

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK

FACULTAD DE CIENCIAS AMBIENTALES

Trabajo de Fin de Carrera Titulado:

**“MANUAL DE APLICACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTION SOCIO –
AMBIENTAL INTERNACIONAL FAIRTRADE – COMERCIO JUSTO PARA
EMPRESAS FLORICOLAS”**

Realizado por:

OSCAR EFREN GUALOTO ESCORZA

Director del Proyecto

ING. KATTY CORAL C.

Como requisito para la obtención del título de:

MASTER EN GESTION AMBIENTAL

Quito, 03 de Agosto de 2015

DECLARACION JURAMENTADA

Yo, OSCAR EFREN GUALOTO ESCORZA, con cédula de identidad # 1711604965, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración, cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondientes a este trabajo, a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la normativa institucional vigente.

DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación titulado:

**“MANUAL DE APLICACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTION SOCIO –
AMBIENTAL INTERNACIONAL FAIRTRADE – COMERCIO JUSTO PARA
EMPRESAS FLORICOLAS”**

Realizado por:

OSCAR EFREN GUALOTO ESCORZA

como Requisito para la Obtención del Título de:

MASTER EN GESTION AMBIENTAL

ha sido dirigido por el profesor

KATTY CORAL

quien considera que constituye un trabajo original de su autor

LOS PROFESORES INFORMANTES

Los Profesores Informantes:

KATTY CORAL

FABIO VILLALBA

SILVIA SEVILLA

Después de revisar el trabajo presentado,
lo han calificado como apto para su defensa oral ante
el tribunal examinador

Quito, 03 de Agosto de 2015.

Índice	Página
Portada	i
Declaración Juramentada	ii
Declaratoria	iii
Los Profesores Informantes	iv
Índice	v - ix
Resumen	1
Summary	2
Capítulo I	
1. Introducción	3 – 4
1.1 Planteamiento del Problema	4
1.2 Objetivos	5
1.2.1 Objetivo General	5
1.2.2 Objetivos Específicos	5
Capítulo II	
2. Marco Teórico	6
2.1 Que es el Comercio Justo Fairtrade	6 - 7
2.2 Criterios de la Norma de Comercio Justo Fairtrade	7
2.2.1 Tipos de Requisitos	7
2.2.1.1 Requisitos Básicos	8
2.2.1.2 Requisitos de Desarrollo	8
2.3 La Legislación Nacional y su Correlación con los Criterios de Comercio Justo.	8
2.3.1 Condiciones Laborales	8
2.3.1.1 Derecho a la No Discriminación	8 - 9
2.3.1.2 Derecho al Trabajo	9
2.3.1.3 Trabajo Infantil y Protección a la Infancia	9
2.3.1.4 Libertad de Asociación y Negociación Colectiva	9
2.3.1.5 Condiciones de Empleo	10

2.3.1.6 Salud y Seguridad en el Trabajo	10
2.3.2 Desarrollo Ambiental	10
2.3.2.1 Gestión Medio Ambiental	10 - 11
2.3.2.2 Manejo de Plagas	12
2.3.2.3 Suelo y Agua	12
2.3.2.4 Desechos	12 - 13
2.3.2.5 Organismos Genéticamente Modificados	13
2.3.2.6 Biodiversidad	14
2.3.2.7 Energía y Emisiones de Gases Efecto Invernadero	14
2.3.3 Comercio	14
2.3.3.1 Trazabilidad	14
2.3.3.2 Abastecimiento	14
2.3.3.3 Contratos	14
2.3.3.4 Uso de la Marca	14 - 15
2.4 La Floricultura en el Ecuador	16 - 17
2.5 Diagnostico de la Gestión Actual en temas Socio Ambientales en el Sector Florícola.	17
2.5.1 Impactos Sociales	17 - 18
2.5.2 Impactos al Recurso Agua	18
2.5.3 Impactos al Recurso Suelo	18
2.5.4 Impactos al Aire	19
2.5.5 Contaminación por Residuos Peligrosos	19 - 20
2.6 Análisis FODA	20
2.6.1 Fortalezas	20
2.6.2 Oportunidades	20
2.6.3 Debilidades	21
2.6.4 Amenazas	21
2.7 Organigrama de una Empresa Florícola	21 - 22
2.7.1 Descripción de Funciones	22 - 23

Capítulo III

3 Metodología	25
3.1 Diseño de la Investigación	25
3.2 Método	25
3.3 Población y Muestra	25
3.3.1 Población	25
3.3.2 Muestra	25 - 26
3.4 Criterios de Selección de Instrumentos de Evaluación	26
3.5 Métodos y Técnicas	26
3.6 Recolección de Datos	26 - 27
3.7 Muestreo	27
3.8 Cuantificación y Caracterización	27
3.9 Desarrollo del Manual	27

Capítulo IV

4 Resultados y Discusiones

Manual de Aplicación de un Sistema de Gestión Socio Ambiental

Internacional Comercio Justo Fairtrade para Empresas

Florícolas	28
1. Introducción	28
2. Normas de Referencia	28
3. Términos y Definiciones	29
4. Alcance del Manual	29
5. Como utilizar este Documento	29
6. Procedimiento para Cumplimiento de Requisitos Generales y Compromiso de la Empresa	30
6.1 Pasos para Lograr la Certificación de Comercio Justo	30
6.1.1 Pasos a Seguir	31 – 32 – 33
6.2 Política Fairtrade	33
7.0 Procedimiento para el Cumplimiento de Criterios de	

Desarrollo Económico y Social	36
7.1 Gestión de la Prima Fairtrade	36
7.2 Rendición de Cuentas	36
8. Procedimiento para el Cumplimiento de Criterios de Condiciones Laborales	49
8.1 Contratos	49
8.2 Salud y Seguridad	49
9. Procedimiento para el Cumplimiento de Criterios de Desarrollo Ambiental	88
9.1 Uso y Manejo Adecuado de Plaguicidas	88 -89
9.2 Manejo de Suelo y Agua	89
10. Procedimiento para el Cumplimiento de Criterios de Comercio	109
11. Resultados de la Aplicación del Manual	115
 Capítulo V	
5 Conclusiones y Recomendaciones	
5.1 Conclusiones	116
5.2 Recomendaciones	116
 Capítulo VI	
6 Bibliografía y Referencias	117 - 118
 Índice de Tablas, Figuras, Flujogramas y Anexos	
Grafico 1. Organigrama de una Empresa Florícola	22
Grafico 2. Ciclo de Certificación	31
Tabla 1. Descripción de Funciones	22 – 23
Tabla 2. Requisitos Generales y Compromiso con Fairtrade	34 -35
Tabla 3. Desarrollo Social	37 – 48
Tabla 4. Condiciones Laborales	50 – 87
Tabla 5. Desarrollo Ambiental	90 – 108

Tabla 6. Comercio	110 - 114
Flujograma 1. Procesos de una Empresa Florícola	24
Flujograma 2. Proceso de Certificación de Comercio Justo	32

RESUMEN

La finalidad de este trabajo es realizar un Manual de Aplicación de un Sistema de Gestión Internacional Socio – Ambiental Fairtrade o Norma de Comercio Justo para el sector Florícola.

La metodología que se aplicó consistió en la revisión bibliográfica de los criterios de la norma de Comercio Justo. Estos criterios o requisitos fueron cotejados con las leyes, reglamentos, ordenanzas y demás legislación vigente en el país, buscando similitud y cumplimiento de ambas. Seguidamente se realizó el diagnóstico, clasificación y análisis de los criterios, buscando las actividades, los responsables, los documentos, fechas y plazos que servirán de herramientas de cumplimiento dentro de una auditoría de Comercio Justo Fairtrade dentro de una empresa florícola. Con todos estos elementos se procedió a estructurar y armar el Manual de Aplicación para la Norma.

El Manual de Aplicación propuesto incorpora programas de capacitación y entrenamiento al personal de la empresa, incluyendo educación ambiental, auditorías, creación de comités de trabajadores, políticas laborales, políticas ambientales, programas de salud y seguridad, planes y programas de manejo ambiental, planes y programas de manejo del cultivo y sanidad vegetal, análisis de suelos, agua y sustratos, procedimientos y registros para manejo de desechos peligrosos, planes de manejo de residuos y reciclaje.

SUMMARY

The purpose of this work is to perform a handbook of a System International Management Social – Environmental of Fairtrade standard for Floriculture sector.

The methodology applied consisted of a literature review of the criteria of Fairtrade standard. These criteria or requirements were collated with the laws, regulations, ordinances and others laws in force in the country, looking for the similarities and compliance of both. Following the diagnostics, classification and analysis of the criteria it was performed, looking for activities, people assigned, documents, dates and deadlines that will serve as tools for compliance within a Fairtrade audit within a Floriculture business. With all these elements we proceeded to organize and arm the handbook for the standard.

The handbook proposed, includes training programs to the workers of the company, including environmental education, audits, setting up committees of workers, labor policy, environmental policy, health and safety programs, plans and environmental management programs, plans and crop management programs and plant health, soil analysis, water and substrates, procedures and records for hazardous waste management plans, waste management and recycling.

CAPITULO I

INTRODUCCION

FAIRTRADE (2014) señala: “Es una estrategia que propone el Desarrollo Sostenible creando un equilibrio entre las partes: Económica, Social y Ambiental. La implementación y cumplimiento de sus criterios y estándares promueven el Desarrollo Sostenible y la reducción de la pobreza a través de un comercio más justo” (p.3).

Las empresas productoras y exportadoras de flores, no han aprovechado las ventajas y oportunidades que ofrece el estar certificado con esta norma internacional. Ventajas como el acceso a nuevos e importantes mercados que están dispuestos a pagar más por productos certificados. Estos beneficios económicos, también serán retribuidos a favor de los trabajadores mediante la prima de Comercio Justo Fairtrade que es, una suma adicional que paga el cliente final y reciben los trabajadores para crear un fondo con el cual se gestionarán beneficios para los trabajadores e invertir en sus comunidades y el ambiente.

El problema está, en el temor que genera el cumplimiento de sus criterios especialmente en la parte social. La norma promueve la libertad de asociación y dice que debe existir una organización de los trabajadores dentro de la empresa. Esta organización será encargada de gestionar mejoras para los trabajadores, sus familias y sus comunidades. También se debe crear un comité mixto conformado por representantes de los trabajadores y la alta dirección de la empresa y serán los encargados del manejo de los fondos de la prima Fairtrade.

EXPOFLORES (2015) señala que: “solamente existen 7 empresas florícolas certificadas con esta norma de un total de 147 empresas de registradas en la Asociación de Productores y Exportadores de Flores del Ecuador” (p.10).

Este trabajo pretende convertirse en una herramienta como documento explicativo, que proporcione respuestas a las preguntas sobre los criterios Fairtrade que podrían tener las organizaciones; y así, más empresas florícolas opten por esta certificación internacional que definitivamente trae ventajas para las empresas, trabajadores y el ambiente; más aún cuando el negocio de producción y exportación de flores se utilizan cantidades importantes de agroquímicos, fertilizantes, agua y en varias ocasiones han sido cuestionadas por entes

internacionales por supuestos maltratos o abusos dentro de la parte laboral y daño medio ambiental.

Los requisitos del capítulo de Desarrollo Ambiental de la norma de Comercio Justo Fairtrade, apuntan asegurar que las prácticas agrícolas y ambientales contribuyan a un sistema de producción más sostenible donde se minimicen los riesgos para la salud y el ambiente, así como se proteja y se mejore la biodiversidad de las fincas.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Actualmente en el Ecuador las empresas florícolas han logrado adentrarse en el mercado productivo a nivel mundial, logrando un desarrollo económico para las zonas y sectores en donde se encuentran ubicadas; pero al mismo tiempo sus actividades productivas han ocasionado diferentes problemas sociales y ambientales.

El problema radica en que las empresas florícolas, no han adoptado Sistemas de Gestión Socio - Ambientales como la norma de Comercio Justo Fairtrade, que permitan llevar adelante un Desarrollo Sostenible durante sus procesos de producción, logrando un equilibrio económico, social y ambiental. Una de las razones de mayor preocupación de la parte empresarial hacia los estándares sociales es que, esta certificación promueve la libertad de asociación de los trabajadores creando comités, asociaciones, sindicatos que históricamente han llevado al fracaso a muchas organizaciones debido a sus altas exigencias laborales y económicas. De un total de 160 empresas florícolas agremiadas en la Asociación de Productores y Exportadores de Flores – EXPOFLORES; solamente 7 se han certificado bajo la norma de Comercio Justo – Fairtrade.

Es por eso que se ha visto la necesidad de crear un Manual de Aplicación de la Norma de Comercio Justo Fairtrade, el mismo que permita su mejor interpretación e implementación en las empresas dedicadas al cultivo de flores.

