

PRINCIPIOS RECTORES DE LOS FOROS DE COMERCIO ÉTICO: GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS



GRUPO DE TRABAJO: ESTÁNDAR LABORAL

Índice

0. Introducción	3
0.1 Contexto	3
0.2 Principios Rectores Para Miembros De Los Foros De Comercio Ético	3
0.3 ¿A Quién Va Destinada Esta Guía?	4
0.4 Intención De La Guía	4
0.5 Lista De Verificación De Los Principios Rectores	4
0.6 Importancia De Los Sistemas De Gestión	5
1. Legislación y Normativa Laboral Vigente	6
1.1 Libre Elección Del Empleo	6
1.2 Respeto A La Libertad Del Derecho De Asociación	7
1.3 No Empleo De Mano De Obra Infantil	9
1.4 Pago De Salarios Dignos	10
1.5 Jornada Laboral No Excesivas	11
1.6 No Discriminación	13
1.7 Proporcionar Trabajo Regular	15
1.8 No Permitir Abuso, Trato Inhumano O Severo	16
1.9 Sistemas De Gestión	16
2. Salud, Seguridad Y Bienestar De Los Trabajadores	18
2.1 Sistemas De Gestión	18
2.2 Prevención De Incendios	18
2.3 Fitosanitarios Y Productos Químicos	20
2.4 Instalaciones, Mantenimiento Y Maquinaria	21
2.5 Equipos De Protección Personal Y Primeros Auxilios	22
2.6 Vigilancia De La Salud De Los Trabajadores	24
2.7 Alojamiento	25
3. Formación Adecuada A Trabajadores	26
3.1 Requerimientos Legales De Formación	26
3.2 Expectativas En Formación De Los Foros De Comercio Ético	27
3.3 Sistemas De Gestión	27
4. Participación Activa En Los Foros Y Uso De Sus Recursos	28
4.1 Participación En Los Foros	28
4.2 Implementación de recursos de los Foros	28
5. Cumplimiento Con Las Expectativas De Nuestros Grupos De Interés Y Colaboración Activa Con Los Mismos	29
5.1 Cumplimiento De Expectativas Sociales Y Medioambientales Por Parte De Clientes	29
5.2 Colaboración Con Grupos De Interés Relevantes	30
6. Relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	31

0. Introducción

0.1 Contexto

En junio de 2015 un grupo de supermercados, importadores, exportadores y productores se unieron para lanzar los Foros de Comercio Ético en España con el fin de establecer un espacio no competitivo, en el que se pudiera discutir los desafíos conjuntos y compartir las mejores prácticas en cuestiones comerciales éticas. Todas las empresas participantes conforman el grupo de los Miembros de los Foros de Comercio Ético.

La misión de los Foros de Comercio Ético es la de habilitar, representar y gestionar un espacio de intercambio para los miembros de la cadena de suministro del sector agroalimentario y sus partes interesadas que les permita compartir buenas prácticas y trabajar juntos, de manera colaborativa y sostenible, para la mejora de las condiciones de trabajo, el comercio ético y la protección de los derechos humanos en la industria.

En 2018 comenzaron los grupos de trabajo con el objetivo de colaborar con diferentes grupos de interés mediante el diseño de una serie de soluciones a los retos laborales del sector. Estos grupos de trabajo han desarrollado y elaborado guías, herramientas, protocolos y documentos de utilidad con el fin de compartirlos con todas las empresas del sector.

Con esta guía se formalizan y dan a conocer una serie de principios rectores para todos los miembros de los Foros de Comercio Ético con el fin de evolucionar las prácticas y las actividades hacia un enfoque de mejora continua y debida diligencia.

En los capítulos de esta guía se contextualiza y proporciona información necesaria para el entendimiento y aplicación de cada uno de estos principios rectores de forma sencilla. También se ha creado una herramienta complementaria a esta guía a modo de lista de verificación para que sean las propias empresas las que puedan realizar un ejercicio de autoevaluación y comprobar su adecuación a estos principios y entablar conversación con los agentes de la cadena de suministro para monitorizar riesgos existentes.

Con esta guía se pretende consolidar aspectos básicos fundamentados en la legislación y normativa laboral española para todas las empresas, pudiendo ilustrar actividades que vayan un poco más allá de la propia legislación consideradas como mejores prácticas. Todo ello, con el espíritu de los Foros de compartir y abordar retos de manera colectiva.

0.2 Principios Rectores Para Miembros De Los Foros De Comercio Ético

Tras diversas rondas de deliberación, se han establecido los siguientes principios rectores para los miembros de los Foros de Comercio Ético:

1. Respetamos la legislación y la normativa laboral vigente.
2. Garantizamos las condiciones de trabajo que protejan la salud, la seguridad y el bienestar de nuestros trabajadores.
3. Ofrecemos y garantizamos la formación adecuada a nuestros trabajadores incluyendo obligaciones legales y aspectos que proporcionan los Foros de Comercio Ético relacionados con los derechos humanos y laborales.
4. Participamos activamente en los Foros de Comercio Ético e implementamos los recursos que se desarrollan dentro de los grupos de trabajo, sesiones de capacitación y eventos cuando éstos sean relevantes.
5. Cumplimos con las expectativas de nuestros grupos de interés y colaboramos con ellos de manera activa.

Estos principios han sido diseñados para crear una base sólida que refleje el compromiso de nuestros miembros a la mejora continua y su involucración en llevarlos a cabo. Nuestro objetivo es que todos nuestros

miembros adopten estos principios rectores junto con las medidas necesarias para garantizar las prácticas dentro de la legalidad y fomentar las buenas prácticas allí donde se pueda a través de colaboración entre organizaciones miembros.

0.3 ¿A Quién Va Destinada Esta Guía?

Esta guía va destinada a todas las organizaciones miembros de los Foros de Comercio Ético, así como a todas aquellas empresas que se encuentren en el sector agroalimentario español. Nuestra referencia y marco de actuación hasta ahora siempre ha estado muy enfocado en regiones del sur de España (Murcia, Huelva y Almería), sin embargo, la aplicación de estos principios se puede considerar en un entorno nacional, donde siempre prevalezca la legislación que corresponda en cada región.

Esta guía ha nacido de un esfuerzo común de las organizaciones miembros del grupo de trabajo de estándar laboral de los Foros de Comercio Ético, no solo para la creación de los principios rectores, sino para el desarrollo de una herramienta útil para empresas y una guía complementaria que les aporte contexto para ayudarles, en la medida de lo posible, a que lleven a cabo buenas prácticas reconocidas en el sector.

0.4 Intención De La Guía

Esta guía se debe usar de forma paralela con la “**Lista de Verificación de los Principios Rectores de los Foros de Comercio Ético**”. Con la lista de verificación, las empresas podrán realizar un ejercicio de autoevaluación en referencia a los Principios Rectores de los Foros. Esta guía sirve para proporcionar apoyo y desglosar cada uno de los principios. Cada capítulo intenta dar un contexto de aplicación de los principios en el sector agroalimentario e incluir una sección de recursos de apoyo para aquellas personas que quieran informarse más detalladamente sobre cada aspecto.

En la lista de verificación se utilizan una serie de indicadores a modo de preguntas en cada principio rector y subcategoría. Los recursos de apoyo son indicativos y sirven para fomentar el aprendizaje y la formación de aquellas personas que no tengan claro las secciones indicadas en el documento.

Cabe destacar que esta guía es un documento indicativo que engloba aspectos muy extensos. No se debe usar para reemplazar a ningún marco legislativo aplicable a las empresas del sector. Por el contrario, se debe usar a modo complementario. Somos conscientes de que la amplitud de los temas que se pueden incluir en cada principio, por eso hemos tratado de resumir los más relevantes para el sector agroalimentario de las regiones de Huelva, Murcia y Almería. Ésta es la primera versión que se produce de la guía y su lista de verificación. A medida que progrese su implementación se revisará y mejorará para promover su utilidad entre las empresas del sector.

0.5 Lista De Verificación De Los Principios Rectores

Esta herramienta complementaria ha sido diseñada para guiar a las empresas miembros de los Foros de Comercio Ético y hacer tangible la implementación de los principios rectores en cada una de sus organizaciones. Cada sección de la lista de verificación hace referencia a cada uno de los principios rectores, los cuales están subdivididos en diferentes categorías. Puede descargar la lista de verificación en la [sección de Documentos en la página web de los Foros de Comercio Ético](#).

Cada subsección en cada principio está compuesta por varios indicadores enlazados a una autoevaluación del su nivel de cumplimiento. Los indicadores están categorizados entre básicos y avanzados. Los indicadores

básicos hacen referencia a aquellos temas de básico cumplimiento. Los avanzados son aquellos indicadores que van un poco más allá del cumplimiento básico y tratan de fomentar el compromiso de las empresas con los Foros de Comercio Ético en cuanto a la mejora continua, debida diligencia, colaboración y compartir buenas prácticas.

0.6 Importancia De Los Sistemas De Gestión

Los sistemas de gestión son de gran importancia para las empresas del sector. Los tres primeros principios rectores tratan de la normativa laboral, seguridad y salud, y formación. En un ambiente como el actual (donde los productores españoles son parte cadenas de suministro internacionales, surtiendo con sus productos a clientes de diferentes países), mantener los estándares ético-sociales es de gran importancia. La cumplimentación de estándares ético-sociales por parte de la legislación española así como por parte de los clientes puede suponer una gran carga de trabajo si no está bien administrado. En general, el cliente final trabaja con un sistema de auditorías sociales (ya sea interno o externo) con el cuál evalúan el cumplimiento de las empresas productoras en base a un código base. El formar parte de una cadena de valor internacional, puede significar la aplicación de varios estándares por parte de diferentes clientes. Esto puede causar fatiga de auditoría ya que en general requiere tiempo y dedicación.

