinhaderner Weg 1
D-82166 Gräfelfing
Germany
Tel: +49-89-898082-0
Fax: +49-89-898082-90
Email: naturland@naturland.de
www.naturland.de

TABLA DE CONTENIDOS

Parte A: IFOAM DOCUMENTO DE ORIENTACIÓN EN LA METODOLOGIA DE AUDITORÍA SOCIAL

Autor: Jorge Casale

1. INTRODUCCIÓN	4
2. HABILIDADES GENERALES DE UN AUDITOR Y METODOLOGIAS	4
2.1 Habilidades de un auditor	5
2.2 Rol de un auditor	7
3. VISTA GENERAL EN LAS METODOLOGIAS DE AUDITORÍA	8
3.1 Revisión de documentos previo a auditar (o en preparación) y revisión de documentos in situ	8
3.2 Lista de documentos previo a la auditoria in situ	8
3.3 Revisión de la documentación	8
3.4 El desafío de la información insuficiente	8
3.5 Inspección en terreno y reconocimiento visual	9
3.6 Tiempo y estructura de la inspección	9
3.7 Entrevistas:	9
3.8 Discusión/enfoque grupal	11
3.9 Asambleas de productores	11
3.10 Lista de chequeo	11
3.11 Consultas a los participantes	11
3.12 Logros progresivos	11
4. ASPECTOS SOBRE NORMAS SOCIALES Y METODOLOGÍAS DE LA AUDITORÍA	12
4.1 Consideraciones para libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	12
4.2 Consideraciones para horas laborales	13
4.3 Consideraciones para empleados temporales, contratos y empleados no documentados	14
4.4 Consideraciones para verificación de normas en trabajo infantil	15
4.5 Consideraciones para establecer normas de salud y seguridad	18
4.6 Consideraciones para establecer normas salariales y compensación	19
4.7 Consideraciones para discriminación	21
4.8 Consideraciones para prácticas disciplinarias	23
4.9 Consideraciones para trabajos forzados	23

Parte B: NATURLAND - LISTA DE CHEQUEO PARA NORMAS SOCIALES

Autor: Manfred Fürst & Birgit Wilhelm

1. Condiciones laborales	26
2. Derechos humanos	30
3. Trabajo forzado	31
4. Libertad de reunión, acceso a sindicatos	32
5. Equidad	32
6. Trabajo infantil	33
7. Salud y seguridad	34

Parte A: IFOAM DOCUMENTO DE ORIENTACIÓN EN LA METODOLOGIA DE AUDITORIA SOCIAL

Resumen de trabajo de la SASA, informe final de proyecto

1. INTRODUCCIÓN

Esta guía presenta recomendaciones sobre metodologías de auditoria para normas sociales en el sector agrícola, estas, están basadas en una acumulación de experiencias de las iniciativas participativas del proyecto SASA provenientes de algunas experiencias piloto, participantes, talleres y discusiones.

En el curso de esta guía serán sugeridos los más apropiados alcances para la evaluación de las normas sociales para certificadores acreditados por IFOAM, como un desarrollo del capítulo 8 de las normas básicas de IFOAM: Responsabilidad Social.

Esta guía comprende recomendaciones para la auditoria en los parámetros sociales más relevantes y apropiados:

- * Libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva
- * Horas laborales
- * Trabajadores temporales, contratos y trabajadores no documentados
- * Trabajo infantil
- * Salud y seguridad
- * Sueldos / compensación
- * Discriminación
- * Tratamiento básico y prácticas disciplinarias
- * Trabajos forzados

Estas directrices conllevan líneas básicas de acción, más que un juego/set definitivo de “prácticas de buen manejo”. Estas han sido escritas sobre la base de normas de alta calidad y sistemas de verificación.

2. HABILIDADES GENERALES DE UN AUDITOR Y METODOLOGIAS

Los principios y métodos para la auditoria social señalan la importancia de verificar la implementación más que solo fiarse de la documentación, además de la necesidad de implementar a tiempo las auditorias para que estas coincidan con eventos que, probablemente, demuestren el actual compromiso con los requerimientos de certificación.

El concepto de cumplimiento progresivo en las auditorias sociales es acentuado aquí, reconocer los cambios en el cumplimiento social es un proceso que requiere tiempo. En este sentido, los esfuerzos de las empresas auditadas para aminorar situaciones complicadas deben ser reconocido.

Para cada asunto relacionado con las normas, debe ser tomado en consideración, puntos de referencia internacional, incluyendo las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (ILO traducción en Inglés) y legislaciones nacionales de carácter relevante.

2.1 Habilidades de un auditor

Un rol clave de los auditores es encontrar evidencias verificables de cumplimiento (o no-cumplimiento) para las normas de certificación. Hay algunos puntos básicos que todo buen auditor comparte: Objetividad, transparencia y profesionalismo.

2.1.1 Objetividad

El prejuicio/favoritismo es una condición normal en el ser humano.

El prejuicio/favoritismo del auditor puede ser chequeado más fácilmente, si existen otros auditores con los cuales se pueden compartir y discutir observaciones y conclusiones. Sin embargo, esta ventaja tiene que ser balanceada debido al alto costo que implica un sistema de auditoría múltiple (auditoría en equipo)

Conflictos de interés es otro factor que influyen en la objetividad. Niveles de objetividad altos son posibles, cuando el auditor es independiente del organismo que está siendo auditado (interés no encomendado, interés no económico, interés social, etc.)

Los auditores basarán sus conclusiones en 2 tipos de evidencia:

- a. Evidencia objetiva que sea tangible y verificable y que sería interpretada de igual manera por otros auditores.
- b. Evidencia subjetiva adicional, tales como interpretaciones realizadas a través de revisión de documentos y entrevistas.

Para aspectos que son más difíciles de verificar, los auditores deberían usar los resultados de algunas fuentes de datos que confirmen la información y así poder tomar una decisión. Por ejemplo, llevar a cabo entrevistas adicionales a los trabajadores, llevar una nómina de registro (p.ej.; salarios) por cualquier discrepancia entre trabajadores temporales y permanentes y llevar a cabo una discusión con los encargados (protegiendo la anonimidad de los trabajadores), entre otros.

2.1.2 Conocimiento

- a. Son importantes requerimientos para un buen auditor el conocimiento y familiaridad con el contexto regional, así como el entendimiento de las características técnicas, sociales, culturales, políticas y económicas de la organización a ser auditada.
- b. Es también importante, un conocimiento básico del cultivo a ser auditado y un buen conocimiento de las características culturales de la región.
- c. Conocimientos de las normas del sistema de certificación, comprensión de la base y la adaptabilidad de estas normas a las condiciones geográficas, socioculturales y económicas y al sistema productivo específico a ser auditado
- d. Conocimiento y comprensión del marco de regulación laboral del país y su relación en el contexto cultural y práctico (esta materia será tomada en consideración más adelante, en el sistema de evaluación de certificación).

2.1.3 Entrenamiento de auditores y ética profesional

Los siguientes factores son importantes en la determinación del profesionalismo del inspector:

- a. Entrenamiento en los procesos de auditoría (véase entrenamientos de auditores y requerimientos de documentos);
- b. Entrenamiento en la interpretación de normas sociales;
- c. Experiencia en la participación de auditoría social, primero como observador y después como auditor;

- d. Mantener contacto regular con grupos locales y estar en conocimiento sobre temas laborales locales, incluyendo disputas entre los actores;
- e. Cumplimiento con un código profesional de conducta establecido;
- f. Establecer una reputación de justicia y objetividad para ellos mismos y sus organizaciones.
- g. Manejo confidencial de los datos obtenidos durante la auditoria (el auditor firma una declaración de conflicto de intereses)

2.1.4 Habilidades de un Auditor

Los auditores necesitan de buenas habilidades de análisis, síntesis, observación, comunicación con grupos de personas, además de la realización de buenas entrevistas. Los certificadores deben entender claramente este tema e invertir recursos en entrenamiento y capacitación de auditores. El entrenamiento es muy importante en la interpretación de las normas y en las metodologías de auditoria, tales como; llevar a cabo las entrevistas y realizar observaciones en terreno, entre otras.

Un auditor debe ser bueno en la búsqueda de evidencia objetiva, haciendo selección de muestras, definiendo el plan de auditoria, así como, analizando y sintetizando un gran número de datos recolectados. Y todo esto en un período corto de tiempo, usualmente utilizado para una auditoria. Habilidades para el manejo del tiempo, habilidades para organizar la auditoria y hacer lo más efectivo posible el uso del tiempo, además es importante entre las habilidades de los auditores, una gran capacidad de síntesis y análisis

Metodologías de investigación, esto puede incluir:

- a. Revisión de documentos;
- b. Entrevistas y conversaciones con las diversas partes de una organización (trabajadores, gerentes, administradores, técnicos);
- c. Inspecciones en el lugar, de los diversos componentes del sistema de producción (área de producción, almacenes, montajes, etc.);
- d. Consultorías y comunicación con los participantes;
- e. Saber como realizar un chequeo cruzado de la información recolectada en el sentido que permita la toma de decisiones.

Para ganar la confianza de los trabajadores y ganar acceso a información importante, el auditor debería poseer una actitud amistosa y respetuosa con buenas habilidades de comunicación, usando técnicas apropiadas de entrevista, poniéndose al mismo nivel de la persona que está siendo entrevistada. Los auditores deben estar seguros de lo que ellos necesitan encontrar y como plantear las preguntas para obtener esto.

2.1.5 Composición del equipo de auditoria

Expertos en materias específicas son incluidos en el equipo auditor para contribuir en la búsqueda de evidencia en áreas críticas. Es importante el equilibrio entre el número de hombres y mujeres (género) en el equipo auditor, asegurando que esto refleje la necesidad de que mujeres sean entrevistadas por mujeres. Cuando los costos y el número de personal no es un problema, se debería incluir para el buen equilibrio del equipo auditor, un técnico agricultor con conocimientos de los cultivos y áreas que están siendo auditadas, una persona con buenos conocimientos en ciencias sociales, alguien familiarizado en leyes laborales y contabilidad, etc.