1.2 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo General

- Crear un Manual de Aplicación e Interpretación de la norma internacional de Comercio Justo Fairtrade que permita que más empresas florícolas apliquen a dicha certificación; por la importancia que tiene el cumplimiento de sus estándares en el cuidado de las personas y el ambiente.

1.1.2 Objetivos Específicos

- Detallar dentro del Manual las actividades y aspectos que se deben realizar en cada capítulo de la norma para lograr su cumplimiento y posterior aplicación a una certificación.
- Elaborar procedimientos, flujogramas, instructivos y métodos que señalen la forma específica de llevar a cabo el proceso de certificación de la organización.
- Establecer procedimientos, responsabilidades e interacciones necesarias entre los diferentes cargos y departamentos de la organización para implantar, operar y mantener el sistema de Comercio Justo Fairtrade.
- Elaborar formatos que ayuden a la organización a proporcionar evidencia, registrando datos necesarios.
- Revisar y validar los criterios de Comercio Justo comparándolos con la Legislación Ecuatoriana.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 QUÉ ES EL COMERCIO JUSTO FAIRTRADE

La norma de Comercio Justo FAIRTRADE (2014) define que: “Es una estrategia que se propone promover el desarrollo sostenible y reducir la pobreza a través de un comercio más equitativo. Es también una asociación comercial, basada en el diálogo, la transparencia y el respeto que busca una mayor equidad en el comercio internacional. Su contribución al desarrollo sostenible radica en ofrecer mejores condiciones de comercio y en garantizar los derechos de los trabajadores y productores marginados; así como el cuidado del ambiente” (p.3).

FAIRTRADE (2014) señala que: “Para formar parte del sistema Fairtrade, tanto los comerciantes como los productores tiene que cumplir requisitos que están reflejados en los Criterios de Comercio Justo Fairtrade que establece Fairtrade International. FLO -CERT que es la empresa de certificación, independiente de Fairtrade, que dirige el proceso de auditoría y certificación para garantizar el cumplimiento de los principios de Fairtrade” (p.4). Señala también que: “Al establecer los Criterios de Comercio Justo Fairtrade, Fairtrade International (FI) observa algunas de las normas y convenciones internacionalmente reconocidas, particularmente las de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Fairtrade tiene un riguroso procedimiento operativo estándar para el desarrollo de los Criterios de Comercio Justo Fairtrade, el cual está disponible en el sitio web www.fairtrade.net. Este procedimiento está diseñado en conformidad con el Código ISEAL de buenas prácticas para establecer estándares sociales y ambientales” (p.3).

Los trabajadores, a través de la empresa, pueden participar en Comercio Justo Fairtrade si están organizados, por lo general en asociaciones y/o sindicatos. La empresa debe tener la predisposición de apoyar el desarrollo de los trabajadores y el cuidado del ambiente; garantizando el buen uso de fuentes de agua, el suelo, la energía, etc. Los requisitos de Fairtrade garantizan que los empleadores paguen salarios dignos, aseguren el derecho de los trabajadores afiliarse a sindicatos y se cercioren de respetar la salud, la seguridad y los principios ambientales así como que compartan con los trabajadores el dinero adicional que se obtenga a través de Fairtrade.

“Fairtrade International promueve los derechos de libertad de asociación y sindical y de negociación colectiva como fundamento para garantizar los derechos de los trabajadores y considera que los sindicatos democráticos son el mejor medio para alcanzarlos” (p.3).

La norma exige que las empresas cumplan siempre con la legislación nacional, a menos que la legislación esté en conflicto con las normas y convenciones internacionalmente reconocidas, en ese caso prevalecerán los criterios más elevados. Sin embargo, si la legislación nacional establece normas más elevadas o garantiza a los trabajadores condiciones más favorables que Fairtrade International en algún aspecto, entonces será la legislación nacional la que prevalecerá.

Las fincas florícolas son organizaciones de trabajo contratado; ya dependen de sus trabajadores contratados y pueden acceder a la certificación de Comercio Justo y por ende a los beneficios para sus trabajadores.

2.2 CRITERIOS DE LA NORMA DE COMERCIO JUSTO FAIRTRADE

Los Criterios de Comercio Justo Fairtrade para trabajo contratado que aplica para las Fincas Florícolas; tiene 5 capítulos; y son:

- **Requisitos Generales:** establece los requisitos relacionados con el proceso de certificación.
- **Desarrollo Social:** son requisitos exclusivos del Comercio Justo Fairtrade que pretenden sentar las bases para el manejo, empoderamiento y desarrollo social y económico sostenible de los trabajadores y sus comunidades.
- **Condiciones Laborales:** propone garantizar buenas condiciones de trabajo.
- **Desarrollo Ambiental:** apunta a asegurar que las prácticas agrícolas y ambientales contribuyan a un sistema de producción más sostenible donde se minimicen los riesgos para la salud y el ambiente.
- **Capítulo de Comercio:** en donde se define, qué se debe hacer para vender los productos de Comercio Justo Fairtrade.

2.2.1 Tipos de Requisitos

En la norma Internacional de Comercio Justo Fairtrade existen dos tipos diferentes de requisitos:

2.2.1.1 Requisitos Básicos.- Son los que la Organización debe cumplir en todo momento y con todos ellos; es decir, desde el momento que se aplique a la certificación

2.2.1.2 Requisitos de desarrollo.- Se refiere a las mejoras continuas que las Empresas certificadas deben ir implementando y realizando en el tiempo.

2.3 LA LEGISLACIÓN NACIONAL Y SU CORRELACIÓN CON LOS CRITERIOS DE COMERCIO JUSTO

El Ecuador actualmente dispone con una serie de leyes, decretos, acuerdos, códigos, ordenanzas en temas sociales y ambientales. En la realidad muchos de los requisitos o criterios del Comercio Justo Fairtrade; ya se encuentran mencionados en la Legislación Ecuatoriana y son de cumplimiento obligatorio para las empresas; es decir que, cumpliendo con las leyes nacionales se estaría cumpliendo muchos de los requisitos Fairtrade.

A continuación analizará y correlacionará con que ley, reglamento y/o documento se encuentran relacionados los criterios de Comercio Justo

2.3.1 Condiciones Laborales

Se refiere a las condiciones en las que deben realizar las actividades los trabajadores de la empresa; y se mencionan los siguientes:

2.3.1.1 Derecho a la no discriminación.- La Constitución del Ecuador, que se encuentra en vigencia desde Octubre del 2008, consagra la equidad, igualdad y no discriminación como preceptos a los cuales se rige, con el fin de conseguir una sociedad que brinde iguales oportunidades, participación equitativa y la eliminación de usos y prácticas discriminatorias entre las y los habitantes del Ecuador.

El texto constitucional consagra como un deber primordial del Estado, el garantizar el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución e instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Ecuador, exigiendo su inmediata aplicación en los ámbitos público, administrativo y judicial. El ejercicio de estos derechos se regirá por principios de igualdad y no discriminación como lo establece el art. 11 N° 2: “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades”.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado

de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

2.3.1.2 Derecho al trabajo.- El Artículo. 33 de la Constitución de la República del Ecuador, garantiza el trabajo en los siguientes términos:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desarrollo de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

El Código del trabajo ecuatoriano vigente desde su publicación en el R.O. Suplemento No.167 del 16 de Diciembre del 2005 establece en su artículo. 3.- LIBERTAD DE TRABAJO Y CONTRATACIÓN.-El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tengan.

2.3.1.3 Trabajo Infantil y Protección de la Infancia.- El Código de la Niñez y Adolescencia en su Capítulo 1, Disposiciones Generales en el artículo 83; menciona:

Erradicación del trabajo infantil.- “El Estado y la sociedad deben elaborar y ejecutar políticas, planes, programas y medidas de protección tendientes a erradicar el trabajo de los niños, niñas y de los adolescentes que no han cumplido quince años. La familia debe contribuir al logro de este objetivo”.

2.3.1.4 Libertad de asociación y negociación Colectiva.- Según la Constitución aprobada en el año 2008, dice:

“Los trabajadores y empleadores ecuatorianos tienen el pleno derecho a sindicalizarse libremente”.

Así lo manda el artículo 326, numeral 7 de la Constitución de la República del Ecuador:

El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 7. “Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores”.

2.3.1.5 Condiciones de Empleo.- Dentro del Código Laboral Ecuatoriano; en sus diferentes capítulos se mencionan todas las condiciones de trabajo que se deben cumplir por parte de empleados y empleadores.

Las condiciones incluyen:

- Contratos de trabajo y sus modalidades
- Obligaciones del empleador y del trabajador
- Sueldos, salarios, remuneraciones, bonificaciones y utilidades
- Jornadas de trabajo, descansos obligatorios y vacaciones
- Terminaciones de contrato, despidos, desahucios.
- Jubilaciones y fondos de reserva
- Contratos colectivos.

2.3.1.6 Salud y Seguridad en el Trabajo.- En materia de Salud y Seguridad la Legislación tiene mucho avance a través de varias exigencias expresadas en los siguientes documentos:

El Código del Trabajo en su Título IV, capítulos 1, 2, 3, 4, 5; habla de prevención de riesgos en el trabajo, enfermedades profesionales, indemnizaciones, accidentes e incapacidades, definiciones y responsabilidades.

El artículo 416: menciona las obligaciones con respecto de la prevención de riesgos.

Existe también el decreto ejecutivo 2393 en donde se exige el Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores y mejoramiento del ambiente de trabajo

Finalmente otras normas ecuatorianas también supervisan el transporte, almacenamiento y manejo productos químicos peligrosos usados en Fincas Florícolas (INEN 2266:2000)

2.3.2 Desarrollo Ambiental

En estos criterios de la norma se exponen los puntos en materia de cuidado y protección medioambiental que deben ser cumplidos por parte de la empresa interesada en obtener la certificación Fairtrade.

A continuación se enlaza estos criterios con las leyes ecuatorianas.

2.3.2.1 Gestión Medioambiental.- Actualmente vigente en el Ecuador la Ley de Gestión Ambiental y Codificación. La Ley de Gestión Ambiental establece que la Autoridad Ambiental Nacional la ejerce el Ministerio del Ambiente, instancia rectora, coordinadora y reguladora del sistema nacional descentralizado de Gestión Ambiental; sin perjuicio de las

atribuciones que en el ámbito de sus competencias y acorde a las Leyes que las regulan, ejerzan otras instituciones del Estado. Esta Ley en su Capítulo 1 habla del Desarrollo Sustentable para la conservación del patrimonio natural y el aprovechamiento sustentable de los recursos naturales.

La Constitución de la República del Ecuador del 2008 es la primera en defender los derechos de la Naturaleza; e indica:

Biodiversidad y Recursos Naturales

Art 395.- La Constitución reconoce los siguientes principios ambientales:

1) El Estado garantizará un modelo sustentable de desarrollo ambientalmente equilibrado y respetuoso de la diversidad cultural, que conserve la biodiversidad y la capacidad de regeneración natural de los ecosistemas, y asegure la satisfacción de las necesidades de las generaciones presentes y futuras.

2) Las políticas de gestión ambiental se aplicarán de manera transversal y serán de obligatorio cumplimiento por parte del Estado en todos sus niveles y por todas las personas naturales y jurídicas en el territorio nacional.

3) El Estado garantizará la participación activa y permanente de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades afectadas, en la planificación, ejecución, y control de toda actividad que genere impactos ambientales.

4) En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales en materia ambiental, éstas se aplicarán en el sentido más favorable a la protección de la naturaleza.

A nivel internacional es importante mencionar que el Ecuador, es parte de varios acuerdos:

La Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo – Cumbre de la Tierra, se reunió en junio de 1992 en Río de Janeiro. Aquí donde se introdujo el concepto de Desarrollo Sostenible, con un gran convencimiento de que ya no es una alternativa sino un imperativo obligado de la humanidad. Se establecen los acuerdos contemplados en cinco documentos de la Cumbre de Río:

- La Declaración de Río
- El Programa 21
- La Convención Marco sobre el Cambio Climático
- El Convenio sobre Diversidad Biológica
- La Declaración sobre la Ordenación, Conservación y Desarrollo Sostenible de los Bosques.

2.3.2.2 Manejo de Plagas.- En este criterio de Comercio Justo que la norma propone minimizar los riesgos que representan el uso y manejo de plaguicidas a través de un llamado a reducir la cantidad de productos utilizados, promover el uso de menos tóxicos, viables económica y técnicamente. También la ejecución de un manejo integrado de las plagas.

Localmente se tiene la Ley de Formulación, Fabricación, Importación, Comercialización y Empleo de Plaguicidas y Productos afines de Uso Agrícola. En esta ley se dan disposiciones para el manejo de estos productos.