Esta guía no pretende reemplazar sistemas de auditoría social actuales, sino suministrar una herramienta que se puede usar a modo de autoevaluación para que las empresas productoras puedan llevar a cabo un análisis inicial con respecto a aspectos básicos principales de la normativa laboral española y aspectos avanzados de los Foros de Comercio Ético.

Cuando hablamos de sistemas de gestión, hablamos de la implementación de sistemas que permitan abordar las causas raíz de las posibles no-conformidades en auditorías sociales. A menudo, las no-conformidades que aparecen en los planes de acción correctivos de auditorías sociales tienen su causa raíz en la falta de sistemas de gestión. Por ejemplo, no conformidades en la asignación de vacaciones a la plantilla pueden solventarse con la implementación de un sistema sencillo que permita controlar las vacaciones de los empleados.

Es importante que la empresa productora, se cerciore de que por lo menos en los aspectos básicos de esta guía y lista de verificación tienen un sistema de gestión apropiado para gestionar el cumplimiento, tanto a nivel nacional como a nivel de cumplimiento de expectativas de clientes.

La formación de la plantilla también es imprescindible para la correcta implementación de sistemas de gestión. Desde esta guía y los Foros de Comercio Ético queremos fomentar la proactividad de las empresas productoras con respecto a la formación de su personal, tanto en temas de cumplimiento legal como puede ser seguridad y salud como a otros temas más avanzados como la prevención del trabajo forzoso.

1. Legislación y Normativa Laboral Vigente

El primer principio de los miembros de los Foros de Comercio Ético es el del respeto de la legislación y la normativa laboral vigente. Debido a la amplia variedad de temas a tratar, en esta guía se ha considerado contextualizar los tópicos más relevantes de la legislación y normativa española en diferentes categorías. Las categorías han sido elegidas tomando como referencia el código base de la Iniciativa de Comercio Ético (Ethical Trading Initiative - ETI) ya que es un estándar reconocido y aplicado por empresas exportadoras y supermercados que exportan productos hortofrutícolas de diversas regiones de España.

1.1 Libre Elección Del Empleo

Marco de referencia

En cada empresa regirán la legislación vigente en convenios colectivos y legislación autonómica, regional aplicable.

El trabajo forzoso es considerado como delito. El Código penal tipifica la imposición a trabajadores de condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por ley o CC (art. 311). El art.312.1 castiga a los que trafiquen de manera ilegal con mano de obra y el art. 312.2 a quienes recluten personas o las determinen a abandonar su puesto de trabajo ofreciendo condiciones de trabajo engañosas o falsas.

El art. 177 castiga a quien, sea desde, en tránsito o con destino a España, empleando violencia, intimidación o engaño, o abusando de una situación de superioridad o de necesidad o de vulnerabilidad de la víctima, o mediante la entrega o recepción de pagos o beneficios para lograr el consentimiento de la persona que poseyera el control sobre la víctima, la capture, transportare, trasladare, acogiere, o recibiere, incluido el intercambio o transferencia de control sobre esas personas.

Los trabajadores tienen como uno de sus derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, el de disponer de un Trabajo y libre elección de profesión u oficio. (Estatuto Trabajadores (E.T.) Art. 4, 1-a)

Contexto

Los trabajadores no se tienen que ver obligados a realizar trabajos de manera involuntaria y bajo ningún concepto tendrán que dejar al empleador ningún depósito monetario ni documentos de identidad, pudiendo abandonar el empleo libremente con un plazo de previo aviso previamente acordado y razonable para ambas partes.

Stronger Together es una organización especializada en la identificación y prevención del trabajo forzoso. El contexto y resumen que hacemos en esta sección se ha sacado de su propia investigación sobre este tema en España.¹

Según una estimación Organización Mundial del Trabajo (en 2016), 40.3 millones de personas se encuentran en una situación de esclavitud moderna en el mundo, incluyendo 24.9 millones en trabajos forzados.² En cuanto a la situación en España, se estima que hay unas 105,000 personas viviendo en condiciones de esclavitud moderna.³

Aunque el sector agrícola y la situación con respecto a la esclavitud moderna no ha sido estudiada en detalle y no tenemos cifras oficiales, es importante para las empresas reconocer indicadores que evalúen el riesgo al

¹ Stronger Together – [Combatiendo el trabajo forzoso: Herramienta práctica para las empresas agrícolas españolas](#)

² [Forced labour, modern slavery and human trafficking \(Forced labour, modern slavery and human trafficking\) \(ilo.org\)](#) (consulta 27/01/2021)

³ <https://www.globallslaveryindex.org/2018/data/country-data/spain/>

que están expuestos, ya que estos riesgos pueden convertir a los trabajadores en vulnerables al trabajo forzoso.

Mientras que poco se puede hacer con empleadores que fomentan estas actividades a sabiendas de lo que están haciendo, algunos pueden ser cómplices o sujetos a engaño por parte de intermediarios laborales que les ofrecen mano de obra, como empresas de trabajo temporal (ETTs) o redes informales de reclutamiento (manijeros o jefes de cuadrilla).

Es importante destacar qué tipo de trabajadores son más vulnerables y tienen una mayor exposición al riesgo del trabajo forzado. Estos son:

- **Temporeros:** ya que pueden tener un bajo nivel educativo, desconocer sus derechos, carecer de representación sindical o depender de intermediarios para encontrar trabajo
- **Trabajadores reclutados por terceros:** ya que las empresas usuarias de la mano de obra tienen escasa visibilidad sobre el tipo de abuso que el agente haya podido cometer.
- **Trabajadores inmigrantes:** por barreras lingüísticas y el desconocimiento de sus derechos, así como barreras culturales. Muchos inmigrantes se adeudan con traficantes que les traen a la península, encontrándose en una situación que les hace especialmente vulnerables debido a la falta de papeles, dinero o alojamiento y amenazas con deportación y abuso.
- **Trabajadores con bajo nivel educativo:** ya que en general firman contratos o nominas que no leen ni entienden
- **Mujeres:** debido a profundos roles de género, la preponderancia del trabajo en negro y miedo a denunciar abusos para no perder el empleo.

Aplicación en la lista de verificación

En esta sección, la herramienta de autoevaluación proporciona a las empresas una serie de indicadores que determinan las pautas que las empresas deben tener en cuenta a la hora de evaluar su adherencia a la categoría de este principio.

Recursos de apoyo

- [Stronger Together – Guía para pequeñas empresas agrícolas para prevenir el trabajo forzoso:](#) Recomendamos que las empresas que no estén familiarizadas con la identificación de riesgos y prevención del trabajo forzado realicen las sesiones de capacitación que ofrece Stronger Together.
- [Stronger Together - Taller de capacitación:](#) para la comprensión de riesgos y oportunidades del sector agrícola con el trabajo forzoso
- [Stronger Together – Programa en España para las empresas que quieran participar:](#) iniciativa multisectorial sin ánimo de lucro que ofrece recursos para la que las empresas puedan abordar el reto del trabajo forzoso y la esclavitud moderna.
- [Stronger Together – Poster trabajo forzoso:](#) para que las explotaciones exhiban en lugares que frecuentan sus trabajadores
- [Foros Comercio Ético – Guía de buenas prácticas para el uso responsable de Empresas de Trabajo Temporal](#) (ETTs): guía desarrollada para identificar buenas prácticas en el ámbito de contratación y trabajo con ETTs.
- [Foros Comercio Ético - Lista de verificación: Guía de buenas prácticas para el uso responsable de Empresas de Trabajo Temporal \(ETTs\):](#) los Foros de Comercio Ético han desarrollado una lista de verificación para que las empresas puedan evaluar el riesgo al que están expuestas trabajando con empresas de trabajo temporal.

1.2 Respeto A La Libertad Del Derecho De Asociación

Marco de referencia

En cada empresa registrarán la legislación vigente en convenios colectivos y legislación autonómica, regional aplicable.

- [Ley Orgánica de la Libertad Sindical](#) (LOLS) de 1985.
- [Estatuto de los trabajadores](#) (Art. 61 y ss.).
- [Ley Reguladora de la Jurisdicción Social](#).
- [Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre](#), por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa.
- [Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo](#), reguladora del Derecho de Asociación

Contexto

En los años setenta, los sindicatos en nuestro país quisieron que hubiera una auténtica representación en la empresa, pues consideraban que los órganos de representación unitaria no actuaban como contrapoder dentro de la misma, sino que, por el contrario, eran instancias de colaboración con el empresario. Es por ello por lo que surge la representación sindical (sólo para sus afiliados). Así hablamos en España del doble canal de representación. Así surge la representación sindical, aunque la ley no impone su constitución, sino que se constituye a instancia del sindicato o de sus afiliados.

Delegados de personal: son representantes de los trabajadores en aquellas empresas o centros de trabajo que tengan más de 10 trabajadores y menos de 50.

De 11 A 30 trabajadores: 1 delegado

DE 31 A 49 trabajadores: 3 delegados

En las empresas con plantillas entre 6 y 10 trabajadores se puede elegir 1 delegado. Para ello es necesario que la plantilla de la empresa lo decida por mayoría.

Comité de empresa: es el órgano de representación colegiado en empresas o centros de trabajo cuyo número de trabajadores sea 50 o más. El número de miembros del comité de empresa dependerá del número de trabajadores.

Número de trabajadores	Número de miembros en el comité de empresa
50-100 trabajadores	5 miembros
101-250 trabajadores	9 miembros
251-500 trabajadores	13 miembros
501-750 trabajadores	17 miembros
751-1000 trabajadores	21 miembros
+ 1.000 trabajadores	2 miembros más por cada 1.000 trabajadores, máximo 75

Representación sindical

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán constituir dentro de su empresa o centro de trabajo **secciones sindicales**, refiriéndose al conjunto de trabajadores afiliados al sindicato de una empresa. Estas pueden estar representadas por **delegados sindicales**, siempre que la empresa tenga más de 250 trabajadores y que el sindicato cuente con representación en el comité de empresa. Los delegados sindicales tendrán las mismas garantías que los miembros del comité de empresa y se les reconocen algunas competencias de este.