2.2 Rol de un auditor

Facilitar auditorías y liderar proceso de auditoría, iniciando una relación con la organización a ser auditada y determinando con buen manejo las directrices de la auditoría.

Los auditores dan una interpretación de las normas, aclarando y explicando el nivel de cumplimiento, sin embargo ellos no deberían llegar a ser asesores/consultores.

Usando el tono de voz adecuado, los auditores motivan a los trabajadores y al personal a ofrecer información y documentación precisa y necesaria.

3. VISTA GENERAL EN LAS METODOLOGÍAS DE AUDITORÍA

3.1 Revisión de documentos previo a auditar (o en preparación) y revisión de documentos in situ

Revisión de documentos es una técnica de auditoría crítica que demuestra que hay un proceso de mejoramiento continuo en caso de inconformidades, y que hay medidas correctivas que se llevan a cabo para dirigir este tipo de situaciones. Esto es parte de un método de triangulación, entre; que ha documentado la empresa, que es requerido por las normas y que es aplicado para la organización.

Sin embargo, una auditoría social no puede depender únicamente de la revisión de la documentación, el riesgo mayor dentro de una auditoría es que el auditor acabe auditando la documentación en vez de la efectividad del sistema.

La inspección visual y las entrevistas a los trabajadores demuestran el compromiso de la organización a la protección social y la comprensión de los trabajadores hacia este compromiso.

3.2 Lista de documentos previo a la auditoría in situ

Es importante enviar, con anterioridad, una lista de documentos a los aplicantes, la cual debe ser lo más precisa posible. Esto ayudará al aplicante a prepararse para la inspección y podrá tener preparados todos los documentos necesarios facilitando y acelerando la revisión, haciendo esto, se obtiene más tiempo para hacer entrevistas y visitas en terreno.

3.3 Revisión de la documentación

El equipo auditor busca dos tipos de documentación con relación al manejo de sistemas: documentos de nivel político y documentos operativos. Algunos de los temas sociales a cubrir con la revisión de los documentos son:

- * Copias de las normas de los contratos estándares
- * Salarios
- * Políticas de horas extras y procedimientos;
- * Datos sobre accidentes
- * Datos sobre producción mensual
- * Copias de anteriores inspecciones por autoridades reguladoras
- * Seguridad social, y
- * Acuerdo para la certificación entre la organización de trabajadores y el aplicante.

La verificación de reclamos, hechos en los documentos, necesita ser comprendida de una manera metodológica, especialmente con normas tales como salario y como son cancelados estos (por hora, por partes, etc.) además de horas de trabajo.

El Sistema de Control Interno tiene requerimientos especiales que están de acuerdo con el manual de IFOAM sobre certificación de grupos de pequeños agricultores.

3.4 El desafío de la información insuficiente

Uno de los mayores desafíos en la auditoría social es cuando una organización no tiene la información requerida por el auditor. En caso de operaciones subcontratadas, el aplicante puede que no tenga la información suficiente sobre temas sociales. Dado que la documentación de la operación es la base para la demostración en el cumplimiento con las normas, el auditor debe dar a conocer al aplicante, claramente y antes de la auditoría, que tipo de información será requerida y que tipo de detalles.

3.5 Inspección en terreno y reconocimiento visual

La inspección visual es un método de verificación, si la información presentada en la documentación es actualmente aplicada en las diferentes áreas de cultivo. La capacidad de observación es una cualidad importante en el auditor y puede ser apoyada, solo parcialmente, por la lista de chequeo.

Temas revisados en terreno incluyen materias técnicas tales como sistemas de producción, sitios de empaque, salud y seguridad laboral y temas medioambientales tales como; como son almacenados y aplicados los agroquímicos, si equipos de emergencia están disponibles y debidamente señalizados o si los trabajadores se les provee de servicios básicos, tales como agua potable, servicios higiénicos o espacios físicos para la alimentación

El auditor (individual o en equipo) debe dejar claro a los administradores, previo a cualquier proceso de certificación, que ellos deberían dar acceso al equipo de auditores a todas las áreas pertenecientes al cultivo sin intervención en el proceso de auditoría.

3.6 Tiempo y estructura de la inspección

Las visitas deberían ser efectuadas a tiempo y de una manera que sean cubiertos todos los lugares estratégicos y operaciones del sistema de producción que presenten un alto riesgo.

Tiempo de auditoría: es importante tomar en consideración el período de cultivo, así pueden ser inspeccionadas las diferentes actividades que son llevadas a cabo por los distintos trabajadores. Algunos de los factores que deben ser tomados en cuenta en el programa de inspección son:

a. El sistema de producción: aunque los riesgos que involucra el uso de agroquímicos en producción orgánica son minimizados, los factores de riesgo en cuanto a la salud y la seguridad asociado con estas aplicaciones deberían ser tomados en cuenta en el programa de inspección.

b. Días de pago: Si existiesen dudas con respecto al sistema de pago y verificación del salario, el auditor debería programarse para estar presente en el día de pago.

c. Pausas y áreas de descanso: Los auditores deberían estar seguros de que los lugares físicos destinados al descanso son los adecuados y las pausas son tomadas.

d. Horario de trabajo: Los auditores deberían chequear si (y como) los trabajadores son consultados sobre las horas extras de trabajo y si tiempo de limpiar y arreglar se cuenta como tiempo de trabajo. Si turnos son llevados a cabo, los auditores deberían auditar cada turno.

3.7 Entrevistas:

Las entrevistas con los trabajadores incluyendo, trabajadores temporales, permanentes y no documentados, son la principal fuente de información para demostrar el cumplimiento con las normas sociales y que es lo que esta descrito en la documentación. Es de suma importancia que los auditores traten de hacer un chequeo cruzado de todo lo que están tratando de verificar, con relación a horas laborales, salarios, seguridad social y libertad de asociación.

Las conversaciones son un método más informal, que busca establecer confianza con el trabajador. El uso de esta técnica es recomendado cuando uno tiene que explorar la percepción de los trabajadores in situ, en el sector de viviendas y en el área industrial de la compañía. Primero, el auditor pregunta al trabajador si se le permite interrumpir su actividad, y entonces el auditor se pone en el mismo nivel físico y psicológico que el trabajador. El auditor comienza una conversación con el trabajador, quizás relacionada a

la actividad en la cual la persona esta trabajando o con una pregunta general, después comienza a preguntar cosas muy básicas sobre el estado contractual, condiciones de trabajo, número de horas trabajadas, situación familiar, entre otras cosas.

La entrevista estructurada es un método más formal, caracterizado por el uso de la información en una dirección, y el cual es útil cuando se investiga a jefes o personal técnico, profesional o administrativo.

Bajo ninguna circunstancia deberían estar presentes los encargados/jefes en las entrevistas de los trabajadores/granjeros, ni tampoco deberían recibir algún tipo de información específica sobre lo que se dijo en la auditoria. Es muy importante explicar a los trabajadores quien es el auditor, que función cumple, el objetivo de la auditoria, que el auditor no representa a la dirección ni al gobierno y que cualquier información o dato que él les pudiese proporcionar a la dirección no incluirán nombres. Los auditores pueden chequear que los empleados que participaron en la entrevista, no han sido castigados por sospechar – por parte de la dirección - de que hayan dicho algo a los auditores.

El número de personas ha ser entrevistada dependerá del tamaño de la organización, la complejidad de los asuntos y situaciones a chequear, la cantidad de evidencia a ser encontrada y las oportunidades proporcionadas durante la visita a la empresa o terreno, etc.

Una muestra al azar de empleados podría ser definida, asegurando al mismo tiempo la presencia de todos los diferentes niveles salariales y de áreas de trabajo: por ejemplo, cuatro empleados por cada cien trabajadores, pero no menos que veinte trabajadores, excepto en pequeñas empresas, donde al menos diez trabajadores deberían ser entrevistados.

La entrevistas con trabajadores individuales y representantes de la unión de trabajadores, o con representantes de la actual organización de trabajadores son útiles en el sentido de evaluación; de contratos, de las funciones y responsabilidades de los trabajadores y empleadores, salarios, discriminación, seguridad social, libertad de asociación y trato, y para tener conocimiento sobre las prácticas ocupadas para salud y seguridad.

Es importante evitar intimidar al entrevistado, sea esto por el número de entrevistados, idioma o género. Particularmente en el caso de discusiones sobre temas sensibles como acoso sexual. El lugar en el cual la entrevista se lleve a cabo, debería ser para los empleados familiar y confortable, por ejemplo en el medioambiente normal de trabajo de los trabajadores.

Las técnicas de entrevistas son un campo especializado en las ciencias sociales. Sin embargo, no es esperado que el auditor sea un experto en el área, un tipo de inclinación vocacional hacia los aspectos sociales es un plus definido. El auditor debería tratar de adquirir un conocimiento más detallado en las técnicas de entrevista.

Expresión corporal, tono de voz, expresiones faciales y movimiento de ojos, son factores importantes que deben ser considerados durante la entrevista. Barreras en el idioma son dificultades a superar y el uso de un intérprete no está libre de limitaciones. La comprensión de las técnicas y propósitos de la auditoria social, ausencia de conflictos de intereses (intimidad entre el trabajador y el empleador), consideraciones de genero, nacionalidad, grupos sociales, etc. son generadores potenciales de prejuicios por parte del intérprete, a veces es difícil para el entrevistador– sino imposible – detectar esto y neutralizarlo. Protocolos claros deberían ser elaborados, y más tarde revisados con el intérprete antes de que el/ella sea contratado. Los auditores deberían tener

desarrolladas buenas técnicas para el chequeo cruzado de información durante las entrevistas y aparte de estas.