También se dispone de la Ley de Sanidad Vegetal en donde el Ministerio de Agricultura y Ganadería a través del Servicio Ecuatoriano de Sanidad Agropecuaria (SESA), va a estudiar, prevenir y controlar las plagas, enfermedades y pestes que afecten los cultivos agrícolas.

Actualmente están vigentes varios reglamentos, protocolos y acuerdos como:

- Reglamento para el Uso y Aplicación de Plaguicidas en las Plantaciones dedicadas al Cultivo de Flores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
- Acuerdo Ministerial 390 en el que se aprueba el Programa de Certificación Fitosanitaria en Ornamentales de Exportación.

A nivel internacional existen los Convenios de Rotterdam y Basilea.

2.3.2.3 Suelo y Agua.- La nueva Ley de Recursos Hídricos, Usos y Aprovechamiento del Agua entró en vigencia desde el año 2014. En el texto esta nueva ley garantiza: “el derecho humano al agua. El derecho de todas las personas a disponer de agua limpia, suficiente, salubre, aceptable, accesible y asequible para uso personal y doméstico en cantidad, calidad, continuidad y cobertura.”

La ley prohíbe la privatización del agua, por su trascendencia para la vida, la economía y el ambiente, por tanto, no puede ser objeto de ningún acuerdo comercial, con gobierno, entidad multilateral, o empresa privada nacional o extranjera. Se gestión será exclusivamente pública o comunitaria.

A nivel nacional existe el Reglamento para la Prevención y Control de la Contaminación Ambiental Relativo al Recurso Agua; publicado en el Registro Oficial número 204 de junio de 1989.

Con respecto al manejo del suelo se dispone del Reglamento para la Prevención y Control de la Contaminación Ambiental Relativo al Recurso Suelo. Esta ley regula la utilización de plaguicidas, fertilizantes, sustancias tóxicas y otros.

En ambos aspectos la norma Fairtrade es compatible con las leyes y reglamentos Ecuatorianos.

2.3.2.4 Desechos.- Localmente se dispone de los siguientes instrumentos de regulación:

- Reglamento para el Manejo de Desechos (1992).
- Reglamento para el Manejo de Desechos Infecciosos para la Red de Servicios de Salud en el Ecuador (2010)

2.3.2.5 Organismos Genéticamente Modificados.- La Constitución y Leyes Ecuatorianas prohíben los cultivos y semillas transgénicas. Se debe saber que éstas protegen frente al riesgo que implica la introducción de cultivos y semillas transgénicas, organismos genéticamente modificados (OGM) y el uso de productos que contienen o puedan contener transgénicos en los alimentos para consumo humano.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) señala:

Derechos del buen vivir. Ambiente sano

Art. 15. “Se prohíbe agentes biológicos experimentales nocivos y organismos genéticamente modificados perjudiciales para la salud humana o que atenten contra la soberanía alimentaria o los ecosistemas”.

Soberanía alimentaria

Art. 281. Será responsabilidad del Estado. Inciso 6. “Promover la preservación y recuperación de la agro biodiversidad y de los saberes ancestrales vinculados a ella; así como el uso, la conservación e intercambio libre de semillas”.

Legislación vigente sobre transgénicos

Ley de Gestión Ambiental (1999) establece que es responsabilidad del Ministerio del ramo, regular mediante normas la bioseguridad, la propagación, experimentación, uso, comercialización e importación de organismos genéticamente modificados.

El Reglamento de Registro y Control Sanitario (2000) establece que los productos que se importen deben tener Registro Sanitario y sobre los transgénicos, solo podrán ingresar al país aquellos que hayan sido autorizados por el Ministerio de Salud.

La Ley Orgánica de Defensa del Consumidor (2000) establece de manera expresa el derecho al acceso a la información sobre productos de origen transgénico y establece que: “si los productos de consumo humano o pecuario a comercializarse han sido obtenidos o mejorados mediante trasplante de genes o, en general manipulación genética, se advertirá tal hecho en la etiqueta del producto, en letras debidamente resaltadas”. Y el Reglamento a esta Ley (2001) y sus reformas del año 2005, obliga al INEN a elaborar una norma para regular el rotulado de productos primarios genéticamente modificados para el consumo humano o pecuario.

La norma Fairtrade en esta sección coincide con las normas internas cuando menciona que: “Pretende garantizar que los cultivos Modificados Genéticamente no se utilicen

intencionalmente en los cultivos Fairtrade porque no contribuyen a la sostenibilidad a largo plazo”.

2.3.2.6 Biodiversidad.- En esta sección el Fairtrade se propone garantizar la preservación y protección de la biodiversidad y los ecosistemas naturales.

La Ley para la Conservación y Uso Sustentable de la Biodiversidad expedida en Ecuador se alinea con este criterio Fairtrade.

2.3.2.7 Energía y Emisiones Gases Efecto Invernadero.- Fairtrade (2014) en esta sección; propone:

“El fortalecimiento de los sistemas locales de producción a través de la disminución de la dependencia de los insumos externos y del reconocimiento de estos sistemas locales como una importante vía para adaptarse al cambio climático. Como la agricultura es vulnerable al cambio climático, tiene también el potencial de mitigarlo mediante la reducción de emisiones, el incremento de la absorción de carbono, la protección y potenciación de la biodiversidad y el mantenimiento de los hábitats naturales”

Para cumplir estos puntos de la norma; se tomará de base:

- El Reglamento Sobre Normas de Calidad del Aire y sus Métodos de Medición, publicado en el Registro Oficial 726 de julio 15 de 1991.
- Reglamento para Normas de Emisión para Fuentes Fijas de Combustión (2005).- Aquí se establecen las normas de emisión a la atmósfera, provenientes de la combustión de:

Partículas

Monóxido de Carbono

Bióxido de azufre

Óxidos de Nitrógeno.

2.3.3 Comercio

La Norma establece aspectos como:

2.3.3.1 Trazabilidad: en donde se debe identificar y registrar claramente las ventas de producto Fairtrade, cantidades, etiquetas y marcaciones.

2.3.3.2 Abastecimiento: se establece no vender producto Fairtrade con más de 1 año de antigüedad.

2.3.3.3 Contratos: cumplimiento de contratos a precios acordados, precios mínimos, tiempos de contratos, plazos, etc.

2.3.3.4 Uso de la Marca: directrices para uso de logotipos, etiquetas, sellos en material de empaque, material promocional, páginas web, etc.

El Ecuador al ser miembro de la Organización Mundial de Comercio (OMC) desde el 21 de enero de 1996; debe acogerse a todos los lineamientos y reglas que ésta define.

A nivel internacional, el Ecuador ha firmado un sin número de acuerdos comerciales sean éstos bilaterales o multilaterales como bloque económico, los mismos que le otorgan el beneficio de preferencia arancelaria total o parcial para el ingreso de productos ecuatorianos a muchos de esos países con que constan en el Acuerdo.

Los bloques económicos a los cuales pertenece el Ecuador son:

Asociación Latinoamericana de Integración (ALADI)

Comunidad Andina (CAN)

Sistema Global de Preferencias Comerciales entre los países en desarrollo (SGPC)

Las flores al ser un producto dedicado a la exportación; deben acogerse a las normas y acuerdos internacionales.

A nivel nacional los exportadores deben regirse a:

- La ley de Comercio Exterior e Inversiones (2013) pretende incrementar la competitividad de la Economía Nacional.
- El Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones (2010) que: “impone al Estado el deber de impulsar y velar por un comercio justo como medio de acceso a bienes y servicios de calidad, promoviendo la reducción de las distorsiones de la intermediación y promoción de su sustentabilidad, asegurando de esta manera la transparencia y eficiencia en los mercados, mediante el fomento de la competencia en igualdad de condiciones y oportunidades.”

En el año 2013 se expidió la Ley de Abono Tributario como mecanismo de compensación para los exportadores que perdieron el beneficio del Mecanismo Preferencial de Aranceles bajo el sistema ATPDEA; que los Estados Unidos no renovaron al Ecuador por diferencias políticas.

2.4 LA FLORICULTURA EN EL ECUADOR

La Floricultura en el Ecuador se inicia alrededor de 1980; encontrándose con retos a vencer como la falta de materia prima e insumos y la falta de mano de obra capacitada. Cuando inició la producción de la flor, la demanda era muy buena y esa fue la razón para el crecimiento acelerado de las hectáreas de cultivo. Según la revista Ecuador y sus Flores (2015); “entre los años 1995 – 1999 el cultivo de flores creció de 1000 a 3000 hectáreas”

Ese crecimiento trajo consigo muchos problemas para el manejo ambiental y social. Los productores dentro de su rapidez de crecimiento en la producción y la conquista y expansión de mercados para vender mejor la flor, dejaron en segundo plano los temas sociales y ambientales.

Cuando desde los mercados internacionales, y en especial Europa con sellos verdes ambientales como: Flower Label Program FLP, Max Havelaar, Fairtrade FLO, Global Gap, MPS, o desde Estados Unidos con Veriflora o Rain Forest Alliance comenzaron a pedir a las plantaciones ecuatorianas certificar sellos verdes con buenas practicas socio – ambientales, las empresas florícolas reaccionaron y generaron mejores infraestructuras y procesos internos, con el objetivo de lograr obtener estas certificaciones internacionales. Lamentablemente son muy pocas las empresas de flores que han aplicado y certificado con la norma de Comercio Justo Fairtrade FLO; debido a su exigencia en la parte social, con la conformación de asociaciones, representaciones de trabajadores o sindicatos; que no son muy bien vistos en el sector empresarial.

A nivel nacional en 1984; se crea Expoflores; la Asociación de Productores y Exportadores de Flores. Según datos de esta asociación, actualmente agremia a 2411 hectáreas afiliadas.

Expoflores decidió en el año 2004 tomar la iniciativa de crear su propio sello verde de productor y desarrolló una larga lista de criterios socio ambientales acordes a los estándares internacionales y a la realidad ecuatoriana. La certificación se otorga a sus afiliados luego de Auditorias de cumplimiento y control. Garantiza un producto de calidad que ha sido producido bajo estrictos estándares sociales y ambientales sustentables y lo más importante dejando en alto la denominación del origen de una flor 100% ecuatoriana.

Según datos de Expoflores (2015) hay 120 fincas certificadas y 50 en proceso de certificación, que representan el 60% de la floricultura ecuatoriana. El beneficio más importante de la certificación es que se ha convertido en una herramienta de chequeo para cumplir las leyes

ante el gobierno central y gobiernos seccionales. Actualmente existe mayor control en el cumplimiento estricto de temas sociales y ambientales por parte de las autoridades.

Adicionalmente, el gobierno central está impulsando el cambio de la matriz productiva, en donde el sector florícola se ha convertido en un verdadero motor productivo en las áreas dedicadas usualmente a la agricultura y ganadería, cambiando así la realidad del agro en la sierra ecuatoriana y la vida de sus habitantes a través de la generación de empleo.

El uso de la tecnología y nuevos conocimientos dentro de la cadena productiva hace que la floricultura sea un sector dinámico, capaz de responder rápidamente a la demanda externa generada, colocando su producto en más de 108 destinos de exportación.

Estos factores han convertido al sector floricultor ecuatoriano en un verdadero ejemplo de Desarrollo Sostenible.

2.5 DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ACTUAL EN TEMAS SOCIO AMBIENTALES EN EL SECTOR FLORÍCOLA

Las zonas en donde se concentra la actividad florícola ecuatoriana, con el tiempo han ido sufriendo grandes cambios en su paisaje natural y se han convertido en la actualidad en lugares llenos de grandes extensiones de plásticos.

La gran parte de plantaciones se encuentran ubicadas cerca de centros educativos, espacios recreativos y viviendas, es decir, en lugares en donde la población se encuentra directamente influenciada por las actividades de este proceso productivo.

Uno de los principales problemas es que no existen datos que demuestren la magnitud de la afectación al ambiente ocasionado por el cultivo de flores en las zonas de producción.

A continuación se describen algunos de los principales impactos sociales y ambientales que se han dado como consecuencia de la producción de flores.

2.5.1 Impactos Sociales

- La actividad florícola se ha convertido en motor económico para el país dentro del sector agrícola, debido a la demanda de mano de obra, requerimiento de bienes, servicios, insumos y el uso y aprovechamiento de terrenos y suelos.
- Un impacto importante positivo ocasionado por las empresas florícolas es la generación de trabajo directo e indirecto, contribuyendo así a la reducción del desempleo en las zonas en donde están asentadas y del país en general.