Aplicación en la lista de verificación

Esta sección hace referencia a la implementación del derecho de asociación en una empresa, ya que ésta no se puede oponer a este derecho de los trabajadores. La lista de verificación hace hincapié en aspectos básicos de este derecho como la oposición a la representación, existencia de representación y elección democrática.

Indicadores avanzados incluyen la eficiencia de estos canales de comunicación entre trabajador y empresa y la documentación de reuniones.

Recursos de apoyo

- [Foros Comercio Ético – Diálogo entre empresa y trabajadores: guía de implementación y ventajas para ambos](#): esta guía, creada por los grupos de trabajo de los Foros de Comercio Ético introduce los conceptos básicos de la representación de los trabajadores, la implementación y fases de la representación en la empresa y enumera las ventajas de disponer de mecanismos de diálogo.

1.3 No Empleo De Mano De Obra Infantil

Marco de referencia

En cada empresa regirán la legislación vigente en convenios colectivos y legislación autonómica, regional aplicable.

- [Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Art. 32](#). Prohibición del trabajo infantil y protección de los jóvenes en el trabajo.
- [Directiva 94/33/CE](#) relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo, así como en el [artículo 7 de la Carta Social Europea](#) y en los puntos 20 a 23 de la [Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores](#).

Contexto

El trabajo infantil está prohibido por todas las legislaciones, a pesar de ello son millones de niños los que trabajan en el mundo. Si las condiciones de trabajo de los adultos son en muchos casos nocivas desde el punto de vista de la seguridad y la salud, los niños las sufren doblemente; por realizar trabajos rechazados por los adultos y por su fragilidad física.

El hecho de desarrollar un trabajo impide que muchos de ellos estén escolarizados, así sus condiciones de trabajo no tienen posibilidad de mejorar y se perpetúa el círculo de la pobreza.

Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años. (ET. Art. 6, 1)

Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas declare insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud como para su formación profesional y humana. (ET. Art. 6, 4).

Trabajadores jóvenes:

- Los **menores de dieciocho y mayores de dieciséis años**, que vivan de forma independiente, con consentimiento de sus padres o tutores, o con autorización de la persona o institución que les tenga a su cargo. Si el representante legal de una persona de capacidad limitada la autoriza expresa o tácitamente para realizar un trabajo, queda ésta también autorizada para ejercitar los derechos y cumplir los deberes que se derivan de su contrato y para su cesación. (ET. Art. 7b)
- Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, declare insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud como para su formación profesional y humana. (E.T. Art. 6, 2).
- Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años.(E.T. Art. 6, 3)

- Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos. (ET. Art. 34.3)

Aplicación en la lista de verificación

Esta sección hace referencia a la imposición de controles para que la empresa asegure que no exista trabajo infantil, y hacer hincapié en la formalización adecuada de los contratos de personas de entre 16 y 18 años.

Recursos de apoyo

- [Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura – El trabajo infantil en la agricultura](#): esta página web ofrece un resumen y contexto del trabajo infantil en la agricultura.
- [ILO/OIT -Trabajo infantil y educación para todos](#): Guía de recursos para los sindicatos y llamamiento de acción contra el trabajo infantil y por la educación para todos.

1.4 Pago De Salarios Dignos

Marco de referencia

En cada empresa registrarán la legislación vigente en convenios colectivos y legislación autonómica, regional aplicable.

Art. 26.1 del Estatuto de los trabajadores establece que se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, que retribuyen el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración o los periodos de descanso computables como trabajo. Para más información, vea los siguientes artículos del estatuto de los trabajadores: Art. 26, 29, 35

Contexto

En España, el gobierno fija anualmente el salario mínimo interprofesional por Real Decreto tras un período de consulta con los sindicatos más representativos y las asociaciones empresariales. Los salarios también se fijan a través de convenio colectivo. La legislación sobre el salario mínimo se aplica a los trabajadores de todas las ocupaciones: agricultura, industria, servicios.

El salario incluye la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores en dinero (en metálico, cheque o transferencia) o en especie (entrega de determinados bienes al trabajador, por ejemplo: vivienda, vehículo, etc.) En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador.

El salario está compuesto por:

- Salario base: es el salario mínimo que corresponde a un trabajador.
- Complementos salariales (antigüedad, pagas extraordinarias y de beneficios, complementos de nocturnidad, peligrosidad, toxicidad, etc.).

El salario se paga generalmente de forma mensual y nunca por períodos más largos.

El salario mínimo es inembargable. Si el trabajador tiene deudas solo se podrán embargar las cantidades que lo superen. El único caso en el que se permite su embargo es por no haber cumplido el pago de las pensiones alimenticias del cónyuge o los hijos en caso de separación, divorcio o nulidad.

Los trabajadores deben recibir una nómina que desglose el pago del salario, deducciones legales correspondientes, así como los datos de la empresa, trabajador. La empresa es responsable de todas las

deducciones y, por tanto, deduce la cantidad correcta para el impuesto sobre la renta (IRPF) y de cotizaciones a la Seguridad Social.

Aplicación en la lista de verificación

Esta sección se centra en la evaluación del pago de salarios y sus complementos a los trabajadores.

Recursos de apoyo

- [IDH y Rainforest Alliance - Metodología para medir remuneración de trabajadores bananeros y brechas entre remuneración actual y salarios dignos aplicables](#). Esta metodología fue desarrollada como parte del proyecto titulado “Próximos Pasos en la Sostenibilidad: Midiendo Impacto y Evaluando Salarios Dignos” auspiciado por IDH, la Iniciativa de Comercio Sostenible y otras entidades privadas, y ejecutado por Rainforest Alliance del 2016 al 2019.
- [Factorial Blog – guía definitiva para entender tu nómina](#).

1.5 Jornada Laboral No Excesivas

Marco de referencia

En cada empresa registrarán la legislación vigente en convenios colectivos y legislación autonómica, regional aplicable.

- **Estatutos de los trabajadores:** establece el límite máximo de la jornada y descanso mínimos. Con más detalle, los artículos 34 y 35.
- **Los convenios colectivos:** concretan la jornada en cada sector de actividad pudiendo mejorar al estatuto.
- **El propio contrato de trabajo:** en el que las partes pactan la jornada de trabajo concreto (siempre respetando límites establecidos en convenio colectivo y Estatuto de los Trabajadores).
- [Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo](#), de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, por la que se regula el control horario de los trabajadores.

Contexto

El tiempo máximo de trabajo efectivo es de 40 horas semanales, en cómputo anual (al ser cómputo anual se pueden rebasar esas horas durante un periodo de tiempo y luego se compensará con jornadas inferiores a 40 horas en otros periodos), respetando siempre los descansos legales y sin superar nunca la duración máxima anual (1826 horas y 27 minutos).

La jornada ordinaria es de un máximo de nueve horas. Para los menores de edad (entre 16 y 18 años) será de ocho horas diarias.

El tiempo de trabajo se computará de forma que tanto al comienzo como al final de la jornada el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Los desplazamientos al trabajo no se consideran tiempo de trabajo efectivo.

Se dan jornadas especiales cuando se hace necesario ampliar o reducir la jornada por circunstancias particulares de determinadas actividades o por circunstancias personales. Para poder conciliar la vida personal y familiar el trabajador podrá reducir su jornada en determinadas circunstancias recogidas en la ley, por ejemplo:

- Lactancia para trabajadoras con un hijo menor de 9 meses: pueden reducir su jornada en una hora al día, o dos medias horas a elección del trabajador y lo podrán solicitar tanto el padre como la madre
- Trabajadoras víctimas de violencia de género: pueden reducir su jornada con la correspondiente reducción de salario.

Entre las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar que pueden adoptar las empresas están las siguientes.

1. Flexibilidad horaria: a la entrada y a la salida del trabajo
2. El impulso del teletrabajo: trabajar a distancia
3. Eliminación de las horas extraordinarias.
4. Excedencias y otros

Trabajo nocturno. ¿Cuáles son sus características?

- Se considera jornada nocturna la realizada entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.
- Es trabajador nocturno aquel que realiza tres horas diarias en horario nocturno o un tercio de la jornada anual en horario nocturno.
- Puede trabajar ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de 15 días.
- No pueden realizar horas extraordinarias.
- Su retribución se puede compensar con descansos.

Jornadas a turnos. ¿Cuáles son sus características?

- Distintos equipos de trabajadores van rotando sobre el mismo puesto de trabajo.
- Se da en empresas con procesos productivos continuos durante las 24 horas del día.
- Ningún trabajador del turno de noche podrá trabajar más de dos semanas seguidas, salvo adscripción voluntaria.

Horas extraordinarias

Es la cantidad de tiempo de más que un trabajador realiza sobre su jornada ordinaria de trabajo (normalmente suele ser una jornada de ocho horas). Tipos:

- Voluntarias: se realizan de forma voluntaria por el trabajador.
- Obligatorias: por haber sido pactadas en el contrato o por fuerza mayor (para reparar daños extraordinarios, por inundaciones, desastres naturales, etc.).

Hay un límite máximo de 80 horas al año (las de fuerza mayor no computan).

Los menores de 18 años no pueden realizar horas extras.

Control horario de la jornada laboral

Desde el día 12 de mayo de 2019 el empresario debe llevar un control escrito de las horas de sus trabajadores. Los objetivos del establecimiento del control de horario son, en primer lugar, asegurar que se cumplen los límites de la jornada de trabajo. Por otro lado, disponer de una normativa para la seguridad de empresas y trabajadores. Por último, crear herramientas de control para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Se debe llevar un registro obligatorio de entradas y salidas de forma analizable, fiable e inmutable

No es obligatorio registrar las pausas, pero si recomendable para justificar de forma fehaciente las horas efectivas del empleado

Los registros se tienen que conservar durante 4 años, aunque el trabajador no trabaje en la compañía.