3.8 Discusión/enfoque grupal

La técnica de discusión grupal (o enfoque grupal) es usada para discutir ciertos problemas o tópicos (discriminación, libertad de asociación, acoso sexual, etc.) que debido a su naturaleza se beneficiará más de una discusión de un grupo de trabajadores o productores que de una discusión individual (entre 2).

El objetivo de una discusión grupal es provocar y “tocar” las sensibilidades de los participantes para facilitar una discusión de flujo libre entre ellos. Es importante que el equipo auditor planifique el proceso de antemano. El número de gente participando en este tipo de discusión grupal es crucial: es recomendado un número de seis a ocho participantes. La selección puede ser al azar o elegida bajo criterios particulares. El auditor actúa como un facilitador en la discusión, sin embargo, debe tener especial cuidado de no guiar a los participantes hacia resultados particulares.

3.9 Asambleas de productores

Atendiendo a las asambleas de pequeños productores y observando como se lleva a cabo esta, así como al nivel de participación de los productores, es una de las mejores técnicas para evaluar la democracia, transparencia y el nivel de conocimiento en certificación que presenta la organización.

3.10 Lista de chequeo

La lista de chequeo esta en concordancia con todos los requerimientos presentes en las normas; esta es una herramienta de apoyo o guía para el auditor en cuanto a; como, de que manera, y bajo que términos son cumplidos cada uno o todos los requerimientos presentes en las normas. Sin embargo, una lista de chequeo no necesariamente debe ser seguida en un orden rígido, el/ella debería adaptarse a las circunstancias especiales de la operación que esta siendo auditada.

3.11 Consultas a los participantes

Consultas con vecinos, comunidades locales, ONG's, uniones y gobiernos nacionales o locales, son utilizadas para evaluar la participación - y contribución para - de la unidad de producción en la comunidad y puede ayudar para indicar los problemas sociales específicos que deben ser considerados durante la auditoria.

3.12 Logros progresivos

Logros sociales y cambios medioambientales requieren un proceso de prórroga. El sistema de normas orgánicas IFOAM esta a favor de los requerimientos de logros progresivos. Las normas establecen que medios orgánicos y rendimientos/actuaciones específicas tiene que ser cumplidas en orden a asegurar la integridad de producción y procesamiento orgánico. Sin embargo, incluso con la certificación orgánica hay posibilidades de evaluar los logros progresivos para la verificación de normas sociales. En vez de que los auditores verifiquen directamente el cumplimiento de las normas sociales de un aplicante a la certificación, una alternativa o alcance complementario para los auditores, es verificar que hay un proceso llevado a cabo y que el progreso se esta realizando. Esto no quiere decir que la representación concreta del punto de referencia no pueda también ser evaluada al mismo tiempo como los requerimientos del proceso. Mientras que los principales incumplimientos deben ser corregidos antes de que la certificación sea acordada, en el caso de violaciones menores a las normas de

certificación, puede llegar a acordarse con los requerimientos de corrección, un periodo de tiempo determinado o en un programa de corrección progresiva.

Un sistema de puntajes evaluará los diferentes grados de cumplimiento con los requerimientos ideales, estableciendo diferentes umbrales de cumplimiento dependiendo de las severidades de los asuntos, con valores mínimos requeridos para incumplimientos mayores, el cual podrá apreciarse como un puntaje mínimo total. Esto garantizará el cumplimiento con los temas principales y al mismo tiempo permitirá un mejoramiento progresivo.

En muchos casos, el entendimiento de como un resultado del cumplimiento fue alcanzado (y como será mantenido) puede proporcionar la mejor indicación si tales resultados serán sostenibles.

4. ASPECTOS SOBRE NORMAS SOCIALES Y METODOLOGÍAS DE LA AUDITORÍA

4.1 Consideraciones para libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva

El inspector siempre debe encontrar una manera de verificar la actitud del empleador hacia las uniones y organizaciones de los empleados, tanto la formal así como la informal. Una de las metodologías más eficientes para alcanzar ese objetivo son las entrevistas. Quien solicite la certificación, no sólo debe estar dispuesto a aceptar que los empleados se organicen, sino que debe facilitarles informaciones sobre sus derechos de libertad a la asociación y a elegir sus propios representantes, para que puedan formar una organización que represente sus intereses y negocie las condiciones de trabajo.

Las iniciativas que verifican las condiciones sociales deben adaptar normas y técnicas de auditoria de manera que puedan continuar garantizando, verificando e informando sobre la aplicación de normas sociales, no importando si es el empleador quien solicita la certificación o los sub-contratista. Las organizaciones también deben responsabilizarse por el derecho de los empleados del sub-contratista de agruparse libremente y negociar colectivamente.

4.1.1 Medios sugeridos de verificación

- Reconocimiento de manera escrita, de los derechos de los empleados por la gerencia
- Acuerdo sobre negociación colectiva o acuerdo entre el comité de empleados y la gerencia
- Copias de los acuerdos firmados por los líderes de la unión
- Lista de uniones activas en la plantación / instalación
- Registros de las reuniones de las uniones o de los empleados
- Documentación de las reuniones celebradas facilitada por las uniones locales
- Testimonio de los líderes de las uniones confirmando que el empleador no dificulta o interfiere en las actividades de las organizaciones
- Testimonio de los trabajadores de que la gerencia les permite usar las salas de reunión para reuniones particulares de los empleados previa solicitud
- Testimonio de los empleados y, si es posible, también de empleados anteriores, con respecto a discriminación
- Los empleados confirman que la gerencia nunca ha tomado ninguna medida disciplinaria contra actividades de la organización
- Los empleados pueden informar sobre la frecuencia de reuniones de los comités de empleados celebradas y/o los nombres de los representados del comité. Los empleados

conocen las recomendaciones del comité a la gerencia. También conocen las respuestas correspondientes de la gerencia y existe evidencia de un informe de la gerencia o de acciones realizadas referente al asunto (si no existe una unión)

- Política social de la compañía
- Porcentaje de empleados en la unión
- Registros de comunicación interna
- Acuerdos sobre la revisión de la negociación colectiva, así como respuestas y acciones realizadas por el empleador
- Evidencia de resolución de disputas sin recurrir a la intervención militar o policial
- Entrevistas con representantes de uniones nacionales/internacionales
- Los empleados/las uniones confirman que los organizadores de la unión tienen acceso a los empleados/al lugar de trabajo – esto es particularmente importante en caso de empresas agrícolas grandes
- Los empleados confirman que los representantes de la unión / de los empleados fueron nombrados por los empleados y elegidos libremente

4.2 Consideraciones para horas laborales

4.2.1 Contexto

Con base en las leyes y consultaciones adicionales con organizaciones de empleados, las certificadoras deben analizar tipos de acuerdos para alcanzar un promedio de horas extras (p.ej. límite anual de horas laborales o un acuerdo de entre tres y seis semanas), particularmente los que fueron negociados con las uniones sindicales u organizaciones de empleados, para permitir cierta flexibilidad y conducir la demanda por horas extras en temporadas altas. Un acuerdo de ese tipo debería corresponder a las actuales leyes laborales, como p.ej. Convención ILO C184.

4.2.2 Horas laborales regulares y horas extras

Las leyes laborales nacionales generales que regulan las horas laborales no son dirigidas por los requerimientos laborales en la agricultura. Las jornadas, mayormente no reguladas, suelen durar más de ocho horas. Durante las temporadas altas, los empleadores demandan a los empleados trabajar horas extras y frecuentemente los empleados que no están dispuestos son discriminados. Muchos empleadores argumentan que 60 horas semanales (incl. horas extras) no son suficientes para cosechar los productos que maduran en períodos cortos. El asunto de las horas laborales también es vinculado con el asunto de los salarios / remuneraciones vitales, salud y seguridad: los empleados frecuentemente quieren, o tienen que trabajar horas extras para aumentar sus ingresos. A veces, incluso prefieren no tomar sus días de descanso. Todo ello puede afectar la salud del empleado y su seguridad en el trabajo. En algunos países, existen leyes que permiten elaborar acuerdos entre gobierno, uniones y empleados para alcanzar un promedio de las horas laborales durante un cierto período, facilitando más flexibilidad.

Las Convenciones de ILO y leyes laborales nacionales regulan ese asunto; más detalles y referencias están disponibles en el informe final de SASA. Existen algunos acuerdos entre los órganos que establecen las normas y los que controlan, tratando sobre el ambiente laboral en la agricultura:

1 Existe un consenso general diciendo que una semana laboral no debe superar 48 horas de trabajo y que es preciso encontrar una manera de regular con más flexibilidad la periodicidad de las horas laborales en la producción agrícola.

2 Existe el consenso de que las normas deben prever un día de descanso por cada seis jornadas, inclusive durante temporadas altas. Esta divergencia, en la realidad actual, queda lejos de lo ideal, incluso en las entidades de control. Con este respecto, las entidades de control deben considerar los siguientes aspectos:

4.2.3 Medios sugeridos de verificación:

- Registros de salarios para horas de acuerdo a las plantillas de tiempo laboral / registros por hora
- Informes y otra documentación acerca de los salarios
- Cantidad producida comparada con el número de empleados – cálculo de la producción total dividida por el número de empleados para estimar hasta qué medida se pueden usar las horas extras o trabajos en casa
- Plan de acción correctivo de la empresa para resolver cualquier problema de horas extras. Este plan es ejecutable y evaluable.
- Leyes nacionales (si existen)
- Testimonio de los empleados
- Ocurrencia de accidentes por causa de cansancio no es excesiva para el tipo de industria / actividad
- Registros de los accidentes o enfermedades junto con registros de invalidez

4.3 Consideraciones para empleados temporales, contratos y empleados no documentados

4.3.1 Contexto:

Los cuatro siguientes aspectos están interrelacionados y deben tratarse conjuntamente: empleados por temporadas y temporales, contratos por escrito, subcontratación y empleados no documentados.

Los empleados por temporadas y temporales frecuentemente tienen menos derechos y menos protección que los permanentes. También es notable que algunas empresas, en vez de contratar personal temporalmente, contratan y despiden los empleados constantemente en función de tiempo para no pagar beneficios sociales.