- El deficiente control por parte de autoridades ambientales y de salud ha ocasionado problemas en la salud de los trabajadores y de las personas que viven en los alrededores de las fincas florícolas, debido al uso intensivo de plaguicidas y otros insumos que son utilizados para la producción de flores. El trabajo dentro de los invernaderos también puede afectar la salud de los trabajadores.
- En las comunidades aledañas a las fincas florícolas, se está perdiendo poco a poco la identidad cultural y la organización, debido a que el trabajo en las empresas es de 6 y hasta 7 días a la semana y las personas no tienen tiempo para realizar sus mingas ni para realizar sus fiestas o eventos tradicionales.
- La demanda de mano de obra por parte de las empresas florícolas es una de las principales causas del abandono del campo por parte de los campesinos; que han abandonado sus tierras y actividades productivas, pasando a ser dependientes de las plantaciones y cambiando sus patrones de alimentación y consumo.
- A pesar de que el sector florícola es uno de los que más beneficios otorga a sus trabajadores, muchas veces se ha hablado que las condiciones de trabajo son injustas y precarias. En algunos casos usando subcontratistas que usan trabajo infantil, lo que está prohibido por las leyes nacionales.

2.5.2 Impactos al Recurso Agua

- La contaminación de ríos y quebradas por descarga de efluentes líquidos como aguas negras y grises. Aguas residuales de los procesos internos como: poscosecha, fumigación, bodega y lavado de envases de agroquímicos, van a parar en los sistemas hídricos por falta de un correcto tratamiento de descontaminación.
- Eliminación incorrecta de envases vacíos de agroquímicos llegan hasta las quebradas y ríos de los sectores influenciados por las fincas.
- También se da un impacto a las aguas subterráneas por efecto de un mal manejo del riego con fertilizantes en el cultivo y por la filtración de los residuos y sobrantes del agua de fumigación.
- En resumen el agua de los sistemas hídricos de la cuenca florícola denota una grave afectación de sus propiedades físico – químicas y biológicas y la presencia de elementos y residuos tóxicos.

2.5.3 Impactos al Suelo

- Infiltración de aguas contaminadas en el suelo cuando existe derrame de productos.

- Aplicación de plaguicidas y fertilizantes en el cultivo ya que estos productos no son asimilados completamente por las plantas, los cuales se acumulan e infiltran y no son asimilados completamente por las plantas los cuales se acumulan e infiltran en las capas inferiores del suelo.
- Incorrecta disposición de los desechos peligrosos y no peligrosos que van directamente en el suelo, lo cual puede provocar lixiviados al estar expuestos al aire libre y la lluvia ocasionando que se infiltren hacia las capas del suelo.
- Uso de sustancias químicas contaminantes para la desinfección del suelo.
- Erosión por la remoción de las capas vegetales superficiales.
- Pérdida de fertilidad del suelo por el monocultivo y el uso intensivo de productos químicos.
- Pérdida de la actividad microbiológica del suelo, provocando su pérdida de biodiversidad con grave alteración a su composición, disminución de tasa metabólica, desestabilización y esterilización por el uso constante e incorrecto de agroquímicos.
- Sedimentación de las áreas en donde se ha removido la capa superficial y la vegetación.

2.5.4 Impactos al Aire.

- Los productos químicos son expulsados a la atmósfera durante el proceso de fumigación de las flores.
- Emisiones de gases y ruido producidas por generadores eléctricos, calderos y otros equipos.
- Contaminación por emisiones generadas por tratamientos incorrectos a desechos peligrosos, desechos comunes, residuos vegetales, plásticos y otros envases.

2.5.5 Contaminación por Residuos Peligrosos

Los residuos peligrosos al no ser tratados correctamente por gestores autorizados para este fin y por sus características corrosivas, tóxicas, venenosas, reactivas, explosivas, inflamables, biológicas, infecciosas, representan un peligro para el ambiente y la vida humana y podemos mencionar:

- Plásticos provenientes de invernaderos que están expuestos directamente a las aplicaciones de productos químicos por mucho tiempo, estos tienen un elevado nivel de contaminación. Debido a que en las empresas florícolas generan una gran cantidad de plástico y a que en el sector existe un reducido número de recicladores

que cuenten con el permiso del Ministerio del Ambiente para realizar esta actividad, terminan siendo eliminados en quebradas, terrenos baldíos, incinerados al aire libre o entregados a recicladores comunes; sin ser conscientes del peligro que representa este material contaminado.

- Otro grave problema son los envases vacíos de plaguicidas. Las empresas florícolas están obligadas a entregar a gestores autorizados que se encarguen de dar un tratamiento y disposición final adecuados a estos residuos.

2.6 ANÁLISIS DE LAS FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y AMENAZAS

A continuación se realiza un análisis FODA, sobre la implementación del Sistema de Comercio Justo Fairtrade:

2.6.1 Fortalezas:

- Mayor rentabilidad por mejores precios por concepto de venta de productos Fairtrade.
- Empresa con mayor proyección comercial
- Personal capacitado
- Empresa responsable social y ambientalmente
- Alta calidad del producto
- Sector en constante innovación, renovación y actualización
- Empresas con tecnología de punta como riego por goteo, automatización y control.
- Procesos internos y sistemas de gestión controlados.
- Cumplimiento de la legislación nacional.

2.6.2 Oportunidades:

- Acceso a nuevos y mejores mercados.
- Incremento de la tendencia por consumir productos Fairtrade.
- Existe poca oferta de flores certificadas como producto Fairtrade.
- El Comercio Justo Fairtrade es una certificación socio ambiental reconocida a nivel global.
- Reconocimiento de la alta calidad de la rosa ecuatoriana a nivel internacional.

2.6.3 Debilidades:

- Altos costos de producción en mano de obra, insumos y materiales, electricidad, telecomunicaciones y fletes aéreos.
- Economía dolarizada, no podemos devaluar la moneda igual que lo hace nuestro principal competidor en flores que es Colombia.
- Ecuador presenta inestabilidad política y económica con inseguridad jurídica, lo que hace difícil al empresario realizar inversiones. La implementación del Comercio Justo Fairtrade representa un costo de inversión.

2.6.4 Amenazas

- Empresas florícolas de los principales países competidores como Colombia, Kenia y Etiopía cada vez optan más por esta certificación de Comercio Justo.
- Costos de producción más bajos de los competidores colombianos y africanos, por ende pueden vender más barato su producto en el mercado internacional.
- Crisis en países europeos con potencial comercial para el Ecuador.
- Devaluación de las monedas internacionales frente al dólar.

2.7 ORGANIGRAMA DE UNA EMPRESA FLORÍCOLA

La organización interna de la empresa, es un punto clave para llevar adelante los objetivos de la Norma de Comercio Justo Fairtrade.

A continuación se presenta un modelo de organigrama de una empresa florícola típica en donde cada departamento y cargo tendrán su responsabilidad en el cumplimiento de los criterios de la norma Fairtrade tal como se muestra en el Manual de Implementación.

Es importante resaltar en este punto la responsabilidad directa que tiene la Gerencia General, así como la responsabilidad solidaria de las otras Gerencias y Jefaturas ante los entes gubernamentales al cumplimiento de las leyes, normas, códigos, reglamentos y demás aspectos que son de cumplimiento obligatorio para la empresa.

Su no cumplimiento puede traer sanciones penales y administrativas para los directivos de la empresa.

Grafico 1. Organigrama Empresa Florícola.

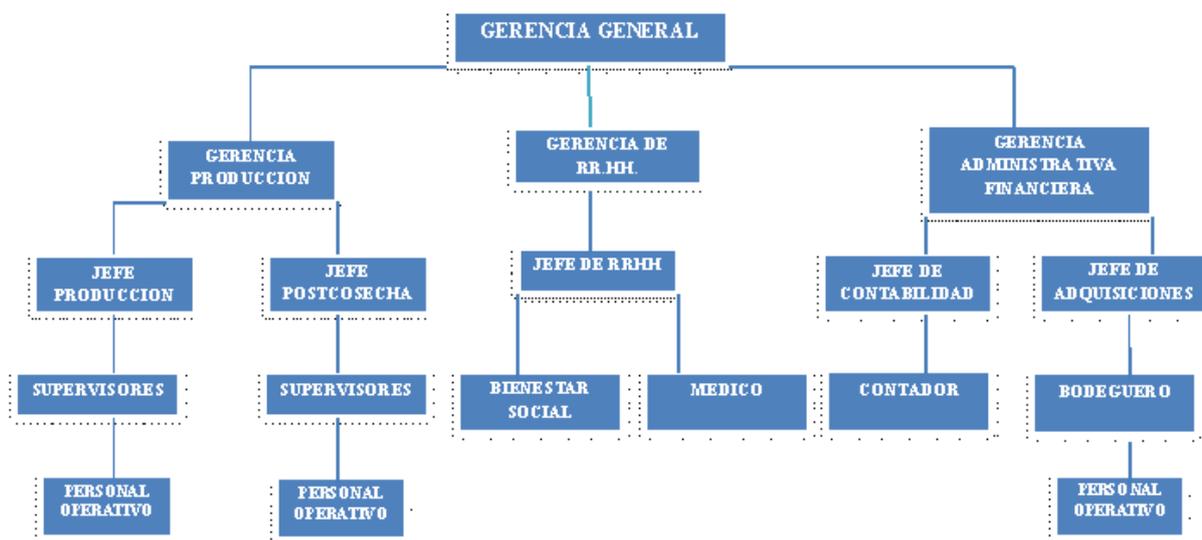


Grafico 1. Modelo de Organigrama de una Empresa Florícola.

Fuente: Autor

2.7.1 Descripción de Funciones

A continuación se describen las funciones de cada puesto:

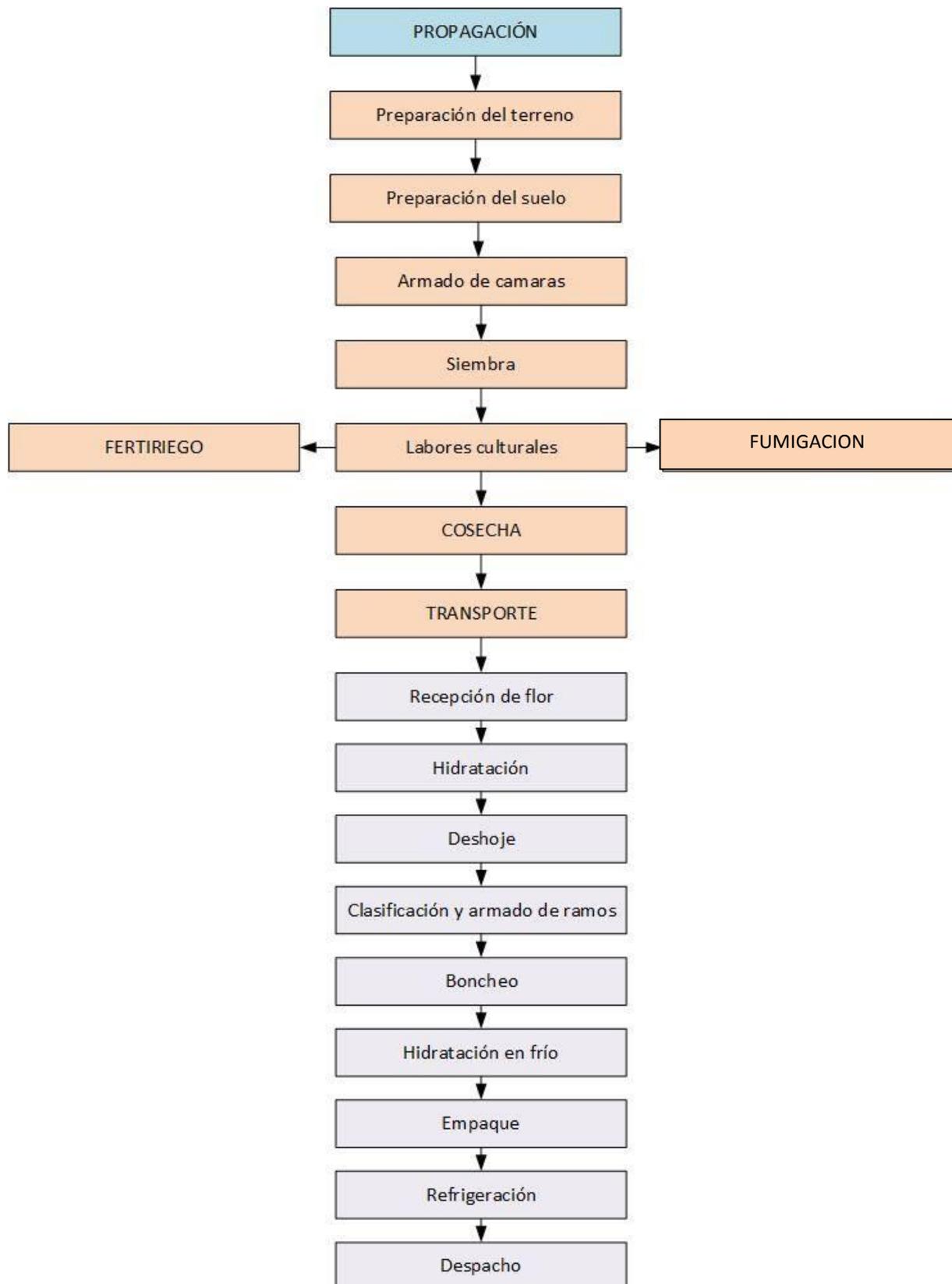
Tabla 1. Tabla de descripción de Funciones de una Empresa Florícola.