El no cumplimiento de estas normas puede conllevar sanciones de entre 625 y 6250 EUR de multa.

Período de descanso

Es el tiempo en el que el trabajador no realiza ninguna actividad laboral y no está a disposición del empresario, pero está retribuido.

Ejemplos de permisos retribuidos pueden ser por matrimonio, por nacimiento de un hijo, por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar, traslado de domicilio, cumplimiento de un deber personal (asistir a un juicio) o público (votar).

Vacaciones

El periodo de vacaciones retribuidas, no sustituible por compensación económica será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso será inferior a 30 días naturales. El empleado tendrá que tener conocimiento de las fechas determinadas de las vacaciones al menos 2 meses antes del comienzo de éstas. (ET Art. 38). Los trabajadores tienen un derecho irrenunciable a un periodo de vacaciones anuales retribuidas y no sustituibles por compensación económica.

Otros aspectos a tener en cuenta serían:

- Baja por maternidad (ET Art. 48.4 Ley 39/1999, Art. 3)
- Baja por lactancia (ET Art. 37, 4).
- Bonificación de Navidad y bonificación anual (ET, Art. 31).
- Seguridad Social (RD 1/1994, Art. 1)
- Afiliación a la Seguridad Social (RD 1/1994, Art. 12&7)

Aplicación en la lista de verificación

Esta sección de la lista de verificación se centra en evaluar si la empresa cumple con los requisitos básicos en cuanto a jornada laboral se refiere.

Recursos de apoyo

- [ASAJA – Control horario del tiempo de trabajo en el campo](#): artículo sobre la aplicación del control horario en el campo y modelo para llevarlo a cabo.
- [Plantilla control horario](#)
- [ILO/OIT - Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada](#)

1.6 No Discriminación

Marco de referencia

En cada empresa registrarán la legislación vigente en convenios colectivos y legislación autonómica, regional aplicable.

- [Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre](#), por el que regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- [Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva](#) que establece que todas las empresas deberán disponer de una auditoría salarial que complemente su plan de igualdad.

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. (Constitución española Art 14).

En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta ley, raza,

condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. (ET. Art. 4, 2-c).

Todos los empleados tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual. (ET. Art. 4, 2-e).

Las empresas públicas y privadas con más de 50 empleados deberían tener 2% de empleados discapacitados en todo el personal de la empresa independientemente del tipo de contrato. (Ley 13/1982 Art. 38, 1).

Contexto

Planes de igualdad

Hay que diferenciar tres supuestos:

1. Las empresas que tengan una plantilla mínima, de acuerdo con los siguientes plazos de aplicación paulatina:
 - a. Desde el pasado 7 de marzo de 2020, ya deben tener aprobado los planes de igualdad las empresas que tengan entre 151 y 250 personas trabajadoras.
 - b. A partir del 7 de marzo de 2021, deberán tener aprobado los planes de igualdad las empresas que tengan entre 101 y 150 personas trabajadoras. (Véase apartado de plazos de entrada en vigor del Real Decreto 901/2020. Regla transitoria).
 - c. A partir del 7 de marzo de 2022, deberán tener aprobado los planes de igualdad las empresas que tengan entre 50 y 100 personas trabajadoras.
2. Cuando se establezca tal obligación por el convenio colectivo aplicable.
3. Cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan.

Igualdad retributiva

Todas las organizaciones obligadas por ley a disponer de un Plan de Igualdad tendrán que realizar una Auditoría Retributiva, ampliando la normativa previa. Se pretende ir un paso más allá en la detección y regularización de desigualdades y discriminaciones que pueden darse entre personas en función de su sexo.

El RD 902/2020 establece la obligación de transparencia respecto a las retribuciones (cuantía, valor, etc.) en una empresa. De esta forma se pretende detectar posibles discriminaciones que puedan existir entre la plantilla. Para ello se presentan instrumentos como el registro retributivo, la valoración de puestos de trabajo y la auditoría retributiva. Este nuevo reglamento exige que las empresas obligadas por ley a implementar un Plan de Igualdad incluyan en este una Auditoría Retributiva.

Es importante destacar la diferencia entre registro y auditoría retributivos.

- **El Registro Distributivo** recoge información retributiva desagregada por sexo. Desigualdades mayores al 25% entre sexos deben estar justificadas.
- **La Auditoría Retributiva** consiste en la validación del registro retributivo ante una brecha de género en la plantilla. Esta auditoría incluirá un diagnóstico de la situación, valoración de puestos de trabajo y plan de acción para corregir desigualdades distributivas.

La obligación de realizar una auditoría retributiva difiere en función del número de personas que trabajan en una organización.

- A partir del 13 de abril de 2021, todas las empresas están obligadas a elaborar el Registro Retributivo.
- Todas las empresas de más de 150 trabajadores/as, está obligada a realizar la Auditoría Salarial

- Todas las empresas de más de 100 trabajadores/as tendrá obligación de realizar la Auditoría Salarial a partir de marzo de 2021.
- Todas las empresas de más de 50 trabajadores/as tendrá obligación de realizar la Auditoría Salarial a partir de marzo de 2022.

Todas las empresas obligadas a realizar un Plan de Igualdad tendrán que realizar la Auditoría Salarial.

Aplicación en la lista de verificación

Esta sección de la lista de verificación hace referencia a elementos básicos de la no discriminación en la empresa en un nivel básico de retribución de salario, y en un nivel avanzado en cuanto a planes de igualdad, igualdad retributiva o cuotas de reserva para personas con discapacidad.

Recursos de apoyo

- [Instituto de las Mujeres – Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas](#)
- [Instituto de las Mujeres – preguntas frecuentes](#)
- [Imagina Bienestar – Igualdad Retributiva: conceptos básicos](#)
- [Instituto de las Mujeres – Herramientas para la igualdad](#). Este enlace incluye:
 - o Guías para la elaboración de planes de igualdad
 - o Herramienta de registro retributivo
 - o Sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género
 - o Herramientas de autodiagnóstico de brecha salarial de género.
 - o Cuestionarios técnicos y checklists
 - o Kits para la implantación de medidas de igualdad.
- [ILO/OIT - Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo. Guía para la acción](#)

1.7 Proporcionar Trabajo Regular

Marco de referencia

En cada empresa regirán la legislación vigente en convenios colectivos y legislación autonómica, regional aplicable.

Contexto

Para la aseguración del empleo no precario de los trabajadores, en la medida de lo posible, se deberá asegurar el empleo regular de los empleados.

Todos y cada uno de los empleados deben tener y haber firmado una copia legal de su contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo aplicable a cada empresa.

Los trabajadores deben ser informados, previo ingreso en la empresa, de sus condiciones laborales, obligaciones, beneficios, derechos, etc., así como las funciones del puesto y cualquier formación que necesiten para el uso de equipos de protección individual o maquinaria.

Para la gestión eficiente de la plantilla, la empresa no deberá nunca abusar ni de temporeros ni de trabajadores autónomos que puedan llevar a cabo tareas realizadas más acorde con otro tipo de contratos a largo plazo.

La empresa, como parte de su compromiso con los trabajadores y con la legislación española, deberá hacer frente con todas las obligaciones frente a la seguridad social en cuanto altas y bajas de trabajadores, pago de seguros sociales o gestión de altas y bajas entre otros.

No se debe abusar de los contratos temporales y éstos se deben ajustar a la legislación vigente.

Las empresas que usen trabajadores procedentes de empresas de trabajo temporal (ETTs) deberán asegurarse de que estos trabajadores no son objeto de abuso por parte de las ETTs y no se encuentran en situación de vulnerabilidad.

Es importante, cuando sea posible, que cuando los trabajadores no hablen el idioma la empresa realice un esfuerzo para que la documentación, formación e interacción con los trabajadores sea lo más inteligible posible.

Aplicación en la lista de verificación

Esta sección trata temas laborales de gran importancia para el trabajador y las buenas prácticas en cuanto a la contratación y obligaciones legales con la seguridad social.

Recursos de apoyo

- [Iberley – Obligaciones laborales de las empresas](#)
- [SEPE – Información sobre contratos temporales](#)
- [Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre](#), por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

1.8 No Permitir Abuso, Trato Inhumano O Severo

Marco de referencia

En cada empresa regirán la legislación vigente en convenios colectivos y legislación autonómica, regional aplicable.

Contexto

El abuso a los trabajadores se considera totalmente prohibido para llevar a cabo buenas prácticas. Tanto abuso verbal, como físico, sexual, bullying, tienen un efecto muy adverso a los trabajadores y algunos se consideran como delitos penales. Todos los trabajadores deberán ser libres de todo tipo de abuso o acoso.

La empresa debe tratar a sus trabajadores con dignidad y tener sistemas que permitan que los trabajadores aborden sus quejas y sugerencias con la empresa de manera segura.

Aplicación en la lista de verificación

Esta sección se centra en reflexionar sobre el trato que reciben los trabajadores en la empresa y si tienen canales para reportar abusos o quejas al igual que la empresa sistemas para prevenir y evitar abusos a sus trabajadores.

Recursos de apoyo

- [INSST – Violencia en el trabajo](#)

1.9 Sistemas De Gestión

Marco de referencia

En cada empresa regirán la legislación vigente en convenios colectivos y legislación autonómica, regional aplicable.

Contexto

Son muchos los elementos que hay que tener en cuenta para asegurar un trato digno a los trabajadores acorde con la legislación española. Para ello muchas empresas cuentan con personal y plantilla interna que se hacen cargo de todos los aspectos cubiertos en este primer principio (y los siguientes) de los Foros de Comercio Ético.

Como anotamos en el apartado 0.6 sobre los sistemas de gestión y su importancia, es crucial que las empresas tengan bajo control todos estos aspectos mencionados desde el punto 1.1 al 1.8. Si no es así, las empresas deberán formarse en la medida de lo posible o pedir ayuda a asesorías, consultorías, y organizaciones especializadas en este ámbito.