Contratos legales (no necesariamente por escrito) aseguran que los derechos de los empleados se respeten y que los empleados comprendan las condiciones de su contratación, así como el cálculo de su salario.

A través de la contratación de terceros o sub-contratación de empleo de su personal, esas empresas evitan la responsabilidad por la seguridad social y pagos de beneficio, similar a la situación del personal por temporada o temporal. Se debe exigir a cualquier empresa que asuma la responsabilidad por cualquier persona trabajando en la propiedad, aún si es subcontratada, para así poder garantizar los derechos de los empleados.

Empleados migratorios y por temporada frecuentemente enfrentan problemas legales para conseguir los permisos de residencia y trabajo. El personal no documentado sin residencia legal es común en los mercados laborales en la agricultura. Eso pone a tal

personal en una posición débil respecto a seguridad social y fuerza de negociar. Los empleados migratorios, por temporada y temporal no suelen participar en o tener un acceso adecuado a las uniones sindicales.

Según la ley corresponde al empleador chequear si los empleados disponen de documentos de identificación, no obstante la ley no obliga al empleador de verificar la autenticidad de la documentación presentada.

Sin embargo, si una certificadora enfoca el aspecto de la documentación del empleado, no siempre el resultado corresponderá al interés de los empleados. Para asegurar los derechos de los empleados sin infringir ninguna ley o ningún reglamento nacional, se precisa de una metodología sensitiva. Los programas de certificación deben, en primer lugar, procurar mejorar las condiciones sociales y humanas, antes de enfocar el status legal de los empleados.

Están disponibles referencias sobre legislación y convenciones de ILO en el informe final de SASA.

Las Normas Sociales Armonizadas de IFOAM tratan los aspectos arriba mencionados de la siguiente manera:

4.3.2 Aspectos de discriminación

Todo el personal debe tener los mismos derechos, independientemente de duración del contrato, su status o su tipo de contrato. Ya que estas categorías de empleados pertenecen a los grupos más vulnerables, ellos son explícitamente mencionados en las normas y/o guías.

4.3.3 Empleados no documentados / requerimientos de contratos

Los contratos legales aseguran los derechos de los empleados y que los empleados comprendan las condiciones de su contratación y el cálculo de su pago. Eso es particularmente importante para los grupos vulnerables como son los empleados temporales, por temporadas y migratorios.

4.3.4 Empleados temporales / por temporadas

Los empleados temporales y por temporadas suelen tener menos derechos y menos protección que los empleados permanentes. Un sistema de certificación social debe asegurar que las condiciones de contratación de personal temporal, son iguales a las de personal permanente con respecto a beneficios sociales, remuneración por la misma categoría de trabajo, horas laborales e intervalos / días de descanso. Además, de acuerdo a la Convención 184 de ILO, los empleados temporales y por temporadas deben recibir la seguridad y protección de salud como el personal permanente.

4.4 Consideraciones para verificación de normas en trabajo infantil

4.4.1 Contexto

El trabajo infantil suele estar en primer plano de las discusiones sobre condiciones laborales en el sector agrícola. Las organizaciones desde la Organización Internacional de Trabajo (ILO) hasta la mayoría de las iniciativas que monitorean los aspectos sociales en todo el mundo, prestan mucha atención a los niños y adolescentes, particularmente en los países del Sur, ya que la mayor parte de la labor en la agricultura, y por ende trabajo infantil, se encuentra en África, Asia y América Latina.

Los dos componentes más importantes al establecer y evaluar normas de trabajo infantil se refieren a:

- **Educación:** Tal vez existen padres que piensen que una educación formal no es beneficiosa, sobre todo si dependen del trabajo y del ingreso de sus hijos. Además, la educación en comunidades rurales a menudo es inadecuada y cara para la gente.
- **Salud y seguridad:** El trabajo en la agricultura pone en grandes riesgos a los empleados, por lo cual se debe prestar especial atención a los niños que pueden sufrir daños físicos en situaciones peligrosas. También en la agricultura orgánica, si bien no depende de agroquímicos dañinos, se debe prevenir la ocurrencia de irritación ocular, problemas de piel, así como fiebre y dolores de cabeza provocados por estar expuestos a pesticidas, inclusive los suaves.

Si se descubre alguna situación de trabajo infantil, se debe llamar la atención de la gerencia, iniciando inmediatamente el programa establecido de remediación. La gerencia de la empresa agrícola debe presentar a los auditores un registro de todos los empleados jóvenes que actualmente están trabajando allí, demostrando que se están cumpliendo las normas estándares en cuanto al número de horas y las precauciones de salud y seguridad de ellos.

4.4.2 Trabajo infantil

El artículo 32 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de niños prevea el “derecho del niño de ser protegido ante la explotación económica y de realizar cualquier trabajo que pueda ser perjudicial o pueda interferir en su educación, o bien pueda ser dañino para la salud o su desarrollo físico, mental, moral o social”.

Las normas del sector agrícola aseguran que ni niños ni empleados adolescentes deben ser expuestos a condiciones perjudiciales y que se promuevan oportunidades de educación. Sin embargo, se debe hacer distinción con respecto al trabajo infantil en las empresas agrícolas familiares, ya que los niños contribuyen en las tareas del hogar con trabajos en la producción, particularmente cuando se tienen que realizar tareas sensibles.

4.4.2.1 Definición de niño: Cualquier persona de menos de 15 años de edad, a no ser que exista una ley que define una edad superior para trabajar o asistencia obligatoria en la escuela, lo cual significaría aplicar una edad más avanzada. No obstante, si la ley local establece la edad mínima de 14 años de acuerdo a las excepciones definidas en la Convención 138 de ILO para países del Sur, será aplicada la edad inferior.

4.4.2.2 Trabajo infantil contratado: Los niños a veces acompañan a sus padres y toman parte en el trabajo contratado en las plantaciones de porte grande para exportación. Esta forma de trabajo infantil contratado no es aceptable.

Normas Sociales Armonizadas de IFOAM, Sect. 8.6.

*Se permite que los niños trabajen en la producción familiar o de los vecinos, siempre y cuando, está garantizado que:
tal trabajo no es perjudicial o peligroso para su salud y seguridad, no pone en peligro el desarrollo educativo, moral, social y físico del niño y los niños están supervisados por adultos o están autorizados por el tutor legal*

4.4.3. Empleados adolescentes

Hay muchos casos de jóvenes de entre 14 y 17 que buscan trabajo para ganar dinero extra o bien para contribuir al ingreso familiar. De ninguna manera, ellos deben estar expuestos a condiciones perjudiciales y siempre deben tener acceso a educación.

Definición de empleado adolescente: Cualquier empleado que superó la edad establecida para niño, como arriba definido, y con menos de 18 años.

4.4.4 Detectar trabajo infantil

Suele ser difícil descubrir trabajo infantil, ya que muchos empleados pueden aparentar ser más jóvenes o más viejos en comparación con su edad actual. La habilidad del inspector de hacer ciertas preguntas en las entrevistas, como p.ej. cuánto tiempo el empleado lleva en la localidad, o en qué año comenzó a trabajar, pueden ser útiles. El objetivo principal de la entrevista debe ser averiguar cómo los empleados menores de edad están tratados, cómo ellos se sienten bajo las condiciones laborales y si tienen acceso a la educación escolar tal como es establecido por la ley. Es importante evitar preguntar a los niños directamente por su edad. Otras preguntas, como p.ej. si se acuerdan de cierto acontecimiento en la historia pueden ser útiles para saber la edad.

4.4.5 Medios sugeridos de verificación:

Los siguientes aspectos ofrecen posibilidades de evaluar el trabajo infantil y de adolescentes:

- Registros de contratación hasta 6 meses anterior a la fecha de inspección
- Listas de inscripción y participación (asistencia) de las escuelas locales
- Registros aplicación de sustancias a plantas (por ejemplo biopláxicidas)
- Planes de distribución de trabajo
- Certificación de nacimiento/registro local / pasaporte de los empleados
- Comparación de altura de la persona con la norma nacional, verificada por el Ministerio Nacional de Salud u oficinas de las Naciones Unidas
- Registro de pagos de beca, tarifa de clases, libros y/o uniformes por la empresa (SA8000)
- Conocimiento de los empleados sobre regulaciones y programas de la empresa
- Testimonio del empleado
- Horarios y registros de pagos de los empleados adolescentes
- Registros de la escuela regional
- Registros de tarifas, pagos de libros
- Registro con la siguiente información:
- Fecha de nacimiento (día, mes, año)
- Nombre y apellido(s):
- Nombre y apellido(s) de los padres o tutores legales
- Lugar de origen y residencia permanente
- Tipo de trabajo desempeñado en la empresa agrícola
- Especificación del número de las horas laboradas
- Salario recibido

4.5 Consideraciones para establecer normas de salud y seguridad

4.5.1 *Requerimientos básicos*

Las condiciones de salud y seguridad para los empleados en la agricultura, particularmente tratándose de maquinaria y agroquímicos, están entre las más peligrosas en todo el mundo. La salud y la seguridad son aspectos sociales críticos en la agricultura, junto con información y entrenamientos, identificación de riesgos, manejo de registros e información a los empleados sobre el potencial de riesgo de ciertas sustancias y actividades. Todo eso constituye la evaluación de riesgo in situ.

4.5.6. *Recomendaciones sobre metodologías del control social*

* Incluye un experto en salud y seguridad en el equipo de control. Esto puede ser útil en operaciones de alto riesgo.

* Al evaluar el riesgo (identificación y minimización de riesgo), los inspectores deben chequear si los procedimientos y requerimientos mínimos han sido articulados, incluyendo procedimiento de salida, funcionamiento de equipamiento para extinguir fuego y facilidades de lavado químico en casos de emergencia.

* En caso positivo, los inspectores deben chequear si los empleados saben de esos requerimientos y procedimientos y si son entrenados adecuadamente.