PUESTO	FUNCIÓN
Gerencia General	Toma de decisiones. Análisis de la capacidad productiva, financiera y operativa de la empresa. Asignar responsabilidades y delegar autoridades.
Gerencia de Producción	Responsable de la producción, productividad y costos de la Finca. Manejo y control de presupuestos.
Gerencia de Recursos Humanos	Responsable de las estrategias de manejo de personal.
Gerencia Financiera	Asignar recursos económicos para las diferentes actividades de la empresa. Control del flujo de caja.
Jefe de Producción	Manejo del cultivo y control fitosanitario.
Jefe de Recursos Humanos	Selección y contratación del personal requerido. Procesos de capacitación.
Jefe de Poscosecha	Recibir la flor del campo para su clasificación, embonche y empaque, de acuerdo a los requerimientos del cliente.

Jefe de Contabilidad	Control de ingresos y egresos de los recursos de la empresa. Cumplimiento de obligaciones tributarias.
Jefe de Adquisiciones	Realizar las compras de los insumos y materiales requeridos para la empresa, seleccionando las condiciones más favorables para la compañía.
Bienestar Social	Llevar adelante los planes sociales en beneficio de los trabajadores.
Médico	Realizar planes de medicina preventiva para cuidar la salud y seguridad de los trabajadores.
Contador	Llevar la información con respecto a los costos de la empresa.
Bodeguero	Custodia y buen manejo de los recursos que se encuentren en la bodega.
Supervisores	Control, seguimiento y cumplimiento de las actividades operativas del personal.
Personal Operativo	Llevar adelante las actividades de producción en el cultivo y de proceso de la flor en Poscosecha.

Fuente: Autor

Flujograma 1. Procesos de una Empresa Florícola.



Fuente: Autor

CAPITULO III

METODOLOGÍA

Para el desarrollo de este estudio, la metodología utilizada se basó en varios tipos de investigación, métodos, técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos.

3.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El tipo de estudio para el desarrollo de este proyecto fue de carácter documental descriptivo. Es descriptivo ya que describe la problemática social y ambiental del sector florícola. En relación a los datos obtenidos, se orientó el modelo de gestión según la metodología más apropiada, en base a la revisión bibliográfica correspondiente y considerando aspectos como:

- Legislación nacional
- Leyes, reglamentos, acuerdos y decretos
- Análisis de los procesos internos y su concordia con el Comercio Justo Fairtrade en los aspectos social y ambiental.
- Factibilidad de aplicación del manual en el sector florícola.

3.2 MÉTODO

El método aplicado fue de carácter inductivo – deductivo en razón de que requiere de la investigación y análisis de los procesos inmersos en el desempeño social y ambiental de las empresas florícolas.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1 Población: Corresponde al total de empresas florícolas registradas en la Asociación de Productores y Exportadores de Flores EXPOFLORES que al año 2014 fueron 160 empresas.

3.3.2 Muestra: En vista de que existe una gran cantidad de empresas florícolas y que la mayoría tienen los mismos procesos y por lo tanto su manejo en los ámbitos social y

ambiental son similares, se analizó la única empresa florícola interesada a certificarse Comercio Justo Fairtrade al momento de realizar la investigación.

Para esta investigación se realizó el levantamiento de la información de la empresa interesada a certificarse como Comercio Justo Fairtrade.

3.4 CRITERIOS DE SELECCIÓN DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN.

Se tomaron en cuenta los siguientes criterios:

- Situación social y ambiental actual.
- Cumplimiento de leyes laborales.
- Pago de sueldos, salarios, horas extras y otros beneficios.
- Seguridad social.
- Capacitación.
- Seguridad ocupacional.
- Proyectos comunitarios.
- Gestión ambiental.
- Gestión de residuos
- Gestión de desechos peligrosos.
- Gestión de los recursos agua, suelo y aire.
- Plaguicidas.

3.5 MÉTODOS Y TÉCNICAS

El estudio se realizó en base a la documentación, revisión bibliográfica, entrevistas a técnicos y al personal que labora en la empresa interesada a certificar Comercio Justo y observación directa a todos los procesos para tener datos acerca del manejo social y ambiental.

3.6 RECOLECCIÓN DE DATOS

La recolección de datos para este estudio se la hizo en la empresa florícola Quality Service S.A. QualisA, interesada a certificar Comercio Justo Fairtrade.

Se realizó una identificación de todos los documentos disponibles que aplican para el cuidado social y ambiental de la Finca.

Se realizó la visita de campo a la empresa florícola que está aplicando a la certificación de Comercio Justo, se solicitó la información requerida por Fairtrade para su verificación y revisión del cumplimiento.

Se utilizaron guías de campo en las cuales se anotaron los aspectos positivos y negativos de tipo social y ambiental dentro de la empresa.

3.7 MUESTREO

Consistió en la revisión total de toda la información y documentación de la empresa en lo que se refiere al ámbito social y ambiental.

3.8 CUANTIFICACIÓN Y CARACTERIZACIÓN

Una vez identificada la información de los aspectos sociales y ambientales de la empresa en estudio, se procedió a la caracterización de la información. Para realizar la caracterización y cuantificación del cumplimiento de los aspectos sociales ambientales y económicos se procedió a comparar los criterios de Comercio Justo requeridos en la norma contra la ley nacional vigente y contra el cumplimiento que tenía la empresa en cada requisito. Para esto se utilizó una hoja de control en donde se detalló el cumplimiento cada criterio de la norma.

3.9 DESARROLLO DEL MANUAL

En base a la caracterización y revisión de la información de la finca, los criterios de Comercio Justo Fairtrade, la legislación nacional y la literatura técnica, se generó el Manual de Aplicación pertinente para la implementación en fincas florícolas, considerando procedimientos y herramientas ajustadas a la realidad operativa del sector.

CAPITULO IV

MANUAL DE APLICACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN SOCIO AMBIENTAL INTERNACIONAL COMERCIO JUSTO FAIRTRADE PARA EMPRESAS FLORICOLAS

1. INTRODUCCIÓN

El presente Manual representa la convicción de la empresa dentro de la producción y exportación de flores, adquiriendo el compromiso de promover la comprensión e implementación del Desarrollo Sostenible conforme el Sistema de Gestión Socio – Ambiental Internacional de Comercio Justo Fairtrade, con ello el compromiso de crear una cultura de responsabilidad social y ambiental en todo el personal y/o partes interesadas.

Con la inclusión de beneficios sociales para los trabajadores y la educación, cuidado y respeto ambiental durante todos los procesos de producción y servicios que ofrece la empresa, deseamos alcanzar y demostrar un sólido desempeño social y ambiental, mediante el control de los impactos en nuestras actividades, acorde con la política, objetivos y cumplimiento de la legislación aplicable.

Al incorporar la ética social y ambiental a todos los procesos de la empresa, se asume la responsabilidad de sustentar que las actividades empresariales se realizan bajo principios de solidaridad con los trabajadores y sus comunidades y bajo criterios de globalización y sustentabilidad para trascender hacia las futuras generaciones.

Este manual establece los lineamientos para dar cumplimiento a los requisitos de la norma de Comercio Justo Fairtrade y su equivalente a través de leyes, normas y reglamentos nacionales; y sirve de guía para orientar las actividades de elaboración, implementación, operación, seguimiento y evaluación del Sistema de Gestión Socio Ambiental de Comercio Justo Fairtrade.

La empresa implementa el Sistema de Gestión Socio Ambiental Internacional Fairtrade en base a los criterios de la norma versión 2014.

2. NORMAS DE REFERENCIA

Se establece como norma de referencia a los Criterios de Comercio Justo Fairtrade para trabajo contratado en su versión actualizada de 15 de enero de 2014.

3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Para fines prácticos en el uso del presente Manual, se aplican los siguientes diferentes términos y definiciones:

Manual.- Documento que contiene la descripción de actividades a seguirse en la realización de funciones.

Procedimiento.- Conjunto de acciones u operaciones que tienen que realizarse de la misma forma, para obtener siempre el mismo resultado bajo las mismas circunstancias.

Prima de Comercio Justo Fairtrade PCJ.- Es el principal beneficio económico de Fairtrade para los trabajadores, sus familias y sus comunidades. Esta prima es una cantidad de dinero adicional pagada por los compradores de los productos Fairtrade a las organizaciones Fairtrade.

Comité de la Prima Fairtrade CPF.- Es un grupo de representantes de los trabajadores elegidos democráticamente y asesores nombrados de la dirección que se encargan conjuntamente de la gestión, inversión y gasto de la prima de comercio justo.

Desarrollo Socio económico.- Es un proceso que implica cambios que mejoran la capacidad de una comunidad para satisfacer sus aspiraciones.

4. ALCANCE DEL MANUAL

El ámbito de aplicación de este manual se circunscribe a todas las actividades de la empresa florícola QualisA, en condiciones de funcionamiento normal.

5. COMO UTILIZAR ESTE DOCUMENTO

Este documento sigue la distribución del criterio para las organizaciones del trabajo contratado. Los requisitos de cada sección se presentan en formato de tabla y desglosados según lo que el productor debe hacer cada año.

Dentro de los requisitos se presentan en plazos y forma de tabla, también aparece una explicación más detallada de porque el requisito es importante y vías a través de las cuales los productores pueden alcanzar el cumplimiento.

6. PROCEDIMIENTO PARA EL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS GENERALES Y COMPROMISO DE LA EMPRESA CON FAIRTRADE

Para pasar el proceso de certificación, es necesario garantizar que la empresa se comprometa con la certificación Fairtrade desde el inicio y la puesta en marcha del programa en la finca, la dedicación y el apoyo en tiempo y recursos imprescindibles.

La empresa permitirá que las auditorías tengan lugar en sus instalaciones en las fechas y plazos establecidos.

Una vez realizadas las auditorías, los resultados han de compartirse con los trabajadores, de manera que puedan entenderlos y ayude a generar ideas sobre cómo garantizar que la empresa cumpla con los criterios.

La empresa debe permitir a los representantes de Fairtrade International que interactúen con los trabajadores para que traten asuntos relacionados con Fairtrade, al menos una vez al año. Estas visitas deberían tener lugar a petición de la empresa o de los trabajadores en coordinación con la dirección de manera que no se interrumpa el trabajo regular.

6.1 Pasos Para Lograr Certificación De Comercio Justo Fairtrade

El logro de la Certificación de Comercio Justo Fairtrade, depende de la implementación y cumplimiento de Criterios por parte de la empresa interesada. Como se ha observado en el Capítulo anterior, la mayoría de requisitos de la Norma Fairtrade ya son parte de las leyes ecuatorianas de cumplimiento obligatorio por parte de las empresas.