En los Foros de Comercio Ético, y a través de las herramientas que desarrollamos, pretendemos ayudar tanto al pequeño agricultor, a la pequeña y mediana empresa y grandes empresas a abordar los retos ético-sociales y medioambientales a los que se enfrenta el sector.

Aplicación en la lista de verificación

Esta sección se centra en focalizar los esfuerzos de las empresas en la implementación de sistemas de gestión que ayuden la cumplimentación de los indicadores básicos y avanzados de la lista de verificación en este primer principio de los Foros de Comercio Ético.

2. Salud, Seguridad Y Bienestar De Los Trabajadores

2.1 Sistemas De Gestión

Marco de referencia

En cada empresa registrarán la legislación vigente en convenios colectivos y legislación autonómica, regional aplicable.

- [Ley 31/1995](#), por la que se aprueba la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- [Ley 54/2003](#), reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
- [RD 39/1997](#) Reglamento de los Servicios de Prevención

Contexto

El bienestar de los trabajadores dentro de la empresa y durante su jornada laboral es responsabilidad del empresario, por ello es importante que se cumpla toda la legislación al respecto.

Es básica la prevención, ya que lo que se busca es actuar antes de que se pueda ocasionar algún perjuicio a la salud y el bienestar de los trabajadores.

Para ello es importante que las empresas contraten a servicios de prevención, ya que estos profesionales dada su experiencia en el sector podrán aconsejar a los productores y empresarios para tomar las medidas preventivas que requieran en función de la actividad de la empresa.

Los planes de prevención deberán ser lo más específicos posibles, así como los planes de formación e información de los trabajadores en lo relativo a la prevención de riesgos laborales.

Aplicación en la lista de verificación

Esta sección se centra en aspectos legales de obligado cumplimiento.

Recursos de apoyo

- [Comisión Nacional de Seguridad y Salud – Trabajos en Invernaderos, Análisis de riesgos](#)
- [Colegio Oficial de Ingenieros Técnicos Agrícolas de Almería – Estudio de la prevención de riesgos laborales en invernadero](#)
- [Alicia Ruiz López – Evaluación de riesgos en almacén hortofrutícola](#)
- [INSTT – Evaluación de riesgos psicosociales](#)

2.2 Prevención De Incendios

Marco de referencia

En cada empresa registrarán la legislación vigente en convenios colectivos y legislación autonómica, regional aplicable.

Véase página web del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) para más información: [enlace aquí](#)

Contexto

La prevención de incendios es muy importante debido a la gravedad que pueden llegar a tener los mismos.

En el caso de los trabajos en campo es un riesgo que en ocasiones no se valora lo suficiente por parte de las empresas y los trabajadores por ser los edificios auxiliares generalmente de pequeño tamaño, pero se han de tomar todas las medidas que indica la legislación.

Lo principal es que las vías de evacuación estén claramente indicadas y siempre despejadas, además se debe contar con los medios de extinción de incendios necesarios y el personal ha debido recibir una formación o indicaciones básicas sobre cómo actuar en caso de incendio y evacuar las instalaciones lo más rápidamente posible a un punto de encuentro acordado.

En el caso de centrales de manipulado se deberán hacer simulacros en función de su tamaño y número de trabajadores e incluso se contará con un equipo responsable formado para ello si el Servicio de prevención así lo indica.

El emplazamiento de los extintores permitirá que sean fácilmente visibles y accesibles, estarán situados próximos a los puntos donde se estime mayor probabilidad de iniciarse el incendio, a ser posible próximos a las salidas de evacuación y preferentemente sobre soportes fijados a paramentos verticales, de modo que la parte superior del extintor quede, como máximo, a 1,70 metros sobre el suelo. (RD 1942/1993, Anexo 1,6.3).

- Extintores deberán ser instalados firmemente a no más de 1.5 metros de altura.
- En áreas con líquidos inflamables, los extintores serán situados a no más de 15 metros de separación.
- En otras áreas, como las áreas de las oficinas, los extintores deben montarse a no más de 23 m. de separación.
- Los extintores no pueden pesar más de 11,3 kilos.

La empresa tendrá que disponer de un sistema de alarma contra incendios instalado en el edificio. (RD 486/1997, Anexo V, 3.7).

El número, la distribución y las dimensiones de las vías y salidas de evacuación dependerán del uso, de los equipos y de las dimensiones de los lugares de trabajo, así como del número máximo de personas que puedan estar presentes en los mismos(RD 486/1997 Anexo I 10.4).

Las salidas de emergencia se situarán a 76 metros, o menos, en un edificio con cabezas rociadoras o bien a 60 metros, o menos, en un edificio sin cabezas rociadoras, de distancia desde cualquier punto de la empresa.

Las puertas de emergencia deberán abrirse hacia el exterior y no deberán estar cerradas, de forma que cualquier persona que necesite utilizarlas en caso de urgencia pueda abrirlas fácil e inmediatamente. Estarán prohibidas las puertas específicamente de emergencia que sean correderas o giratorias. (RD 486/1997 Anexo I 10,5).

Las vías y salidas específicas de evacuación deberán señalizarse conforme a lo establecido en el Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de señalización de seguridad y salud en el trabajo. Esta señalización deberá fijarse en los lugares adecuados y ser duradera. (RD 486/1997 Anexo I 10.7).

Las vías y salidas de evacuación deberán permanecer expeditas y desembocar lo más directamente posible en el exterior o en una zona de seguridad. (RD 486/1997 Anexo 1 10.2).

Las puertas de emergencia deberán abrirse hacia el exterior y no deberán estar cerradas, de forma que cualquier persona que necesite utilizarlas en caso de urgencia pueda abrirlas fácil e inmediatamente. Estarán prohibidas las puertas específicamente de emergencia que sean correderas o giratorias. (RD 486/1997 Anexo I 10.5,10.8).

Las vías y salidas de evacuación, así como las vías de circulación que den acceso a ellas, no deberán estar obstruidas por ningún objeto de manera que puedan utilizarse sin trabas en cualquier momento. Las puertas de emergencia no deberán cerrarse con llave. (RD 486/1997 Anexo I 10,8).

La señalización para la localización e identificación de las vías de evacuación y de los equipos de salvamento o socorro se realizará mediante señales en forma de panel. (RD 485/1997 Anexo VII 6)

Aplicación en la lista de verificación

Esta sección se centra en la adecuación de sistemas de extinción y evacuación.

Recursos de apoyo

- [INSST – Seguridad contra incendios](#): página web del INSST donde se trata la seguridad contra incendios y se ofrecen recursos de apoyo.

2.3 Fitosanitarios Y Productos Químicos

Marco de referencia

En cada empresa registrarán la legislación vigente en convenios colectivos y legislación autonómica, regional aplicable.

- Nacional: [Real Decreto 1311/2012](#), de 14 de septiembre, por el que se establece el marco de actuación para conseguir un uso sostenible de los productos fitosanitarios.
- Europea: [Reglamento \(CE\) nº 1107/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo](#), de 21 de octubre de 2009, relativo a la comercialización de productos fitosanitarios y por el que se derogan las Directivas 79/117/CEE y 91/414/CEE del Consejo.

El Parlamento Europeo y el Consejo adoptaron el 21 de octubre de 2009 dos actos legislativos que modifican profundamente la normativa antes vigente en materia de comercialización y utilización de productos fitosanitarios, incorporando los postulados de la estrategia para el uso sostenible de plaguicidas y atendiendo a lo establecido en el VI Programa Comunitario de Acción Medioambiental. Estos actos son el Reglamento (CE) n.º 1107/2009, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de octubre de 2009, relativo a la comercialización de productos fitosanitarios y por el que se derogan las Directivas 79/117/CEE y 91/414/CEE del Consejo, y la Directiva 2009/128/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de octubre de 2009, por la que se establece el marco de la actuación comunitaria para conseguir un uso sostenible de los plaguicidas.

La Directiva 2009/128/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de octubre de 2009, contiene las disposiciones básicas relativas a la racionalización de su uso para reducir los riesgos y efectos del uso de los plaguicidas en la salud humana y el medio ambiente, y al Plan de Acción Nacional requerido para su consecución, que es necesario incorporar al ordenamiento jurídico interno. Ya ha sido publicado el Real Decreto 1702/2011, de 18 de noviembre, de inspecciones periódicas de los equipos de aplicación de productos fitosanitarios, que traspone al ordenamiento jurídico el artículo 8 y el anexo II de la citada Directiva.

Contexto

Cuando algún tipo de plaga o enfermedad afecta negativamente al valor económico de un cultivo puede ser necesario intervenir con métodos específicos de control, incluyendo productos fitosanitarios. El uso, manipulación y almacenamiento correcto de dichos productos fitosanitarios es fundamental para reducir riesgos y efectos adversos en la salud humana y medio ambiente (uso sostenible). El lugar de almacenamiento debe cumplir con unas reglas básicas para un almacenamiento y uso seguro.

Aplicación en la lista de verificación

Esta sección se centra en el cumplimiento de criterios básicos en cuanto a almacenaje, vertidos, fugas, etiquetado y manejo de productos químicos y fitosanitarios.

Recursos de apoyo

- [Junta de Andalucía \(Instituto de Investigación y Formación Agraria y Pesquera\) – Aplicación de Productos Fitosanitarios Nivel Cualificado](#): manual para uso sostenible de productos fitosanitarios adecuado al Real Decreto 1311/2012.

2.4 Instalaciones, Mantenimiento Y Maquinaria

Marco de referencia

En cada empresa regirán la legislación vigente en convenios colectivos y legislación autonómica, regional aplicable.

[Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales](#), el empresario tiene la obligación de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, realizando la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Real Decreto 1215/97, establece que todos los equipos de trabajo deben ajustarse a unos requisitos mínimos de seguridad y salud para su utilización por los trabajadores de los mismos.