* Para inspecciones de pequeños productores, los inspectores darán más importancia a entrevistas con los empleados, ya que la documentación suele ser más reducida.

4.5.7. *Medios sugeridos de evaluación:*

- Visita del suministrador de agroquímicos, almacenamiento de equipamiento
- Declaraciones de la gerencia
- Testimonios de los empleados y su representante sobre seguridad y salud ocupacional
- Certificados de conformidad / inspección local de salud, seguridad y fuego
- Testimonio de los empleadores / trato a los empleados/almacenamiento/ entrenamientos de aplicar aerosoles de agroquímicos - preguntar por descripciones de procedimiento
- Testimonios de las uniones sindicales nacionales, ONGs, ciudadanos locales y autoridades locales de la comunidad
- Registros y documentación están completos y actualizados
- Registros de entrenamientos y guías de instrucción
- Información facilitada por los suministradores de agroquímicos a los productores
- Estatutos y actas de reuniones del comité de seguridad y salud ocupacional
- Procedimientos para la selección de los miembros del comité de seguridad y salud ocupacional
- Testimonio de los miembros del comité de seguridad y salud ocupacional
- Registros de accidentes, incluyendo documentación escrita y análisis de tendencias de enfermedades / experiencias con enfermedades y de riesgos encontrados

- Evaluaciones anuales del programa de seguridad y salud a través de informes escritos, recomendaciones para mejoramiento, planes de acción y procedimientos de evaluación
- Los empleados tienen acceso rápido a los interruptores de seguridad para casos de mal funcionamiento de la maquinaria
- Las salidas de emergencia están claramente señalizadas, los pasillos y salidas no están bloqueados
- El lugar cuenta con facilidades de primeros auxilios y personal capacitado
- En caso de emergencia hay personal médico competente al alcance y los empleados están capacitados en contratar proveedores de servicios apropiados de asistencia médica y de emergencia
- Existe evidencia de extintores de fuego funcionales / sistemas de aspersores y salidas de emergencia aptas para el tamaño de la facilidad, los extintores de fuego están cargados, visibles y al alcance de todos los empleados
- Entrenamientos de incendios se realizan periódicamente y en las lenguas maternas de los empleados y los registros de incendios se mantienen al día.
- Los lavabos están higiénicos, funcionales y separados por sexo conforme a los requerimientos locales y suficientes en número para todo el personal. Las facilidades de lavado están disponibles y quedan próximas para evitar contaminación de los alimentos por sustancias usadas y enfrentadas en el trabajo.
- La gerencia mantiene un plan de rotación regulando la duración de exposición de los empleados a lugares extremadamente calientes, fríos o tóxicos.
- Los empleados que tienen que alzar mucho peso usan cinturones para reducir el esfuerzo de la columna y zapatos de seguridad con puntas de acero.
- Los pisos donde los empleados permanecen en pie durante toda la jornada son amortiguados y no sólo de concreto.
- Equipamiento de protección está disponible gratuitamente y está siendo usado permanentemente.
- Análisis de agua para garantizar que sea potable
- Análisis de nivel de sustancias tóxicas usadas en la empresa
- Apariencia de los empleados: ¿tienen heridas, rasguños u otras señales que indiquen exposición a sustancias perjudiciales o uso no apropiado de maquinarias, falta de ropa de protección?
- Registros de exámenes médicos de los empleados
- Procedimientos con respecto a los plazos definidos que prohíben que los empleados entren en los campos después de aplicar pesticidas.

4.6 Consideraciones para establecer normas salariales y compensación

4.6.1. Contexto: requerimientos para el salario mínimo

(1) Los salarios mínimos en la agricultura suelen ser bajos; (2) Los empleados en la agricultura no siempre entienden cómo son remunerados y las pagos no necesariamente se

realizan de manera apta para ellos; (3) Muchos empleados dependen de la remuneración por producción (trabajo por unidad), de manera que optan por trabajar más horas (inclusive horas extras) para ganar más dinero; y (4) Los empleados frecuentemente no son remunerados por el tiempo improductivo por motivos fuera de su control. La gerencia debe pagarles por el tiempo improductivo siempre que esta situación no sea por causa de los trabajadores, excepto por tiempo improductivo debido a condiciones climáticas.

4.6.2 Pago en especie (alojamiento, alimentación, etc.)

Pagos por servicios prestados por el empleador, como son alojamiento y alimentación, suelen ser descontados de los salarios de los empleados, no dejándoles más opción que usar tales servicios. La forma de estos pagos, ya sea voluntaria u obligatoria, debe ser definida, atribuyéndoles un valor justo y razonable.

4.6.3 Salarios vitales:

Los salarios mínimos, establecidos por las leyes nacionales no siempre atienden las necesidades básicas de los empleados. Aunque en algunas normas sociales se proponen diferentes métodos para calcular y gestionar salarios adecuados, no existe un método exacto y consistente que lleve a un valor satisfactorio y preciso. Por eso, se debe consultar a los empleados, sus representantes y otras instituciones como ONGs para derechos laborales, agencias gubernamentales e instituciones de investigación para obtener una referencia, de acuerdo con una encuesta sobre la canasta básica y la evaluación del nivel de pobreza. En los EE.UU., la definición del salario mínimo dice que “es establecido para garantizar que los empleados con salario bajo y sus familias puedan vivir sobre el nivel de pobreza”, siendo generalmente 100% hasta 130% del nivel de pobreza.

También existen variaciones sobre los aspectos que se deben tomar en cuenta: diferencias culturales y entre los países, entre regiones dentro del mismo país, así como normas de vida urbanas versus las rurales. Por eso no es posible para una sola certificadora y entidad de control gestionar toda esa información. Más comentarios de cómo estimar los salarios mínimos vitales aceptables son dados en el informe final de SASA.

4.6.4 Otros beneficios

Para analizar las condiciones justas de la retribución del trabajo y la responsabilidad del empleador se deben tomar en cuenta alojamiento facilitado encima del salario, transporte de ida y vuelta al/del trabajo, beneficios sociales encima de los requerimientos legales, etc.

4.6.5 Evaluación de pago correcto y registros de pago

Si el país cuenta con leyes laborales, los respectivos requerimientos legales facilitan evaluar la concordancia del pago con los salarios mínimos. Sin embargo, puede haber varios métodos legales o casi legales complicando la evaluación. Si una empresa subcontrata personal, puede resultar difícil verificar si los salarios corresponden a los salarios mínimos. También ciertos acuerdos entre empleador y empleado y la falta de documentación dificultan ese proceso. En casos en que la empresa paga por producción (trabajo por unidad) los inspectores deben verificar cómo se garantiza que la cuota de producción es razonable. Las uniones de los empleados pueden jugar un papel de asegurar que todos los empleados reciban por lo menos el salario mínimo. Sin embargo, envolver las uniones en el proceso de certificación puede ser delicado.

4.6.6 Recomendaciones para metodologías de la certificación social

Considerando las dificultades para calcular los salarios mínimos, lo ideal sería llegar a un acuerdo entre el empleador y los empleados. Un aumento gradual de los salarios (y beneficios

de seguridad social) hasta el nivel de salario mínimo puede ser permitido siempre que tenga un plan específico para eso.

4.6.7 Objetivos de la evaluación

- Comprobantes de salario
- Informes u otra documentación acerca de salarios
- Leyes nacionales (si existen)
- Estadísticas disponibles del gobierno y de otras agencias
- Contratos
- Testimonio de los empleados
- Conformidad de salarios confirmada a través de entrevistas con los empleados / datos del gobierno local / expertos locales
- Ver análisis de salarios – cuantitativo: Definición del nivel de pobreza, encuesta sobre la canasta básica y orientado hacia el proceso: comparación con una empresa que cuenta con una unión, consultas con los empleados (ver guía de SA 8000 bajo E.2.)
- Procedimiento de contratación de la empresa
- Procedimiento de pago de la empresa
- Copia de un convenio sobre los salarios, producto de negociación colectiva
- En caso de pago por unidad, revisar los acuerdos entre la unión sindical o la organización de los empleados sobre el número medio de horas laboradas necesarias para alcanzar el salario mínimo. De no existir tal acuerdo, entrevistar a varios empleados para calcular el promedio de unidades por hora.

4.6.8 Objetivos sugeridos para el control del salario mínimo

- Evidencia que los empleados fueron consultados
- ¿Cómo está definido el salario vital? ¿Los empleados confirman que es suficiente para vivir?
- Verificación por fuentes externas
- Los inspectores deben evaluar si los empleados tienen la sensación de tener que hacer horas extras para alcanzar el salario vital
- Se cuenta con la evidencia de que el salario neto es suficiente para cubrir los costos de las necesidades básicas y que está encima del salario mínimo nacional/local
- ¿Se consideran los costos para transporte local y para alimentación básica en el trabajo, en la evaluación de un salario adecuado?

4.7 Consideraciones para discriminación

4.7.1. Contexto

Discriminación racial (de minoridades étnicas, pueblos indígenas) u otras formas de discriminación contra empleados migratorios, discriminación de personas con HIV/SIDA,

denegación de oportunidades, educación y entrenamiento para los discapacitados y discriminación por religión y edad, también son aspectos que se deben tratar con prioridad. Auditorias pilotos y las experiencias de las contrapartes de SASA también indican que la verificación de no-discriminación por los inspectores es un desafío, particularmente con respecto al impacto que puede tener una discriminación social y cultural más amplia al ámbito del trabajo.

Un principio básico a ser controlado es el cumplimiento de oportunidades y un trato equitativos a todos los empleados y contratados.