De todas formas, a continuación se grafican los pasos a seguir para la obtención de la certificación de Comercio Justo Fairtrade:

Ciclo de Certificación

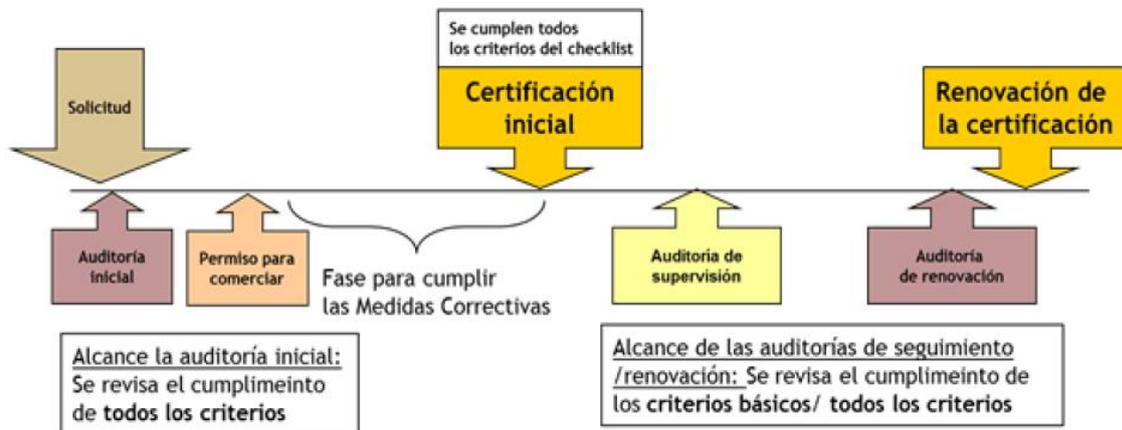


Grafico 2. Pasos a seguir para la Certificación de Comercio Justo Fairtrade

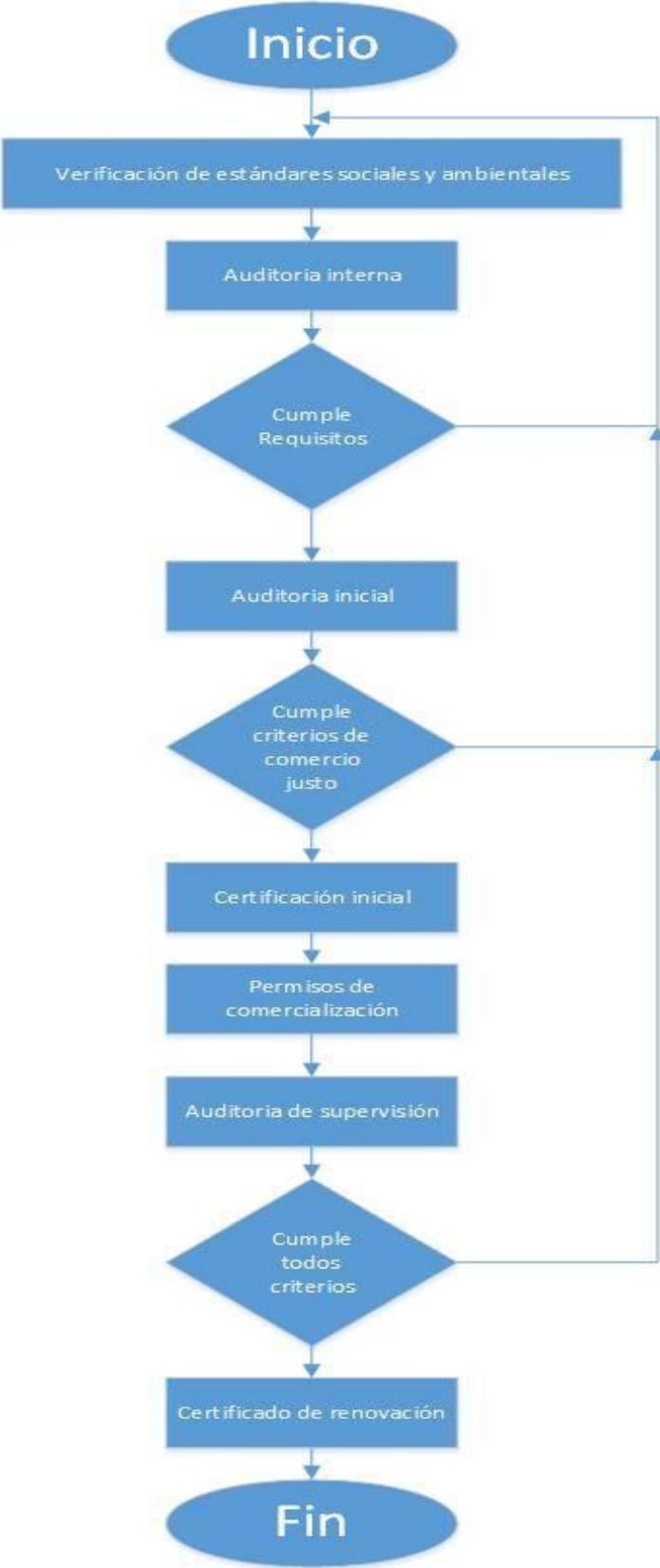
Fuente: Norma de Comercio Justo Fairtrade

6.1.1 Pasos a seguir:

- La Empresa debe solicitar una auditoria inicial.
- Los resultados de la auditoria inicial nos indicarán, las acciones y medidas correctivas que debemos cumplir en determinados plazos; para luego presentarnos a una nueva Auditoria de Certificación inicial. Es posible que; dependiendo de los resultados obtenidos, ya nos otorguen el permiso para comercializar nuestro producto como Fairtrade.
- El siguiente paso será la Auditoria de Certificación; en donde, mediante la aplicación de una lista de chequeo, se evaluara el cumplimiento de todos los criterios de Comercio Justo Fairtrade.
- Una vez certificados con este sello; anualmente se realizarán auditorias de supervisión y control; así como auditorias de renovación de la certificación. Con el pasar del tiempo la empresa debe seguir cumpliendo los requisitos de avance de los siguientes años.

A continuación se presenta un Diagrama de Flujo para el proceso de Certificación Fairtrade:

Flujograma 2. Proceso de Certificación de Comercio Justo Fairtrade



Fuente: Autor

Además de la alta directiva, responsable de la implementación y cumplimiento de los requisitos, debe existir un Oficial Fairtrade, identificado y nombrado, que asuma la responsabilidad de la coordinación de los asuntos relacionados con Fairtrade. Esta persona actuará como enlace entre la empresa y Fairtrade International y ha de ser también uno de los representantes de la dirección en el Comité de la Prima Fairtrade. El Oficial Fairtrade no tiene que estar empleado exclusivamente para esta función, sino que puede ser un directivo con la experiencia y el conocimiento suficientes que le permitan asumir la responsabilidad de Fairtrade dentro de la empresa en conjunción con el resto de sus deberes.

6.2 POLITICA FAIRTRADE

La declaración de la misión o la política de la empresa se debe incluir un inciso que explique cómo la empresa implementa las mejoras continuas de las prácticas sociales y que se compromete a compartir los objetivos y valores de Fairtrade.

La empresa debe garantizar que se proporcionan el tiempo de trabajo y los recursos para poder implementar los criterios de Fairtrade, por ejemplo, el tiempo que se necesita para que los comités exigidos por Fairtrade como son: Comité de la Prima, representantes de los trabajadores, se reúnan periódicamente y compartan los resultados de las reuniones con los trabajadores. Los recursos pueden ser espacio de oficina para las reuniones y almacenamiento de archivos y equipos; se debe proporcionar también material de oficina y formación.

A continuación el detalle del cumplimiento de los criterios de esta sección:

Tabla 2. REQUISITOS GENERALES Y COMPROMISO DE LA EMPRESA CON FAIRTRADE CERTIFICACIÓN

Criterio N°	Descripción	Forma de Cumplimiento	Documento a Revisar	Responsable	Tiempo
1.1.1	Aceptar auditorías anunciadas o no anunciadas en todas las instalaciones, incluyendo las instalaciones subcontratadas.	La Organización debe estar dispuesta para recibir auditorías externas de Fairtrade en cualquier momento; sean estas anunciadas o no	N/A	Representante de la Dirección	Anual
1.1.2	Compartir los resultados de la Auditoria con los trabajadores	Organizar reuniones con todo el personal para difundir los resultados de la auditorias	Registros de Reuniones	Departamento de RR.HH.	Cada vez que haya auditoria
1.1.3	Permitir a los representantes de Fairtrade interactuar con los trabajadores	Durante las auditorias debe existir libertad para que los auditores puedan reunirse con los trabajadores sin intervención de los gerentes.	N/A	Gerentes	Cada vez que haya auditoria

COMPROMISO CON FAIRTRADE

1.2.1	Designar un Oficial Fairtrade	La alta dirección de la empresa debe designar una persona como oficial Fairtrade que será la encargada y el nexo entre la Organización y la Certificadora.	Nombramiento de designación del Oficial Fairtrade	Gerencia General	Al inicio de la certificación
1.2.2	Incluir en su declaración de misión su compromiso con la mejora continua de las prácticas sociales y ambientales para la consecución de los objetivos Fairtrade	En la misión de la empresa se debe incluir compromisos en temas sociales y ambientales alineados con los objetivos Fairtrade	Misión de la empresa	Alta Dirección	Al inicio de la certificación
1.2.3	Asignar tiempo de trabajo y recursos para garantizar la implementación exitosa de Fairtrade	La organización debe destinar el tiempo y los recursos necesarios para la implementación del Fairtrade	Actas de reuniones que incluya los tiempos	Alta Dirección	Cada vez que haya auditoria
1.2.4	Garantizar sus derechos legales y legítimos para el uso y tenencia de la tierra, el respeto a los derechos de las poblaciones locales y la solución de disputa de manera responsable.	Garantizar el uso legal y legítimo del uso del suelo, respetando las poblaciones locales.	Documentos en regla de uso de suelo.	Dpto. Legal	Anualmente

Fuente: Autor

7. PROCEDIMIENTO PARA EL CUMPLIMIENTO DE CRITERIOS DE DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL

7.1 Gestión de la Prima Fairtrade

La Prima de Comercio Justo Fairtrade es una suma adicional que recibe la empresa además del precio por sus productos. Se trata de un fondo para los trabajadores organizados en proyectos de interés para el desarrollo sostenible desde el punto de vista social y ambiental.

Los Criterios de Fairtrade en esta sección exigen que los trabajadores sean los únicos dueños y beneficiarios de la Prima y tienen el poder para decidir el mejor uso a dar al dinero de la Prima para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, las familias y comunidades.

El Comité de la Prima de Comercio Justo Fairtrade, está compuesto en su mayoría por representantes de los trabajadores y por asesores de la empresa.

El uso de la Prima debe ser planificado y de acuerdo a las reglas de Fairtrade, debe tener en cuenta las necesidades de todos los trabajadores.

La aprobación sobre el uso de la Prima debe obtenerse en la asamblea general de trabajadores. Esto implica que los trabajadores deben estar informados sobre los planes para el uso de la Prima Fairtrade y que todos puedan dar su opinión y votar por lo que consideran que debería hacerse con la Prima Fairtrade.

El CPF debe también informar a la asamblea general de trabajadores sobre la marcha de las actividades.

7.2 Rendición de Cuentas

Toda la contabilidad y los informes sobre el dinero de la Prima Fairtrade deben estar disponibles y ser transparentes para todos aquellos a los que pertenece, o sea, los trabajadores. Los procesos de planificación e informe permitirán que los proyectos sean monitoreados y evaluados, para así medir su éxito.

Para asegurar que la Prima se utiliza en beneficio de los trabajadores, sus familias y comunidades y para dar orientaciones claras al CPF, se han establecido reglas que estipulan claramente en lo que se puede o no utilizar estos fondos.

A continuación se detalla los criterios de esta sección y su procedimiento para cumplirlos:

DESARROLLO SOCIAL

Tabla 3. GESTIÓN DE LA PRIMA DE COMERCIO JUSTO FAIRTRADE. REQUISITOS A CUMPLIR PARA EL AÑO 0. INICIO DE LA CERTIFICACIÓN

Criterio N°	Descripción	Forma de Cumplimiento	Documento a Revisar	Responsable	Tiempo
2.1.1	<p>Debe crearse un Comité de la Prima de Comercio Justo Fairtrade (CPF), con trabajadores electos miembros del CPF y asesores designados de la directiva, cuyo objetivo será gestionar la Prima de Comercio Justo Fairtrade en beneficio de todos los trabajadores.</p> <p>El número de trabajadores miembros del Comité de la Prima debe ser significativamente superior al número de asesores de la directiva.</p>	<p>Crear un Comité de la Prima de Comercio Justo Fairtrade (CPF) que gestione la Prima para los trabajadores.</p>	<p>Actas de elecciones de los miembros de la Prima de Comercio Justo.</p>	<p>Dpto. de Recursos Humanos y Comité de manejo de la prima Fairtrade</p>	<p>Al inicio de la certificación y anualmente o de acuerdo a lo escrito en los estatutos del Comité.</p>
2.1.3	<p>Debe existir un órgano legalmente constituido y registrado por una entidad pública que permita a los</p>	<p>Crear y registrar un órgano legal que permita a los trabajadores ser los únicos dueños y beneficiarios</p>	<p>Inscripción legal de la comisión en el Ministerio de</p>	<p>Comité de manejo de la prima Fairtrade</p>	<p>Al inicio de la certificación</p>

	trabajadores ser los únicos propietarios y ser beneficiarios de la Prima. Este órgano debe tener capacidad para ser propietario de activos, establecer contratos legales y ser titular de una cuenta bancaria. Este requisito no es aplicable cuando el registro bajo la legislación nacional es prohibitivo y/o todavía no se adquieren activos fijos.	de la Prima.	Bienestar Social.		
2.1.5	. Debe establecerse una cuenta independiente para la Prima de Comercio Justo Fairtrade en la que trabajadores representantes y dirección sean signatarios conjuntos.	Se establecerá una cuenta independiente para la Prima Fairtrade en la que representantes de trabajadores y directiva sean signatarios conjuntos.	Cuenta bancaria independiente de la empresa a nombre de la comisión de trabajadores	Comité de manejo de la prima Fairtrade	Al inicio de la certificación
2.1.6	Los pagos por concepto de Prima Fairtrade deben ingresarse directamente en la o las cuentas bancarias establecidas para la Prima Fairtrade. Si, en circunstancias	Garantizar que todos los pagos por concepto de Prima se realizan directamente en la cuenta de la Prima Fairtrade	Documentos bancarios que certifiquen y registren la recepción del	Comité de manejo de la prima Fairtrade	Mensualmente