- Para ello, todas las Máquinas o Equipos de Trabajo sin el Marcado CE correspondiente, deben de realizar una Inspección para su adecuación y adaptación a dicho R.D.1215/1997.
- Si poseen Marcado CE es recomendable realizar una verificación de mantenimiento de las condiciones de seguridad y salud.
- Para la comercialización y puesta en servicio de máquinas es necesario mantener la condición de Seguridad de las mismas mediante el Marcado CE Directiva 2006/42/CEE, adaptado por el Real Decreto 1644/2008

Según la normativa vigente, la inspección debe ser realizada por “personal competente” entendiéndose como tal cualquier técnico con la formación necesaria para realizar la inspección y documentarla.

Todos las máquinas y equipos de trabajo deben pasar la inspección como puesta en conformidad inicial.

Si estas han sufrido alguna modificación, también deberá pasar la inspección según el R.D. 1215/97.

También es recomendable realizar inspecciones periódicas para mantener un mantenimiento preventivo, con períodos de revisión en función de la tipología y uso de las máquinas y equipos de trabajo.

Las máquinas están sujetas al Real Decreto 1215/1997, que en su artículo 3.1, apartado a), establece que el empresario deberá utilizar únicamente equipos que satisfagan cualquier disposición legal o reglamentaria que les sea de aplicación.

[Real Decreto 39/1997, de 17 de enero](#), por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención aplicable al ámbito mencionando. En su anexo II se encuentran las condiciones mínimas de seguridad en el uso de los equipos. Los trabajadores, como usuarios, deben verificar que se cumplen estas condiciones.

La empresa tendrá que tener un número adecuado de vestuarios (RD 486/1997 anexo V, A, 2).

Contexto

Se deben establecer procedimientos con los que examinar periódicamente las condiciones materiales específicas de los lugares de trabajo y de las instalaciones y equipos para asegurar la eliminación o minimización y control de los posibles riesgos y conseguir la conservación en condiciones óptimas de funcionamiento de los equipos e instalaciones, asegurando su rendimiento y prestaciones durante toda su vida útil y por lo tanto, reduciendo las posibles averías y fallos provocados por el mal estado de los mismos.

Se considera equipo de trabajo a cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizados en el trabajo. Desde el tractor y la cámara frigorífica para el pequeño agricultor, a la cadena de envasado para los productores más grandes.

Los equipos de trabajo son uno de los principales agentes materiales causantes de un gran porcentaje de los accidentes de trabajo graves y mortales.

Los equipos de trabajo deben disponer de un manual de instrucciones, donde el fabricante explica cómo realizar de forma segura diversas operaciones que se han de llevar a cabo en el equipo, como son: el montaje, la puesta en marcha, la utilización, limpieza y mantenimiento, los equipos de protección personal necesarios, etc. Deben realizarse siempre según lo indicado en las instrucciones del fabricante.

Se debe determinar si las características, utilización de los equipos de trabajo, su mantenimiento y comprobación se ajustan a la reglamentación.

Los sistemas de ventilación deben ser instalados en áreas donde se efectúen operaciones de fumigación y otras áreas con exposiciones potenciales para los empleados. (RD 1215/1997, Anexo I, 1.5).

Todas las máquinas con partes móviles o con movimiento rotativo deben ser adecuadamente guardadas y equipadas con un dispositivo de cierre de emergencia. (RD 1435/1992 Anexo 1, 1.4; 1.2,4).

Los operadores de los vehículos de la planta (por ej. carretillas elevadoras) deben ser formados para un uso seguro del vehículo. (RD 1215/1997, Anexo II 2.1).

Cuando sea necesario para la protección de los trabajadores, las vías de circulación de vehículos deberán estar delimitadas con claridad mediante franjas continuas de un color bien visible, preferentemente blanco o amarillo, teniendo en cuenta el color del suelo. La delimitación deberá respetar las necesarias distancias de seguridad entre vehículos y objetos próximos, y entre peatones y vehículos. Las vías de circulación de vehículos deberán tener mínimo 1 metro de ancho. (RD 485/1997, Anexo VII, 3).

La instalación eléctrica en la fábrica debe ser segura y en buenas condiciones. (RD 1215/1997, Anexo I 1.16).

Aplicación en la lista de verificación

Esta sección se centra en evaluar si la empresa tiene sus instalaciones y maquinaria en correcto funcionamiento y que no pueda ser un riesgo para los trabajadores y las personas que las usen.

Recursos de apoyo

- [INSST – Guía para la compra de una máquina.](#)

2.5 Equipos De Protección Personal Y Primeros Auxilios

Marco de referencia

En cada empresa regirán la legislación vigente en convenios colectivos y legislación autonómica, regional aplicable.

- [Ley 31/1995 sobre prevención de riesgos laborales](#) es obligatoria a la hora de establecer las condiciones en las que se deberá proceder a la correspondiente evaluación de riesgos laborales y proceder al diseño de las medidas preventivas que sean de aplicación. Última actualización del 29/12/2014.
- [Artículo 5. Medidas específicas de prevención y protección. Real Decreto 374/2001](#), de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo. Última actualización 04/04/2015
- Los EPI que utilicen los trabajadores deben cumplir los requisitos de salud y seguridad que marca el [Reglamento \(UE\) 2016/425 del Parlamento Europeo y del Consejo](#), de 9 de marzo de 2016, relativo a los equipos de protección individual y por el que se deroga la Directiva 89/686/CEE del Consejo.
- En España, la norma que regula los EPI es el [Real Decreto 773/1997](#), de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual. Establece las obligaciones de empresarios y trabajadores.

- Anexo IV. Material y locales de primeros auxilios. [Real Decreto 486/1997](#), de 14 de abril Comisión Nacional De Seguridad Y Salud En El Trabajo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Contexto

El sector agrario representa uno de los sectores con mayores índices de siniestralidad y tiene la singularidad de que en el desarrollo de la actividad hay un alto porcentaje de trabajadores temporales y colaboran frecuentemente familiares.

Los lugares de trabajo dispondrán de material para primeros auxilios en caso de accidente, (Ley 486/1997, Anexo VI, A).

Este material deberá ser adecuado, en cuanto a su cantidad y características, al número de trabajadores, a los riesgos a que estén expuestos y a las facilidades de acceso al centro de asistencia médica más próximo. El material de primeros auxilios deberá adaptarse a las atribuciones profesionales del personal habilitado para su prestación. (Ley 486/1997, Anexo VI, A, 1)

Los lugares de trabajo de más de 50 trabajadores deberán disponer de un local destinado a los primeros auxilios y otras posibles atenciones sanitarias. También deberán disponer del mismo los lugares de trabajo de más de 25 trabajadores para los que así lo determine la autoridad laboral, teniendo en cuenta la peligrosidad de la actividad desarrollada y las posibles dificultades de acceso al centro de asistencia médica más próximo. Los locales de primeros auxilios dispondrán, como mínimo, de un botiquín, una camilla y una fuente de agua potable. Estarán próximos a los puestos de trabajo y serán de fácil acceso para las camillas. (Ley 486/1997 Anexo VI, A, Art. 5,6).

Las características específicas de la actividad agraria, como la diversidad de tareas, el trabajo con maquinaria pesada, el uso de productos fitosanitarios y otras sustancias químicas, las elevadas exigencias de carácter físico, el bajo nivel de formación, etc., ocasiona una gran variedad de riesgos laborales a los cuales están expuestos los trabajadores.

Un análisis del riesgo profesional es primordial y podrá proveer una evaluación completa de los peligros potenciales inherentes a las tareas y las zonas de trabajo. De esta manera las medidas de protección y prevención, incluidos los EPI, se elegirán en función del nivel de riesgo existente, para asegurar la protección de las personas trabajadoras. El proceso de selección del EPI adecuado es fundamental para tener un mínimo de garantías acerca de que el equipo se adecuará a las necesidades de protección exigidas por la tarea y que se adapta a las características de la tarea y el trabajador. Existe una doble obligación: por una parte, del empresario; y por otra, del trabajador.

- Obligaciones generales del empresario. El Real Decreto 773/1997, en su origen, establece que el empresario debe determinar los puestos de trabajo en los que son necesarios los EPIs, y deberá:
 - o Proporcionar los EPIs los trabajadores de forma gratuita, reponiéndolos cuando sea necesario. En este sentido, cabe recordar que, pese a que no hay una normativa específica respecto a la caducidad de los EPI, sí que existen una serie de recomendaciones y requisitos que deben cumplir.
 - o Velar por su correcta utilización, que deberá realizarse conforme a las instrucciones del fabricante.
 - o Asegurarse del adecuado mantenimiento de los equipos, tanto en lo que a su almacenamiento, limpieza, desinfección y reparación se refiere con inspecciones periódicas para detectar posibles defectos o daños que mermen su eficacia protectora.
- Obligaciones de los trabajadores. Por su parte, los trabajadores, tras la entrega de los EPI están obligados a:
 - o Utilizar y cuidar correctamente los equipos de protección individual. En este sentido, el trabajador estará obligado a usar los EPI en todas las tareas en las que la empresa lo haya prescrito.

- Colocar el EPI utilizado en el lugar habilitado para ello.
- Informar de cualquier daño o anomalía, ya sea a un superior o al propio empresario.

Aplicación en la lista de verificación

Esta sección se centra en la garantía de la entrega y uso de EPIs adecuado y procesos para primeros auxilios cuando se precise.

Recursos de apoyo

- [INSST – Equipos de protección individual](#): página web del INSST donde se refleja en general recursos útiles en relación con los EPIs.

2.6 Vigilancia De La Salud De Los Trabajadores

Marco de referencia

En cada empresa registrarán la legislación vigente en convenios colectivos y legislación autonómica, regional aplicable.

Contexto

Al hablar de prevención de riesgos laborales en los que primero se piensa es en la prevención de accidentes, pero la prevención de enfermedades profesionales también es básica para mantener una buena salud de los trabajadores.