Grupos especificados de no-discriminación y actividades en que la discriminación no es permitida de acuerdo con SA 8000

Grupos	Actividades / Alcance
Raza	Contratación
Casta	Remuneración
Nacionalidad de origen	Acceso a entrenamiento
Religión	Promoción
Discapacidad	Rescisión
Género	Jubilación
Orientación sexual	Principios y prácticas para todos los grupos
Participación en una unión	listados, salvo edad, para la cual no se supone
Opinión política	principios específicos y prácticas
Edad	

4.7.2 Evaluación y auditoria

La verificación de no discriminación es considerada un desafío significativo. La no-discriminación es particularmente difícil si la discriminación de ciertos grupos se debe al contexto social y cultural en el cual el solicitante de la certificación opera, como p.ej. el trato a las mujeres.

La orientación para la auditoria y la verificación de no-discriminación debe reconocer y priorizar principios subyacentes a requerimientos establecidos, particularmente en el contexto religioso y cultural. El contexto cultural puede ser tomado en cuenta para verificar que no existe discriminación a pesar de existir segregación, procurando que los grupos segregados reciban condiciones y beneficios equitativos. P.ej., los musulmanes separan hombres y mujeres, lo cual debe ser permitido, siempre que ambos grupos reciban el mismo trato.

4.7.3. Recomendaciones para metodologías de la auditoria social

Las normas sociales de IFOAM requieren la verificación de los puntos incluidos en las Normas Sociales Armonizadas de IFOAM que son tratadas en el Cap. 8.5, citadas arriba.

4.7.4 Medios sugeridos de verificación:

- Testimonio de los empleados
- Registros de contratación
- Planilla de trabajo / nóminas
- Registros de entrenamientos
- Actas / informes de actividades específicas relacionadas con personas discapacitadas / grupos de minoridad dentro de la organización
- Lista de miembros de comités, particularmente la directiva de comités, y donde existiese, el comité de los empleados

- Procedimientos in situ para prevenir discriminación / acoso, coacción y para la vista de tales casos cuando ocurren
- Entrevistas con terceros grupos
- Anuncios de trabajo
- Registros de postulantes no aceptados para vacantes e informes de los empleados sobre el proceso de contratación
- El personal cuenta con miembros de los diferentes grupos étnicos / sociales que constituyen la población local
- Confirmación de los empleados que pueden tomar vacaciones religiosas
- Entrevistas con empleados despedidos
- Visitas de campo para observar la infraestructura en diferentes ambientes, seguridad en el ámbito de trabajo, equipamiento protector para el personal, baños / lavabos, casas (si son proporcionados por la empresa)
- Revisar las condiciones del alojamiento dado, exámenes médicos y otros servicios que el empleador ofrece a todos los empleados

4.8 Consideraciones para prácticas disciplinarias

4.8.1 Contexto

Organizaciones precisan de un sistema de prácticas disciplinarias para mantener operaciones efectivas. Los empleadores deben tener informes transparentes, asegurando que las prácticas disciplinarias no infrinjan los derechos humanos básicos.

4.8.2. Objetivos sugeridos para la verificación

- Documentos sostienen la existencia de procedimientos apelativos
- Se llevan registros de los procedimientos de cualquier infracción de la política disciplinaria, siempre al día, documentando los casos que requieran acciones disciplinarias y correspondientes
- Los empleados, uniones y ONGs locales conocen los procedimientos disciplinarios y se sienten capaces de registrar apelativos sin provocar repercusiones negativas
- Los empleados están familiarizados con la política disciplinaria de la empresa, con sus derechos frente a la gerencia y con los procedimientos para archivar las quejas adecuadamente.
- Observación – comportamiento físico y actitud de los empleados

4.9 Consideraciones para trabajos forzados

4.9.1 Contexto

El derecho del empleado de entrar en un trabajo y renunciarlo libremente cuando quiera es ampliamente reconocido como un derecho humano. Mientras en algunos países aún Osigue existiendo trabajo forzado semejante a esclavitud, también existen otras medidas menos evidentes obligando a un empleado a trabajar en una plantación, infringiendo ese derecho

humano. Es importante aclarar el concepto y sus normas con respecto al trabajo forzado. La Convención 29 de ILO define el trabajo forzado como “cualquier trabajo o servicio que es demandado a una persona, amenazado con penalización o para el cual esa persona no se haya ofrecido voluntariamente”.

4.9.2 Desafíos de la certificación

Es explícitamente prohibido, para una empresa particular cualquier forma de trabajo forzado, como p.ej. esclavitud sobre la base de deudas y trabajo de prisión, así también efectuar depósitos, retención de documentos personales, agencias de empleo con tarifas no razonables y salario o tipos de créditos injustos gestionados por el empleador, guardias que intimidan a los empleados, son maneras como se manifiesta el trabajo forzado. Las consideraciones culturales suelen complicar la determinación, p.ej. cuando una situación que parece ser trabajo forzado es el resultado de un rasgo cultural en el que la entidad de control no puede interferir. Los empleados migratorios merecen atención especial ya que suelen ser mucho menos protegidos por las uniones sindicales y suelen ser menos conscientes sobre sus derechos. El inspector debe verificar los contratos firmados con agencias de empleo para garantizar que los elementos incluidos no comprometen los derechos del empleado.

4.9.3 Objetivos sugeridos para la verificación

- Registros de contratación
- Política social por escrito
- La empresa no tiene los documentos originales como pasaporte o certificado de nacimiento
- Los empleados confirman que no se les demandó de depositar, ni documentos de identidad ni dinero
- Los empleados confirman que tienen otras opciones de compra a parte de acumular deudas en la empresa y en una organización relacionada a ella (tiendas, alojamientos) o, en casos en que no es posible, esos bienes son subsidiados y están disponibles a costos en nivel de mercado o más bajos.
- Existen manuales, manuales de capacitación, procedimientos para quejas, contratos o combinaciones de esos documentos. Los empleados conocen el objetivo de esos documentos y de que manera los benefician, demostrando que el empleo es voluntario.
- Los empleados confirman lo mencionado arriba, y si hay guardias vigilando sus dormitorios, no se sienten forzados de quedarse contra su voluntad.
- Las familias de los empleados pueden hacer visitas libremente
- Los empleados no tienen una deuda grande o a largo plazo con la empresa, teniendo como única opción, cancelarla con un trabajo continuo.

Parte B: Naturland - Lista de Chequeo para Normas Sociales

La lista de chequeo funciona a través de un sistema de puntuación

- Puntaje 2 es definido como norma de acuerdo con los normas sociales
- Hay dos definiciones inferiores a la norma y una superior.
- Todos los aspectos de un puntaje se deben cumplir para ser marcado. Si un aspecto no se cumple el inspector marcará la definición inferior, notificando los aspectos adicionales cumplidos.
- La clasificación se obtiene sumando todos los puntos alcanzados en cada categoría.
- Puede haber categorías de normas mínimas absolutas (p.ej. trabajo infantil). Si esas no se cumplen, la actividad no puede ser certificada.
- El Comité de certificación de Naturland decidirá sobre el puntaje mínimo que una operación debe cumplir para que esta llegue a ser certificada. Por favor obsérvese la tabla adjunta para tener una referencia sobre la puntuación. El puntaje 2 es definido como norma. Después de comenzar la certificación de Naturland con el operador, Naturland dará 3 años de «periodos de conversión» para que se cumpla con al menos un promedio de puntaje 2, para todas las normas requeridas.

	Norma (requerido después de 3 años de conversión)
Operadores con más de 10 trabajadores y pagos en especies	26 puntos (todas las preguntas con 2 puntos, y ningun puntaje 0)
Operadores con más de 10 trabajadores sin pagos en especies	24 puntos (todas las preguntas con 2 puntos, y ningun puntaje 0)
Operadores con menos de 10 trabajadores	14 puntos (todas las preguntas con 2 puntos, y ningun puntaje 0)

Referencias de la lista de chequeo:

- Propuesta ACB (Certificadoras Acreditadas por IFOAM) Grupo de Trabajo para Normas Sociales (Jorge Casale (Argencert), Manfred Fürst (Naturland) & Robert Simmons (ICS),
- Nature & More/Eosta Tabla de puntuación (www.eosta.com; www.natureandmore.com)
- Argencert Tabla de puntuación
- SASA Final Report on Social Standards and Social Auditing Methodology: Lorenzen, Neil, Corbo and Courville, Agosto de 2004

1. Condiciones laborales			
¿Hay diez o más personas trabajando en la empresa? (incluyendo todo tipo de personal: periódico, temporal, migratorio, extranjero, casual, tiempo parcial, permanente, personal subcontratado)			
Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> El inspector puede continuar con punto 1.2.			
1.1. Contratos			
<i>Criterios: Contratos laborales, política de información, comprensión/acuerdo mutuo entre empleador y empleado</i>			
0	1	2 (Norma)	3
<ul style="list-style-type: none"> - No hay contratos laborales. - El personal está informado de manera mínima sobre el marco de trabajo, así como el tipo y monto de salario. 	<ul style="list-style-type: none"> - Existen contratos laborales, pero sólo para el personal permanente. - Los contratos laborales sólo incluyen informaciones no precisas e insuficientes para describir; el trabajo, su marco y sus límites, así como el tipo y monto de salario. - El personal está informado de manera insuficiente sobre sus derechos y obligaciones. - Existe poca comprensión mutua entre empleador y personal. 	<ul style="list-style-type: none"> - Existen contratos laborales para todo el personal. - No hay casos de personal con falsa o sin documentación. - Los contratos laborales definen la descripción del trabajo, su marco y sus límites, así como el monto de salario, horas laborales, horas extras, períodos de descanso y beneficios sociales. - Todo el personal está informado sobre sus derechos y obligaciones de manera comprensible. - Existe comprensión mutua básica entre empleador y personal. 	En adición a punto 2: <ul style="list-style-type: none"> - Existe una buena comprensión mutua entre empleador y personal.