	<p>excepcionales, su empresa recibe la Prima Fairtrade, entonces usted debe transferirla a la o las cuentas de la Prima Fairtrade tan pronto como sea posible o, excepcionalmente, en un plazo máximo de 30 días a partir de la fecha del recibo.</p>		dinero.		
2.1.8	<p>Una vez establecida la cuenta para la Prima Fairtrade, su empresa debe firmar un acuerdo legal vinculante con el órgano registrado legalmente para gestionar la Prima Fairtrade, (véase requisito 2.1.3) en el que se establezca que; en caso de que la finca sea descertificada o se disuelva, el saldo de la cuenta de la Prima Fairtrade debe quedar a disposición del Comité de la Prima Fairtrade y debe utilizarse en los proyectos iniciados y planeados o ser distribuido entre los trabajadores en</p>	<p>Firmar un acuerdo legal vinculante con el órgano legal para garantizar que el saldo de la Prima se destina a los proyectos en marcha o se distribuye entre los trabajadores dentro de un plazo de 3 meses.</p>	<p>Acuerdo firmado entre el Comité de la Prima Fairtrade y la empresa.</p>	<p>Comité de manejo de la prima Fairtrade y Alta Dirección de la Empresa.</p>	<p>Al inicio de la certificación</p>

	el plazo máximo de 3 meses tras la descertificación o la disolución, de acuerdo con las leyes que rigen el órgano.				
2.1.9	Todos los trabajadores miembros del Comité de la Prima Fairtrade deben ser elegidos democráticamente por los trabajadores. Este proceso debe ser acorde a los términos de referencia y estar debidamente documentado. Los asesores de la directiva deben ser designados por la	Elegir democráticamente a representantes de los trabajadores para el Comité de la Prima Fairtrade y contar con asesores designados de la directiva	Actas de elección democrática de los representantes de los trabajadores y actas de designación de los asesores de la	Comité de manejo de la prima Fairtrade y Alta Dirección de la Empresa.	Al inicio de la certificación y anualmente o de acuerdo a lo escrito en los estatutos del Comité

	propia directiva.		empresa.		
2.1.11	El Comité de la Prima Fairtrade debe reunirse periódicamente; las reuniones tendrán lugar durante la jornada laboral. Deberá levantarse acta de estas reuniones.	Garantizar que el Comité de la Prima Fairtrade se reúne periódicamente durante la jornada laboral.	Actas de reuniones del Comité de la Prima Fairtrade en donde se debe incluir fechas y horas.	Secretario del Comité de la Prima Fairtrade.	Mensualmente
2.1.12	La empresa debe facilitar información sobre las ventas Fairtrade para poder contrastarla, en las reuniones del Comité de la Prima Fairtrade, con la Prima Fairtrade recibida. Esta información debe reflejarse en las actas junto con el saldo actual de la Prima Fairtrade. Todos los libros relacionados con la contabilidad de la Prima Fairtrade deben estar disponibles para todos los miembros del CPF y para el órgano de certificación. Su empresa	Facilitar información sobre las ventas Fairtrade actuales, contrastar con la Prima recibida y reflejarlo en las actas de las reuniones del CPF. Facilitar el acceso de todos los miembros del CPF y del órgano de certificación a todos los libros relacionados con la contabilidad de la Prima.	Facturas sobre ventas Fairtrade que contrasten con lo recibido. Libros de contabilidad del Comité Prima Fairtrade.	Dpto. Financiero y Comité de la Prima Fairtrade.	Mensual

	debe ser capaz de demostrar además que la Prima Fairtrade se utiliza según lo establecido en las normas aplicables.				
2.1.13	La dirección debe participar activa y responsablemente en el Comité de la Prima Fairtrade mediante sus asesores, y debe asistir y apoyar a los trabajadores en la administración de la Prima Fairtrade.	La directiva debe participar activa y responsablemente en el CPF, como asesor sin derecho a voto.	Actas de reuniones del Comité de la Prima Fairtrade en donde conste la asistencia de los asesores.	Alta Dirección y Comité de la Prima Fairtrade.	Mensual
2.1.19	La Prima Fairtrade debe beneficiar a los trabajadores, sus familias y comunidades a través de Proyectos de la Prima Fairtrade que respondan a sus necesidades y preferencias según lo que los trabajadores hayan decidido y justificado adecuadamente.	Garantizar que la Prima se utiliza, según las reglas de Fairtrade, para beneficiar a los trabajadores, sus familias y comunidades. No debe usarse para cubrir los gastos de la empresa.	Proyectos en ejecución.	Comité de la Prima Fairtrade.	En cada auditoria externa.
2.1.20	Si los trabajadores así lo deciden, hasta un 20% del dinero anual de la	Los trabajadores podrán decidir en asamblea; usar, hasta un 20%	Actas de reuniones de la	Asamblea General y Comité de la	Anual

	Prima Fairtrade puede repartirse entre todos los trabajadores equitativamente en pagos en efectivo como bonificación Fairtrade.	de la Prima que puede ser distribuida en forma de efectivo como bonificación Fairtrade. Si este es el caso, el CPF debe consultar con los representantes de los trabajadores.	Asamblea con el Comité de la Prima Fairtrade.	Prima Fairtrade	
--	---	---	---	-----------------	--

Requisitos para el Año 1.

2.1.2	En el caso de las multi-plantaciones, la estructura central debe proporcionar al órgano de certificación los datos generales sobre el total de ingresos de la empresa por concepto de Prima Fairtrade, la distribución de la Prima entre los Comités de la Prima locales y una versión compilada de los Planes individuales de la Prima.	Las multi-plantaciones deben proporcionar los datos sobre el total de ingresos de la empresa por concepto de Prima Fairtrade y cómo estos se utilizan así como los planes de la prima de los CPF locales.	Datos de ingresos y facturas por concepto de ventas Fairtrade.	Dpto. Financiero y Comité de la Prima Fairtrade.	Mensual
-------	--	---	--	--	---------

2.1.4	<p>El Comité de la Prima Fairtrade debe tener y respetar unos términos de referencia que establezcan:</p> <p>Los objetivos del comité;</p> <p>La composición (quiénes son los miembros);</p> <p>Cómo se elige a los trabajadores miembros del comité.</p> <p>Los procedimientos del comité (duración del mandato, frecuencia de las reuniones, cómo se toman las decisiones, criterios para la selección de los proyectos de la Prima, criterios para clasificar grandes proyectos, documentación y qué informes deben enviarse, disolución del comité si la empresa resulta descertificada o disuelta);</p> <p>Reglamentos internos, responsabilidades, especialmente quién es responsable de las finanzas;</p> <p>Que todas las decisiones sobre el uso de la Prima se aprueban en la Asamblea General</p>	<p>Crear unos términos de referencia para el Comité de la Prima Fairtrade, aprobarlos en asamblea general (AG) de trabajadores y respetarlos.</p>	<p>Estatutos y Términos de referencia creados y aprobados por la Asamblea General para el Comité de la Prima Fairtrade.</p>	<p>Comité de la Prima Fairtrade.</p>	<p>Al primer año luego de la certificación.</p>
-------	--	---	---	--------------------------------------	---

	anual de todos los trabajadores.				
2.1.7	Para las multi-plantaciones, los principios de distribución de la Prima Fairtrade deben ser transparentes y estar documentados en los reglamentos internos de los Comités locales de la Prima Fairtrade. La distribución de los fondos de la Prima Fairtrade puede estar basada en los volúmenes vendidos o en el número de trabajadores que el Comité local de la Prima Fairtrade representa.	Solo para multi-plantaciones – garantizar que los principios de distribución de la Prima Fairtrade sean transparentes y estén documentados.	Principios de distribución de fondos documentados y aprobados.	Comité de la Prima Fairtrade.	Al primer año luego de la certificación.
2.1.15	El Comité de la Prima Fairtrade, debe preparar, como resultado de una consulta a los trabajadores, un plan anual para la Prima Fairtrade que tenga en cuenta las necesidades de todos los grupos de trabajadores. El plan de la Prima Fairtrade debe contener un presupuesto razonable basado en los ingresos de la Prima previstos, en el que se establecen prioridades para el	Preparar un Plan de la Prima Fairtrade basado en consultas a los trabajadores, teniendo en cuenta las necesidades de los diferentes grupos. A partir de esto, preparar un presupuesto basado en los ingresos de la	Plan Anual para manejo de la Prima Fairtrade. Presupuesto basado en los ingresos previstos.	Comité de la Prima Fairtrade.	Anual

	uso de la Prima Fairtrade. A lo largo del año, el plan debe ajustarse en caso de que los ingresos por concepto de Prima Fairtrade sean superiores/inferiores a lo esperado.	Prima previstos donde se establezcan prioridades			
2.1.16	La empresa debe garantizar que el Comité de la Prima Fairtrade convoque una asamblea general (AG) de trabajadores al menos una vez al año. El objetivo de la asamblea general es reportar (véase requisito 2.1.18) y aprobar democráticamente el Plan de la Prima Fairtrade.	Garantizar que el CFP convoque a una asamblea general (AG) al menos una vez al año para aprobar el Plan de la Prima Fairtrade	Convocatorias a Asamblea. Actas de la Asamblea. Aprobación de la asamblea.	Comité de la Prima Fairtrade.	Anual
2.1.17	El Comité de la Prima Fairtrade debe administrar los fondos de la Prima con responsabilidad, por tanto, se llevará a cabo una evaluación de riesgos de todos los grandes proyectos. Estos incluyen préstamos e inversiones que deberán realizarse con todas las formalidades y garantías necesarias.	Administrar los fondos de la Prima con responsabilidad. Realizar evaluaciones de riesgo para los grandes proyectos de la Prima, así como	Evaluaciones de Riesgo de los Proyectos	Comité de la Prima Fairtrade.	Cada vez que se piense elaborar un proyecto.

		para préstamos e inversiones.			
2.1.18	El Comité de la Prima Fairtrade debe monitorear e informar anualmente a la Asamblea General de trabajadores sobre todas las actividades llevadas a cabo con el dinero de la Prima Fairtrade y sobre el progreso de los proyectos existentes.	Garantizar que el CPF monitorea las actividades y presenta un informe anual documentado sobre las actividades de la Prima Fairtrade en asamblea general de trabajadores.	Monitoreos e informes escritos de las actividades que realiza la comisión de prima Fairtrade	Comité de la Prima Fairtrade.	Anual

Requisitos para el Año 3

2.1.10	La composición del Comité de la Prima Fairtrade debe reflejar la composición del conjunto de los trabajadores, teniendo en cuenta el género, áreas de trabajo, pertenencia a una comunidad,	Garantizar que la composición del CPF refleje la composición del personal.	Listado de los integrantes del Comité de Prima Fairtrade en donde se muestre la equidad en la composición y la representación de	Comité de la Prima Fairtrade y Oficial Fairtrade de la empresa.	Cada vez que haya elecciones.
--------	---	--	--	---	-------------------------------

	pertenencia a un sindicato, y cuando sea aplicable, trabajadores migrantes, temporales/ de temporada y subcontratados.		todas las áreas de la Finca.		
2.1.14	<p>El Comité de la Prima Fairtrade debe reunirse y consultar con los trabajadores regularmente para comprender sus necesidades y debatir ideas de proyectos.</p> <p>Esta información y reuniones de consulta deben tener lugar durante la jornada laboral y según un programa de reuniones previamente aceptado por la directiva, pero no necesariamente tienen que celebrarse durante la Asamblea General de todos los trabajadores.</p>	Garantizar que el CPF comprenda las necesidades de los trabajadores gracias a reuniones y consultas periódicas, durante la jornada laboral, para debatir y anotar ideas de proyectos	Resultados escritos de las consultas y encuestas a los trabajadores.	Comité de la Prima Fairtrade.	Anual

Fuente: Autor

8. PROCEDIMIENTO PARA EL CUMPLIMIENTO DE CRITERIOS DE CONDICIONES LABORALES

Este procedimiento garantiza las condiciones de trabajo del personal de la finca certificada Fairtrade.

Se debe contar con una política clara y transparente que exponga las medidas adoptadas para evitar el trabajo forzoso y trato justo a los trabajadores.