En el caso de trabajos con mayor carga física como los realizados en campo y en manipulado de frutas y verduras los principales problemas vienen por levantamiento de pesos y por movimientos repetitivos. Pero no podemos olvidarnos de las posibles contaminaciones con productos fitosanitarios en campo y cualquier otro producto químico que se emplee en la industria, incluidos productos de desinfección y limpieza.

También se deberán revisar los puestos administrativos y similares que puedan existir en empresas envasadoras de mayor tamaño.

En campo también se deberá prestar atención a las condiciones climáticas, en determinadas zonas y épocas del año los golpes de calor pueden ser un factor de riesgo.

Por todo ello es básico que se evalúen muy bien los puestos, pero también que se revise el estado de salud de los trabajadores de forma periódica. Se debe además prestar especial atención a los casos de personal sensible que se puedan dar en las empresas (embarazadas, menores de edad, etc.)

Las condiciones diarias de trabajo como el acceso a aseos limpios, zonas de descanso adecuadas y por supuesto agua potable durante la jornada laboral también son básicas.

Aplicación en la lista de verificación

Esta sección se centra en la adecuación de las condiciones higiénicas y médicas de los trabajadores en el lugar de trabajo.

Recursos de apoyo

- [INSST – Vigilancia de la salud](#): página web que recoge información sobre vigilancia de la salud

2.7 Alojamiento

Marco de referencia

En cada empresa regirán la legislación vigente en convenios colectivos y legislación autonómica, regional aplicable.

Orden [ESS/1708/2012](#), publicada en el BOE de 1 de agosto 2012, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas para la ordenación de los flujos migratorios laborales de trabajadores migrantes para campañas agrícolas de temporada y su inserción laboral.

Resolución de 11 de julio de 2013, de la Dirección General de Migraciones, por la que se convocan subvenciones públicas para la ordenación de los flujos migratorios laborales de trabajadores migrantes para campañas agrícolas de temporada y su inserción laboral.

Véase la [guía de buenas prácticas para el alojamiento de trabajadores](#) elaborada por los Foros de Comercio Ético para una evaluación más exhaustiva de las condiciones de alojamiento para trabajadores. Esta guía también incluye una lista de verificación de evaluación.

Contexto

Coincidiendo con el comienzo de las campañas agrarias, se desplazan hacia las poblaciones rurales gran cantidad de personas atraídas por una oferta de empleo agrario temporal. Gracias a esta fuerza humana y de trabajo, se efectuará la recolección de los diferentes productos.

Estos desplazamientos deben ser ordenados y para ello es necesario planificar y prever la mano de obra necesaria con tiempo suficiente y no esperar al último momento.

El esfuerzo del empleador debe ir dirigido a disponer de un alojamiento digno para el personal a contratar, lo que reportará un beneficio recíproco para ambas partes.

Si se dispone de una vivienda en condiciones de dignidad e higiene adecuadas, además de asegurar una estancia satisfactoria del personal, al mismo tiempo, se incrementan las posibilidades de encontrar mano de obra que se desplace en período de campaña año tras año.

Aplicación en la lista de verificación

Esta sección se centra en evaluar si el empleador, cuando requiera disponer de alojamiento para sus trabajadores, cumple con los requisitos mínimos de habitabilidad.

Recursos de apoyo

- [FCE - Guía de buenas prácticas para el alojamiento de trabajadores](#): esta guía ofrece orientación útil al empresario acerca de la manera de gestionar sus alojamientos para trabajadores temporeros. También ofrece una lista de verificación para verificar el tipo de prácticas cuando se tiene alojamiento. Para las empresas que proporcionan alojamiento y quieren evaluar las condiciones, pueden prescindir de realizar la lista de verificación de esta sección y realizar el de la guía de alojamiento en su lugar.

3. Formación Adecuada A Trabajadores

3.1 Requerimientos Legales De Formación

Marco de referencia

En cada empresa registrarán la legislación vigente en convenios colectivos y legislación autonómica, regional aplicable.

El documento, a modo explicativo ([hacer clic aquí](#)) es de la Comisión Nacional de seguridad y salud en el trabajo hace referencia a la legislación aplicable en materia de formación e información sobre prevención de riesgos laborales en el sector agrario, haciendo hincapié en las carencias del sector.

Contexto

Tanto la formación como la información a los trabajadores constituyen derechos básicos.

El aspecto formativo de los trabajadores puede verse influenciado tanto positiva como negativamente por muchos factores. Se puede llegar a ver como algo meramente formal y con escasa participación. Desde la poca coordinación entre empresas y servicios de prevención hasta aspectos como la falta de cultura, el limitado número de técnicos o la inexistencia de mecanismos de control hacen que la formación no sea la que debería ser.

La formación de los trabajadores es esencial, y para asegurarse que tenemos un sistema completo, habría que considerar aspectos como:

- La adecuación de la formación a idiomas hablados por los trabajadores.
- La realización de campañas de sensibilización.
- La disposición de herramientas adecuadas y hacerla lo más cercana posible a los trabajadores.
- Hacer los recursos fáciles de entender.
- Realizar la formación dentro del horario laboral.
- Promover la coordinación entre empresas y servicios de prevención. Y muchos más.

Para más información, hacer referencia a las carencias y propuestas de la formación e información en el sector agrario ([clic aquí](#)).

Aplicación en la lista de verificación

Esta sección se centra en resaltar el tipo de formación obligatoria para los trabajadores, así como en un nivel un poco más avanzado, la que es voluntaria. Esta formación voluntaria, dependiendo del tipo de puesto de trabajo puede llegar a considerarse obligatoria.

Recursos de apoyo

- [Fundación Estatal para la Formación en el Empleo \(FUNDAE\)](#): FUNDAE fundación del sector público estatal española encargada de impulsar y coordinar la ejecución de las políticas públicas en materia de Formación Profesional, en el ámbito del empleo y las relaciones laborales.
- [FUNDAE – Guías y manuales de ayuda](#): enlace donde se explican con detalle los diferentes aspectos y preguntas frecuentes sobre los cursos de formación en FUNDAE.
- [FUNDAE – Guía para gestionar la formación](#): En esta guía se explican los tipos de ayudas para la formación, dependiendo de si el que la demanda es autónomo, trabajador por cuenta ajena o empresa.

3.2 Expectativas En Formación De Los Foros De Comercio Ético

Marco de referencia

Uno de los pilares fundamentales de los Foros de Comercio Ético es el de la Capacitación. Junto con los Grupos de Trabajo y lo Encuentros, éstos forman los tres pilares de la organización.

No existe un marco de referencia definido en cuanto al tipo de formación a ofrecer. Éste se regirá por las sugerencias de los participantes y del grupo de gobernanza.

Contexto

Durante el 2020 se llevaron a cabo 17 seminarios online que abordaron diferentes temas propuestos por las empresas. El número total de asistentes llegó a los 1041 a lo largo de todo el año.

Para 2021 se ha publicado un plan de formación provisional formado por seminarios que se irán confirmando y que abordarán temas de interés para el sector. De la misma manera, se abordará el plan de capacitación para años siguientes.

De manera adicional, los miembros de los Foros, a través de los grupos de trabajo, han producido una serie de documentos en forma de guías y lista de verificación para uso de las empresas. Estos documentos también pueden formar parte de la formación a trabajadores.

Aplicación en la lista de verificación

Esta sección hace referencia a la aplicación de los recursos y seminarios realizados por los Foros de Comercio Ético por parte de las empresas

Recursos de apoyo

- [Foros de Comercio Ético](#): página web donde podrás descubrir un poco más sobre la organización
- [Foros de Comercio Ético – Capacitación](#): apartado de la página web donde se detallan los seminarios que se han llevado a cabo.
- [Foros de Comercio Ético – Eventos](#): apartado de la página web donde se detallan todos los eventos agendados en el calendario. Aquí podrás registrarte en cualquier seminario que se adapte a tus requerimientos formativos.
- [Foros de Comercio Ético – Documentos](#): apartado donde se encuentra la documentación producida por los grupos de trabajo relacionada con temas de interés en el sector que puede ser usada como marco de referencia para la formación de trabajadores encargados de velar por dichas categorías.

3.3 Sistemas De Gestión

Contexto

Para mantener una plantilla bien formada y con contenidos actualizados y relevantes es importante contar con un sistema que nos permita un control adecuado de la formación necesaria para cada uno de ellos.

Especialmente en empresas del sector agroalimentario, donde existe mucha rotación de trabajadores, se trabaja con maquinaria muy diversa y se deben poseer ciertos conocimientos, la empresa debe asegurarse que todos los trabajadores han sido formados en las actividades necesarias para el desempeño de su trabajo.

Aplicación en la lista de verificación

Esta sección se centra en la evaluación de los sistemas de gestión de la empresa en cuanto a formación de los trabajadores se refiere.

4. Participación Activa En Los Foros Y Uso De Sus Recursos

4.1 Participación En Los Foros

Marco de referencia

Uno de los pilares fundamentales de los Foros de Comercio Ético es la participación de sus miembros mediante aportaciones en los grupos de trabajo, encuentros y sesiones de capacitación.

Contexto

La participación en los Foros por parte de los miembros es uno de los pilares clave en los que se basa el éxito de los Foros de Comercio Ético.

Aplicación en la lista de verificación

Esta sección está destinada a valorar la participación por parte de las empresas en los Foros. La participación en los grupos de trabajo puede tomar varias formas. Desde realizar documentos relevantes para empresa del sector, a presentar buenas prácticas en los Foros, realizar un seminario o atender a un taller. La colaboración y participación de las empresas en los Foros es lo que hace de estos una organización impulsora del cambio y la mejora continua.

Recursos de apoyo

- En la página web de los [Foros de Comercio Ético](#), se pueden ver todos los documentos realizados por los grupos de trabajo, así como los eventos que se van a organizar.