Comentarios: _____

1.2. Igualdad de trato			
<i>Criterios: Derechos equitativos y beneficios para todo el personal, independientemente de su status laboral</i>			
0	1	2 (Norma)	3
<ul style="list-style-type: none"> - Discriminación fuerte con respecto a salarios, beneficios, ventajas laborales, condiciones entre personal local y extranjero, permanente y temporal por un trabajo del mismo valor. - El empleador contrata y despide el personal continuamente en función de tiempo para evitar responsabilidades de seguridad social y pagos de beneficios. 	<ul style="list-style-type: none"> - Puede existir una discriminación con respecto a salarios, beneficios, ventajas laborales, condiciones entre personal local y extranjero, permanente y temporal por un trabajo del mismo valor. 	<ul style="list-style-type: none"> - Todo el personal, independientemente de su status laboral, tiene derechos similares, recibe beneficios sociales similares y otros privilegios, y enfrentan condiciones laborales similares por trabajo del mismo valor. 	<ul style="list-style-type: none"> - Todo el personal, independientemente de su status laboral, tiene los mismos derechos, recibe los mismos beneficios sociales y otros privilegios, y enfrentan las mismas condiciones laborales como el personal permanente por trabajo del mismo valor. - El empleador informa al personal extranjero sobre como solicitar el permiso de trabajo y ayuda para obtenerlo.

Comentarios: _____

1.3. Sueldos			
<i>Criterios: Salario mínimo*, remuneración y pago de “tiempo improductivo”**</i>			
0	1	2 (Norma)	3
<ul style="list-style-type: none"> - Los salarios son inferiores a los salarios mínimos oficiales, o bien, tratándose de procesadoras, inferiores a los relevantes salarios mínimos industriales. - En caso de pago por producción (remuneración por unidad), el monto no permite al empleado ganar el salario mínimo oficial. - Salarios no existen o son irregulares. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los salarios de todos los empleados corresponden a los salarios mínimos oficiales, o bien, tratándose de procesadoras, a los relevantes salarios mínimos industriales. - En caso de pago por producción (remuneración por unidad), el monto solo permite al empleado ganar el salario mínimo oficial según un tope o promedio diario de trabajo por persona - Eventos de capacitación u otros tipos de trabajo improductivo no son pagados o son inferiores al promedio diario del sueldo dentro del marco salarial. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los salarios de todos los empleados corresponden a los salarios mínimos oficiales, o bien, tratándose de procesadoras, a los relevantes salarios mínimos industriales. - La remuneración se realiza regularmente, documentándola para todos los empleados. - En caso de pago por producción (remuneración por unidad), el monto que gana el empleado, según un promedio diario de trabajo por persona es superior al salario mínimo oficial - Eventos de capacitación u otros tipos de trabajo improductivo son pagados igualándolo al promedio diario del sueldo dentro del marco salarial. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los salarios de todos los empleados están claramente por encima de los salarios mínimos oficiales, o bien, tratándose de procesadoras, a los relevantes salarios mínimos industriales. - La remuneración se realiza regularmente, documentándola para todos los empleados. - En caso de pago por producción (remuneración por unidad), el monto que gana el empleado, según un promedio diario de trabajo por persona, es considerablemente superior al salario mínimo oficial - Eventos de capacitación u otros tipos de trabajo improductivo son pagados igualándolo al promedio diario del sueldo dentro del marco salarial - Medidas de seguridad especiales son tomadas para proteger a los trabajadores de robos al día del pago.

- *Si los salarios mínimos establecidos por la legislación nacional no atienden las necesidades básicas de los empleados, se debe calcular un salario vital, asegurando que los empleados con salario bajo puedan vivir con sus familias por encima del límite de pobreza.
- **tiempo improductivo: tiempo laboral perdido por motivos que están fuera del control de los empleados, salvo tiempo laboral perdido por causa de condiciones climáticas que no se puedan evitar a pesar de una administración adecuada.

Comentarios: _____

1.4. Pagos para alimentación y alojamiento			
0	1	2 (Norma)	3
<ul style="list-style-type: none"> - Los pagos en especies para alimentación y casa etc. son descontados de los salarios. - Los montos descontados para alimentación o casa son extremadamente superiores a los precios locales; descuento explotador. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los empleados no pueden escoger libremente el tipo de pago. - Si el pago en especies es obligatorio, los precios corresponden por lo menos al nivel de los precios de mercado. 	<ul style="list-style-type: none"> - Todos los empleados pueden escoger libremente el tipo de pago. - En caso de existir el pago en especies, este es aceptado por los empleados y los precios y costos son justos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Todos los empleados pueden escoger libremente el tipo de pago. - En caso de existir el pago en especies, ese es aceptado por los empleados y los precios son justos y deben ser al menos subsidiados.

Comentarios: _____

1.5. Horarios laborales			
<i>Criterios: Documentación, horas extras son voluntarias, acuerdo entre empleados y empleador, períodos de descanso (días de descanso)</i>			
0	1	2 (Norma)	3
<ul style="list-style-type: none"> - Número de horas laboradas por semana está muy por encima de lo establecido por la legislación laboral nacional. - Ninguna documentación confiable está disponible para las horas laborales y/o horas extras. 	<ul style="list-style-type: none"> - Número de horas laboradas por semana y días de descanso generalmente corresponden con lo establecido por la legislación laboral nacional, pero la documentación no es suficiente. - Horas extras son obligatorias (no sólo en temporadas altas) y no son reconocidas separadamente. 	<ul style="list-style-type: none"> - Número de horas laboradas por semana corresponden a lo establecido por la legislación laboral nacional. - Las horas laboradas y/o horas extras de cada empleado se documentan. - Existe un acuerdo por escrito sobre el requerimiento de horas extras durante una temporada alta que dura a lo máximo 6 semanas, definiendo el número máximo de horas extras, períodos de descanso y pagos. - Horas extras son reconocidas separadamente. - El empleador asegura que los intervalos/días de descanso sean garantizados también durante la temporada alta. 	<p>En adición a punto 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las horas laboradas por día y las horas extras de cada empleado son documentadas en las correspondientes plantillas para tiempo laboral. - Horas extras son voluntarias, su pago es superior y los registros de horas extras son respetados. - Las necesidades de los empleados que precisan de más flexibilidad respecto a las horas laborales son consideradas (padres de familia, empleados jóvenes que estudian etc.).

Comentarios: _____

1.6. Servicios sociales			
<i>Criterios: auxilio básico de maternidad, enfermedad y jubilación, política de salarios y beneficios sociales (justicia social)</i>			
¿La legislación social nacional cumple el criterio?			
Si <input type="checkbox"/>		No <input type="checkbox"/>	
0	1	2 (Norma)	3
<ul style="list-style-type: none"> - Ningún auxilio básico de maternidad, enfermedad y jubilación. - Ningún o sólo pocos registros. - En caso de más de 10 empleados no existe una política de justicia social (salarios y beneficios sociales). 	<ul style="list-style-type: none"> - Existe un auxilio básico de maternidad, enfermedad y jubilación por lo menos para el personal permanente, e independientemente de los requerimientos de la ley. - Existen registros, pero pueden ser deficientes, especialmente para el personal no permanente. - En caso de más de 10 empleados existe un tipo de política de justicia social (salarios y beneficios sociales). 	<ul style="list-style-type: none"> - Auxilio básico de maternidad, enfermedad y jubilación es garantizado para todo el personal, independientemente de los requerimientos de la ley. - Los registros son actuales, no hay casos de retraso en el cumplimiento - En caso de más de 10 empleados existe una política de justicia social (salarios y beneficios sociales) y todos los empleados son informados. 	<ul style="list-style-type: none"> - La seguridad social sobrepasa los requerimientos legales y el auxilio básico de maternidad, enfermedad y jubilación es garantizado. - Pagos a tiempo y buenos registros - En caso de más de 10 empleados existe una política de justicia social (salarios y beneficios sociales) y todos los empleados son informados. - Existen beneficios extras como seguro médico complementario, seguro de entierro, participación en un fondo particular de pensión, de educación etc.

Comentarios: _____

¿Existen casos considerables de no cumplimiento (discrepancias mayores)? Si (a ser tratado con alta prioridad) No
 Si uno de los siguientes párrafos es clasificado como definición 0

2. Derechos humanos			
<i>Criterios: Derechos humanos básicos son respetados, por favor, prestar mayor atención desde los puntos 8.3 hasta 8.7</i>			
¿Existen casos de violación de los derechos humanos o de injusticia social?			
Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>			
Prácticas disciplinarias			
0	1	2 (Norma)	
<ul style="list-style-type: none"> - Abuso físico de los empleados - Coacción mental o física - Trato o penalización inhumano o humillante - Penalización física 		<ul style="list-style-type: none"> - Las condiciones laborales protegen la dignidad, salud física y mental de todos los empleados. - Ningún abuso verbal - Las prácticas disciplinarias no violan los derechos humanos básicos. - Las prácticas disciplinarias son justas y transparentes. 	

Comentarios: _____

3. Trabajo forzado			
<i>Crterios: No existe trabajo forzado, el empleador no retiene; ninguna parte del salario, beneficios, propiedad poseída legalmente o adquirida o documentos de los empleados</i>			
0	1	2 (Norma)	3
<ul style="list-style-type: none"> - Existe la sospecha urgente de trabajo forzado e indicaciones por fuentes independientes como ONGs. - La familia o personas dependientes son forzadas para trabajar en la operación. - El empleador retiene documentos personales o una parte del salario del empleado etc. para evitar o detener a un empleado de renunciar al trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ninguna indicación sobre trabajo forzado - Existe la demanda de que la familia o personas dependientes trabajen en la operación. - Los empleados cuyas familias o personas dependientes no trabajan en la operación parecen ser excluidos de los beneficios. - El empleador no retiene los documentos personales de los empleados por más tiempo que lo establecido por la ley. - El empleador no retiene ninguna parte del salario o beneficios etc. de los empleados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ninguna indicación sobre trabajo forzado. - La familia o personas dependientes tienen derecho de trabajar fuera de la operación. - Los empleados cuyas familias o personas dependientes no trabajan en la operación no son discriminados de ninguna manera. - Ninguna medida para evitar o detener el empleado de renunciar al trabajo. 	

Comentarios: _____

4. Libertad de reunión, acceso a sindicatos

Criterios: libertad de asociación y asambleas, incluso si el derecho de asociación y negociación colectiva son restringidos por la ley, discriminación de los representantes de uniones sindicales

0	1	2 (Norma)	3
<ul style="list-style-type: none"> - El empleador discrimina abiertamente las uniones de empleados y otras asociaciones. - Durante el último año ocurrieron casos de dimisión o discriminación de los empleados por asociarse o participar en una unión de empleados. 	<ul style="list-style-type: none"> - No hay indicaciones sobre discriminación por asociarse o participar en una unión de empleados, sin embargo, puede ser que el empleado no permite que los representantes de la unión sindical se reúnan con los empleados. 	<ul style="list-style-type: none"> - No hay indicaciones sobre discriminación por asociarse o participar en una unión de empleados. - El empleado permite las actividades de asociación y negociaciones colectivas. - El empleador facilita informaciones independientes sobre la libertad de los empleados a la asociación y negociación colectiva. 	<p>En adición a punto 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El empleador garantiza tiempo dentro de la jornada laboral y facilidades físicas para reuniones. - El empleador y la gerencia no están presentes durante las reuniones de los empleados. - El empleador facilita informaciones actuales e independientes sobre la libertad de los empleados a la asociación y negociación colectiva.

Comentarios: _____

5. Equidad

Criterios: no existe discriminación (distinción, exclusión o preferencia) en base a etnia, casta, origen, opinión política, religión, género, estado civil, deficiencias físicas, HIV/Sida que deniegue o desequilibre equidad de trato, de condiciones y de oportunidades

0	1	2 (Norma)	3
<ul style="list-style-type: none"> - Indicación obvia de discriminación - Test de embarazo antes o durante el trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> - Indicaciones de discriminación sistemática con respecto a la remuneración (sueldos, beneficios sociales o beneficios) y oportunidades (entrenamiento, ascensos) 	<ul style="list-style-type: none"> - No hay indicación de discriminación sistemática con respecto a la remuneración (sueldos, beneficios sociales o beneficios) y oportunidades (entrenamiento, ascensos) - No hay indicación de discriminación sistemática con respecto a prácticas de despido 	<p>Adicionando al puntaje 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cualquier comportamiento discriminatorio es condenado, tales como; gestos, lenguaje, contacto físico que sean coercitivos sexualmente, amenazadores, abusivos o de carácter explotador - Respeto mutuo y buenas relaciones entre los diferentes grupos de trabajadores (hombres y mujeres, migrantes y residentes, gentes de color y blancos, etc.) y entre trabajadores - Los empleados están comprometidos activamente para reducir la discriminación entre los trabajadores (por ej. actividades educacionales)

Comentarios: _____

6. Trabajo infantil

Crterios: el trabajo no pone en peligro o perjudica la salud, seguridad y el desarrollo de los niños, ningún trabajo infantil explotador, asistencia a la escuela/colegio, horas laborales, periodos de descanso.

0	1	2 (Norma)	3
<ul style="list-style-type: none"> - Los menores de edad desempeñan trabajos que ponen en peligro su salud y su seguridad, lo cual puede perjudicar su desarrollo educativo, moral, social y físico. - Los menores de edad están involucrados en trabajos no aptos para su edad. - Los menores de edad están involucrados en operaciones como si fueran adultos (mismo número de horas laborales, intervalos de descanso). - El trabajo interfiere con la asistencia regular a las clases. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los menores de edad sólo están involucrados en trabajos aptos para su edad. - El trabajo no pone en peligro su salud y su seguridad, de manera que no perjudicará su desarrollo educativo, moral, social y físico. - Como regla, las horas laborales y los intervalos de descanso corresponden a la edad. - El trabajo no interfiere con la asistencia regular a las clases. - Niños de menos de 12 años no trabajan en la operación*. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los menores de edad sólo están involucrados en trabajos aptos para su edad. - El trabajo no pone en peligro su salud y su seguridad, de manera que no perjudicará su desarrollo educativo, moral, social y físico. - El trabajo no interfiere con la educación y buena asistencia a las clases. - Suficientes intervalos de descanso - Los menores de edad de entre 12 y 14 años no trabajan más de 7 horas, incluyendo pasaje y escuela. - Los menores de edad de entre 15 y 17 años no trabajan más de 10 horas, incluyendo pasaje y escuela. - Niños de menos de 12 años no trabajan en la operación*. 	<p>En adición a punto 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los menores de edad trabajan en condiciones con precauciones especiales de seguridad. - Se ofrecen educación y entrenamientos a los menores de edad.

* Niños de menos de 12 años sólo pueden colaborar en los trabajos leves del hogar familiar (tareas limitadas en duración)

Comentarios: _____

7. Salud y seguridad			
¿El operador con más de 10 empleados dispone de reglamentos de seguridad en el lugar de trabajo?			
Si <input type="checkbox"/>		No <input type="checkbox"/>	
a) ¿El empleador asegura la seguridad en el lugar de trabajo?			
<i>Criterios: Puntos de riesgo, medidas de seguridad, primer auxilio, entrenamientos de seguridad, registros de accidentes</i>			
0	1	2 (Norma)	3
<ul style="list-style-type: none"> - Los puntos de más riesgo no están señalizados. - Los empleados no están informados sobre posibles riesgos en el trabajo. - No se cumplen las normas legales mínimas de seguridad laboral. - No hay equipamiento de primeros auxilios. - No hay registros sobre accidentes en el trabajo, enfermedades y quejas referentes al trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - La mayoría de los puntos de más riesgo están señalizados de manera comprensible. - Los empleados están informados sobre posibles riesgos en el trabajo, pero de manera insuficiente. - Los registros sobre accidentes en el trabajo, enfermedades y quejas referentes al trabajo no son actuales o existen dudas en su realización - Grupos especiales de riesgo, como p.ej. mujeres embarazadas y niños quedan parcialmente excluidos de trabajos no razonables. 	<ul style="list-style-type: none"> - Todos los puntos de más riesgo están señalizados de manera comprensible - Los empleados están informados sobre posibles riesgos del trabajo de manera comprensible para todos. - El equipamiento para primeros auxilios es suficiente y bien mantenido. - Una persona capacitada en primeros auxilios tiene que estar disponible. - Todos los accidentes en el trabajo, enfermedades y quejas referentes al trabajo son documentados de manera actualizada. - Grupos especiales de riesgo, como p.ej. mujeres embarazadas y niños quedan excluidos de trabajos no razonables. - Existe una protección adecuada contra ruido, polvo, luz y exposición a sustancias químicas. 	<p>En adición a punto 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los empleados son capacitados sobre riesgos en el trabajo de manera realmente comprensible para todos. - Las medidas necesarias para la seguridad son aplicadas y controladas. - Todos los accidentes en el trabajo, enfermedades y quejas referentes al trabajo son documentados de manera actualizada, analizados y medidas relevantes son tomadas.

Comentarios: _____

b) ¿El empleador asegura las necesidades básicas?			
<i>Criterio: Acceso a agua potable, asistencia médica, alimentación y alojamiento para todos los empleados (inclusive sus familias si viven en el lugar de operación)</i>			
0	1	2 (Norma)	3
Acceso a agua potable			
- No hay acceso a agua potable de buena calidad o sólo con gran esfuerzo.	- Se debe pagar por un acceso conveniente a agua potable.	- El acceso conveniente a agua potable de buena calidad es gratuito.	- Hay acceso conveniente a agua potable de buena calidad en cualquier momento y de forma gratuita.
Asistencia médica			
- Asistencia médica no es disponible o sólo es mínima - Poca atención en casos de urgencia	- Asistencia médica es básica pero no suficiente para atender las necesidades de los empleados. - Deficiente atención en casos de urgencia	- Asistencia médica es suficiente para atender las necesidades de los empleados. - En casos de urgencia se facilita transporte y ayuda financiera a todos los empleados.	En adición a punto 2: - Buena asistencia médica para atender las necesidades de los empleados. - El empleador ofrece asistencia médica preventiva y educación en salud.
Acceso a alimentación			
- El acceso a alimentación es un problema. - Las comidas son consumidas en el lugar de trabajo en las operaciones del trabajo. - Almacenamiento de alimentos no es posible.	- Alimentación suficiente no es garantizada o solamente con gran esfuerzo. - Las condiciones higiénicas de almacenamiento y preparación de alimentos son muy pobres.	- Todos los empleados y sus familias pueden preparar sus comidas de acuerdo a los hábitos locales de comer. - Las facilidades para cocinar y comer son suficientes y higiénicas. - Un almacenamiento higiénico y seguro de los alimentos es garantizado.	- Todos los empleados reciben una comida gratuita.
Acceso a alojamiento donde los empleados dependen de alojamiento en situ			
- Alojamiento no existe o es completamente insuficiente. - Facilidades sanitarias no existen o son completamente insuficientes. - Los empleados tienen que dormir en el mismo lugar de trabajo o muy cerca. - El alojamiento ofrecido no es seguro.	- No hay suficiente alojamiento. - El alojamiento ofrecido es considerablemente inferior a los estándares locales. - Existen suficientes facilidades sanitarias pero la higiene es deficiente.	- Suficiente alojamiento para todos los empleados y sus familias (corresponde al menos al estándar local) - Existen suficientes facilidades sanitarias. - Las condiciones higiénicas en las habitaciones y las facilidades sanitarias cumplen los estándares locales. - Separación clara del lugar de trabajo y alojamiento - Alojamiento es seguro.	- Suficiente alojamiento para todos los empleados y sus familias encima de los estándares locales - Existen suficientes facilidades sanitarias, separadas para hombres y mujeres. - Buenas condiciones higiénicas en las habitaciones y en las facilidades sanitarias - Separación clara del lugar de trabajo y alojamiento - Buenas medidas de seguridad en el alojamiento

Comentario: _____