4.2 Implementación de recursos de los Foros

Marco de referencia

Uno de los propósitos de los Foros de Comercio Ético es el de la creación de herramientas útiles para el sector que faciliten la gestión de temas comprometidos. Mediante las creaciones de estas herramientas al igual que los seminarios informativos que se realizan, tanto miembros como no miembros se pueden beneficiar de ellas de manera gratuita.

Contexto

Tanto las sesiones de capacitación como la creación de grupos de trabajo para el desarrollo de herramientas útiles para el sector se realizan a través de un acuerdo común entre los participantes de los Foros. Todos los recursos que se han realizado hasta la fecha tienen como objetivo su uso final por parte de las empresas del sector agrícola que puedan requerir apoyo en ciertos ámbitos.

Aplicación en la lista de verificación

Esta sección está destinada a averiguar si la implementación de las herramientas y recursos ofrecidos por los Foros de Comercio Ético.

Recursos de apoyo

- [Foros de Comercio Ético – Documentos creados por los Grupos de trabajo](#): lista de documentos y herramientas de descarga gratuita.
- [Foros de Comercio Ético – Catálogo de buenas prácticas](#): este apartado recopila las buenas prácticas por parte de empresas que se han ido recogiendo a lo largo del tiempo.
- [Foros de Comercio Ético – Próximos eventos](#): listado de eventos agendados

5. Cumplimiento Con Las Expectativas De Nuestros Grupos De Interés Y Colaboración Activa Con Los Mismos

5.1 Cumplimiento De Expectativas Sociales Y Medioambientales Por Parte De Clientes

Marco de referencia

Las auditorías ético-sociales y medioambientales son el principal marco de referencia para evaluar el nivel de cumplimiento de las empresas productoras por parte de sus clientes. Estas auditorías pueden ser llevadas a cabo mediante un proceso interno o mediante formatos y estándares reconocidos a nivel internacional.

A nivel interno, existen empresas que tienen sus propios protocolos de auditoría y auditores en plantilla. A nivel general lo siguientes son los formatos más usados en la industria hortofrutícola.

- **GRASP**: en el marco de la agricultura es una evaluación de riesgos GLOBAL G.A.P. para las prácticas sociales. Diseñado para profundizar con los aspectos sociales de la certificación GLOBAL G.A.P, es un módulo voluntario para evaluar las prácticas sociales en la explotación, abordando temas específicos relativos a la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores.
- **SMETA**: este es un procedimiento de auditoría de Sedex que reúne buenas prácticas en una técnica de auditoría ética. En el marco de los usuarios de SEDEX, este es un formato que **no emite certificaciones** pero en el que los clientes exigen que los auditores empleados tengan la acreditación APSCA como auditores cualificados por ese organismo.
- **BSCI (Business Social Compliance Initiative)**: es una metodología de auditoría social. BSCI no es una empresa auditora ni un sistema de acreditación. BSCI no organiza auditorías, pero promueve una red de auditores acreditados e independientes para realizarlas. BSCI no es un sistema de certificación, pero ofrece un sistema que ayuda a las empresas a mejorar las condiciones laborales gradualmente. Productores. BSCI anima a los productores que cumplen con todos los requisitos de esta metodología a ir más allá y conseguir la certificación SA8000.
- **SA8000**: es un estándar de certificación internacional que fomenta en las empresas el desarrollo, el mantenimiento y la aplicación de prácticas socialmente aceptables en el puesto de trabajo. Fue creada en 1997 por SAI (Social Accountability International), tiene un gran prestigio internacional, y permite a cualquier organización demostrar su dedicación hacia el trato justo de los trabajadores. Su uso está más extendido en fábricas con uso intensivo de mano de obra, especialmente en sectores como el textil.

Contexto

Para hacer la interpretación de esta guía más llevadera, vamos a cubrir solamente SMETA y GRASP ya que son los más usados en el sector agrícola del sur de España.

SMETA:

- La organización tendrá que ser Miembro B de Sedex (Proveedor) y actualizar completamente, al menos cada 6 meses, el cuestionario de autoevaluación (SAQ).
- La organización tendrá que realizar la auditoría de al menos los dos pilares sociales de SMETA (pero puede optar a realizar la de los 4 pilares incluyendo el medioambiental).
- Los resultados de la auditoría no ofrecen una “nota” de aprobado o suspenso. Al finalizar la auditoría, el auditor produce un Plan de Acción Correctiva que acuerda con el representante de la organización, con las acciones que se tienen que llevar a cabo y los plazos para realizarlas. El verdadero éxito de realizar una auditoría SMETA es que la organización resuelva todos los puntos en el Plan de Acción Correctiva y que se lo haga llegar al cliente.

GRASP:

- Herramienta que ayuda a los productores a demostrar su cumplimiento con la legislación laboral, tanto internacional como nacional.
- Las evaluaciones de GRASP no son auditorías sociales completas, sino que se enfocan a examinar los sistemas de gestión del productor.
- Los productores deber haber realizado, o estar en proceso, la evaluación del Módulo GRASP, integrándola en el Sistema de Gestión de Calidad. Se tiene que solicitar verificación por una entidad de certificación.
- La evaluación debe haberse realizado por más del 75% de los productores con un resultado “Cumple totalmente”
- Los resultados de la evaluación se utilizan como herramienta de mejora continua en sus Buenas Prácticas Sociales.

Aplicación en la lista de verificación

En esta sección se detalla y se hace mención al cumplimiento de las expectativas de los clientes con referencia a auditorías sociales.

Recursos de apoyo

- [SMETA \(Sedex Member Ethical Trade Audit\)](#): información relevante sobre buenas prácticas, criterios de medición y resumen de orientación.
- [GRASP](#): Modulo GRASP, interpretación para España (versión 2015)

5.2 Colaboración Con Grupos De Interés Relevantes

Marco de referencia

La colaboración con los grupos de interés es de vital importancia y dependerá siempre del contexto y la estrategia de cada empresa en la inclusión de estos grupos de interés.

Contexto

Grupos de interés relevantes para las empresas pueden ser: clientes, trabajadores, ONGs, comunidad, auditores, administración pública, productores, proveedores, etc.

En esta sección no se prescriben diferentes áreas de actuación ya que éstas son muy diversas dependiendo de la empresa y el sector.

La colaboración con grupos de interés puede tomar la forma de proyectos o alianzas con clientes en diferentes ámbitos de actuación (social, medioambiental, etc.), voluntariado corporativo con ONGs, seminarios a proveedores y productores, etc.

Cualquier actividad que vaya más allá del cumplimiento de la legislación e incluya a diferentes grupos de interés para el fomento y la mejora de la estrategia social y medioambiental de la empresa, se podría incluir en esta sección.

Aplicación en la lista de verificación

Esta sección da pie a que las empresas expongan sus actividades y colaboración con diferentes grupos de interés.

6. Relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Los [Objetivos de Desarrollo Sostenible \(ODS\)](#) son 17 objetivos que se incluyen en la [Agenda 2030](#) aprobada por la ONU en 2015. Estos objetivos definen el marco de referencia para que los países y sus sociedades emprendan un camino para mejorar la vida de todos. Esta relación pretende alinear los Principios Rectores de los Foros de Comercio Ético (desglosados en los capítulos 1 a 5 de esta guía) con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Principio 1: Legislación y normativa laboral vigente	Objetivos de Desarrollo Sostenible <i>(haz clic en cada uno de ellos para conocerlos en detalle)</i>
1.1. Libre elección del empleo	8. Trabajo decente y crecimiento económico 5. Igualdad de género y empoderamiento de la mujer
1.2. Respeto a la libertad del derecho de asociación	8. Trabajo decente y crecimiento económico 16. Paz, justicia e instituciones sólidas
1.3. No empleo de mano de obra infantil y juvenil	8. Trabajo decente y crecimiento económico
1.4. Pago de salarios dignos	1. Fin de la pobreza 8. Trabajo decente y crecimiento económico
1.1. Jornada laboral no excesivas	8. Trabajo decente y crecimiento económico
1.2. No discriminación	8. Trabajo decente y crecimiento económico 5. Igualdad de género y empoderamiento de la mujer
1.3. Proporcionar trabajo regular	8. Trabajo decente y crecimiento económico
1.4. No permitir abuso, trato inhumano o severo	8. Trabajo decente y crecimiento económico 5. Igualdad de género y empoderamiento de la mujer
Principio 2: Salud, seguridad y bienestar de los trabajadores	
2.1. Sistemas de gestión	3. Salud y bienestar
2.2. Prevención de incendios	3. Salud y bienestar
2.3. Fitosanitarios y productos químicos	3. Salud y bienestar
2.4. Instalaciones, mantenimiento y maquinaria	3. Salud y bienestar
2.5. Equipos de protección personal y primeros auxilios	3. Salud y bienestar
2.6. Vigilancia de la salud de los trabajadores	3. Salud y bienestar 5. Igualdad de género y empoderamiento de la mujer 6. Agua limpia y saneamiento
2.7. Alojamiento	3. Salud y bienestar
Principio 3: Formación adecuada a los trabajadores	
3.1. Requerimientos legales de formación	8. Trabajo decente y crecimiento económico
3.2. Expectativas de los Foros de Comercio Ético en formación	8. Trabajo decente y crecimiento económico
Principio 4: Participación activa en los foros y uso de sus recursos	Objetivos de Desarrollo Sostenible
4.1. Participación en los Foros	17. Alianzas para lograr objetivos
4.2. Implementación de recursos de los Foros	17. Alianzas para lograr objetivos
Principio 5: Cumplimiento con las expectativas de nuestros grupos de interés y colaboración activa con los mismos	Objetivos de Desarrollo Sostenible
5.1. Expectativas de auditoría social por parte de clientes	17. Alianzas para lograr objetivos
5.2. Colaboración con ONGs, clientes y otros grupos de interés relevantes	17. Alianzas para lograr objetivos