La empresa debe establecer procedimientos según los cuales no se pueda emplear menores de edad.

La empresa debe respetar el derecho de todos los trabajadores de formar o afiliarse a sindicatos y el derecho de los trabajadores a negociar colectivamente.

Se debe asegurar las buenas prácticas relacionadas con el pago a los trabajadores, los horarios de trabajo, la organización del trabajo, la protección de la maternidad, los permisos por enfermedad, la seguridad social y otras disposiciones para adaptar la vida laboral a las necesidades de la vida fuera del trabajo.

8.1 Contratos

Todos los contratos legales son por escrito y firmados por los trabajadores sean estos permanentes o temporales. Los contratos deben incluir al menos:

- Descripción del trabajo.
- Horario de trabajo.
- Valores a pagar.
- Regulaciones de horas extras.
- Beneficios sociales.
- Prestaciones y deducciones.
- Vacaciones.
- Protección al trabajador en caso de enfermedad, discapacidad o accidente.
- Período de preaviso para fin de contrato.

8.2 Salud y Seguridad

Designar un oficial de salud y seguridad que haya recibido formación adecuada y cuyo trabajo consiste en responsabilizarse de los asuntos de salud y seguridad en la empresa.

Nombrar un comité de salud y seguridad con representantes de los trabajadores para tratar temas de salud y seguridad dentro de la empresa.

CONDICIONES LABORALES

Tabla 4. Derecho a la No Discriminación. Año 0

Criterio N°	Descripción del Criterio	Forma de Cumplimento	Documento a revisar	Responsable	Tiempo
3.1.1	La empresa no debe discriminar, apoyar, ni tolerar ninguna discriminación por motivos de raza, color, género, orientación sexual, discapacidad, estado civil, estatus de VIH/SIDA, edad, religión, opinión política, pertenencia a sindicatos u órganos de representación de trabajadores, origen nacional u origen social, ni debido a cualquier otra condición, para la contratación, promoción, acceso a formación, remuneración, asignación de trabajo, finalización de contrato, jubilación ni en el trato general en el lugar de trabajo u otras actividades.	No discriminar, ni apoyar o tolerar la discriminación.	Política de la empresa de No Discriminación.	Dpto. de Recursos Humanos.	Siempre que haya contrataciones de personal.
3.1.2	La empresa no debe realizar pruebas de embarazo, de VIH/SIDA o de trastornos genéticos durante la contratación de trabajadores.	No realizar análisis médicos durante la contratación.	Política de la empresa de No Discriminación.	Dpto. de Recursos Humanos y Dpto. Medico	Siempre que haya contrataciones de personal
3.1.3	La empresa no debe involucrarse, apoyar, ni tolerar, directa o indirectamente, el uso del	No recurrir, apoyar o tolerar castigos o abusos	Políticas de sanciones.	Dpto. de Recursos	Siempre que haya llamados

	castigo corporal, coacción mental o física, intimidación, acoso ni abuso de ningún tipo.	corporales.		Humanos.	de atención al personal.
3.1.5	La empresa no debe tolerar, directa o indirectamente, comportamientos (incluyendo gestos, lenguaje y contacto físico) sexualmente intimidatorios, insultantes o de explotación. Esto será aplicable a la directiva y a los trabajadores por igual	No tolerar el acoso sexual.	Establecer por parte de la empresa políticas que prohíban el acoso sexual.	Dpto. de Recursos Humanos y Gerencia.	Al inicio de la certificación.
3.1.6	La empresa debe establecer e implementar una política que prohíba claramente cualquier conducta no deseada de naturaleza sexual. La política debe incluir tareas de concienciación entre todos los trabajadores sobre lo que constituye el acoso sexual y el derecho a oponerse al acoso sexual.	Establecer políticas que prohíban el acoso sexual, incluyendo sensibilización, comunicación y acción.	Políticas implementadas por parte de la empresa que prohíban el acoso sexual.	Dpto. de Recursos Humanos y Gerencia.	Al inicio de la certificación.
3.1.7	La empresa no debe tomar medidas disciplinarias, despedir o discriminar a los trabajadores por hacer uso de cualquier procedimiento de quejas.	No discriminar por el hecho de recurrir al procedimiento de quejas.	Procedimiento de quejas.	Dpto. de Recursos Humanos y Gerencia.	Siempre que haya quejas por parte alguna persona.
3.1.9	Todos los trabajadores, independientemente de	Garantizar que todos los trabajadores tengan	Estatutos y Reglamentos	Comité de la Prima Fairtrade	En la elaboración

	su nacionalidad o estatus de residencia, incluyendo a los trabajadores de temporada/ temporales y migrantes, deben tener derecho a ser elegidos como representantes de los trabajadores y/o miembros del Comité de la Prima Fairtrade.	derecho a ser elegidos como representantes de los trabajadores/CPF.	del Comité de la Prima Fairtrade.		de estatutos.
--	--	---	-----------------------------------	--	---------------

Requisitos para el Año 1

3.1.4	La empresa debe establecer e implementar una política que establezca claramente unas medidas disciplinarias justas y adecuadas y asegurarse de que los trabajadores conocen esa política. La política debe ser acorde a los principios de la no discriminación.	Establecer, comunicar y poner en práctica una política de medidas disciplinarias.	Política de No Discriminación.	Dpto. de Recursos Humanos y Gerencia.	En el transcurso del primer año de certificación.
-------	---	---	--------------------------------	---------------------------------------	---

Requisitos para el Año 3

3.1.8	La empresa debe mantener registros de todos los contratos finalizados. Estos registros deben incluir los motivos de la finalización y deben indicar si los trabajadores eran miembros de un sindicato	Mantener registros suficientes de todos los contratos finalizados.	Archivo y control de los contratos finiquitados.	Dpto. de Recursos Humanos.	Siempre que haya la desvinculación de un trabajador.
-------	---	--	--	----------------------------	--

	o si se trataba de un representante electo de los trabajadores.				
--	---	--	--	--	--

Derecho al Trabajo.

Año 0

3.2.1	La empresa no debe implicarse, apoyar o tolerar, directa o indirectamente el trabajo forzoso, lo que incluye el trabajo obligatorio y el trabajo no voluntario en prisión. Los trabajadores deben tener libertad para renunciar en cualquier momento siempre y cuando cumplan el debido plazo de preaviso que establezca su contrato.	No trabajo forzoso, en condiciones de servidumbre o involuntario en prisión.	Políticas de la empresa de libertad y derecho al trabajo.	Dpto. de Recursos Humanos y Gerencia.	Al inicio de la Certificación.
3.2.2	La empresa no debe condicionar el empleo o la oferta de alojamiento de un trabajador al empleo de su cónyuge. Los cónyuges tienen derecho a trabajar en otro lugar.	No empleo condicional para los cónyuges.	Políticas de la empresa de libertad y derecho al trabajo.	Dpto. de Recursos Humanos y Gerencia.	Al inicio de la Certificación.

Trabajo Infantil y la Protección de la Infancia.

Requisitos Año 0

3.3.1	La empresa no debe contratar a niños menores	No emplear a niños menores de 15 años.	Política de selección y contratación del	Dpto. de Recursos	Cada vez que haya
-------	--	--	--	-------------------	-------------------

	de 15 años o que estén por debajo de la edad determinada en la legislación local, la que sea más alta de las dos.		personal.	Humanos y Gerencia.	contratación de personal.
3.3.2	La empresa no debe someter, directa o indirectamente, a los trabajadores menores de 18 años a ningún tipo de trabajo que ponga en riesgo su salud, seguridad o moralidad y su asistencia a la escuela.	No someter a niños menores de 18 años a ningún trabajo que ponga en riesgo su salud, seguridad o moralidad y su asistencia a la escuela.	Política de selección y contratación del personal.	Dpto. de Recursos Humanos y Gerencia.	No aplica
3.3.3	La empresa debe establecer e implementar una Política sobre Trabajo Infantil que incluya una declaración explícita en contra del trabajo infantil y un compromiso claro en adoptar un enfoque de respeto a los derechos del niño para proteger y rehabilitar a los niños afectados.	Establecer e implementar una Política sobre Trabajo Infantil.	Política aprobada sobre Trabajo Infantil.	Alta Dirección de la Empresa	Al inicio de la Certificación.
3.3.4	Si en el pasado la empresa contrató a niños menores de 15 años para cualquier tipo de trabajo, o a menores de 18 para trabajos peligrosos o de explotación, debe asegurarse de que esos niños no pasen a realizar peores formas de trabajo ni estén en riesgo de hacerlo. Esto incluye trabajos	Si en el pasado se ha empleado niños menores de 15 años o menores de 18 años para trabajos peligrosos/de explotación, asegurarse	No se contratan menores de edad en las empresas florícolas.	No aplica	No aplica

	peligrosos, en régimen de semi-esclavitud, reclutamiento para conflictos armados, trabajo sexual, trata de personas con fines de trabajo y/o actividades ilegales.	de que esos niños no pasen a realizar peores formas de trabajo.			
--	--	---	--	--	--

Requisitos Año 3

3.3.5	Si en la empresa existe el riesgo de trabajo infantil, usted debe implementar procedimientos pertinentes para prevenir que se emplee para cualquier trabajo a niños menores de 15 años, o a menores de 18 para trabajos considerados peligrosos o de explotación.	Si existe riesgo de trabajo infantil, implementar procedimientos para hacerles frente.	No se contratan menores de edad en las empresas florícolas.	No aplica	No aplica
-------	---	--	---	-----------	-----------

Libertad de Asociación y Negociación Colectiva.

Requisitos Año 0

Criterio	Descripción del Criterio	Forma de Cumplimiento	Documento a revisar	Responsable	Fecha
3.4.1	La empresa no debe castigar, amenazar, intimidar, acosar o sobornar a los miembros del sindicato o representantes, ni discriminar a los trabajadores por su afiliación a sindicatos o actividades sindicales	No castigar, acosar o discriminar a los miembros de un sindicato o sus representantes.	Políticas de la Empresa sobre libertad de asociación.	Alta Dirección	Al inicio de la certificación.

	presentes o pasadas, y no debe basar la contratación en la no incorporación o renuncia a la afiliación sindical.				
3.4.2	<p>La empresa debe:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Respetar el derecho de todos los trabajadores a formar o a afiliarse a un sindicato; - Respetar el derecho de los trabajadores a negociar colectivamente en la práctica; - No incurrir en actos de discriminación sindical o en actos de interferencia; - No negar a los sindicatos los derechos de acceso - Aceptar que usted tiene el deber de negociar de buena fe con los sindicatos; - Informar a los trabajadores sobre el punto de contacto local y publicar la información de contacto pertinente en el lugar de trabajo de manera que los trabajadores puedan verla y entenderla. <p>La empresa no debe negar estos derechos en la práctica y no debe haberse opuesto a ninguno de estos derechos en los últimos 2 años previos a la aplicación de la</p>	<p>Garantizar lo siguiente: -</p> <ul style="list-style-type: none"> - Respetar el derecho de los trabajadores a afiliarse a un sindicato - Respetar el derecho de los trabajadores a negociar colectivamente - No incurrir en actos de discriminación sindical o en actos de injerencia - No negar a los sindicatos los derechos de acceso - Negociar de buena fe con los trabajadores - Informar a los trabajadores sobre el punto de contacto local y 	Políticas de la Empresa sobre libertad de asociación.	Alta Dirección	Al inicio de la certificación.

	certificación.	publicar la información de contacto.			
3.4.3	<p>La empresa debe aceptar resueltamente las condiciones del requisito 3.4.2 a través de la firma del Protocolo de Libertad de Asociación y Sindical que Fairtrade International pone a su disposición en el Anexo 3 de este Criterio.</p> <p>En caso de que una empresa cambie de propietario o de alta dirección, los nuevos propietarios/dirección deben firmar el protocolo de Libertad de Asociación y Sindical en un plazo máximo de 3 meses.</p>	<p>Aceptar las condiciones expuestas en 3.4.2 a través de la firma del Protocolo sobre la Libertad de asociación (LdA) de Fairtrade International.</p>	<p>Protocolo de libertad de asociación firmado por representantes de la empresa</p>	<p>Alta Dirección</p>	<p>Al inicio de la certificación.</p>
3.4.4	<p>La garantía del derecho a sindicalizarse incluida en el Protocolo de Libertad de Asociación y Sindical debe ser comunicada a los trabajadores mediante, al menos: Traducción a los idiomas necesarios.</p> <p>Exposición pública en el lugar de trabajo.</p>	<p>Publicar la Garantía del derecho de los trabajadores a sindicalizarse (incluida en el Protocolo LdA) de manera que todos los trabajadores sean conscientes de esta.</p>	<p>Publicaciones realizadas en carteleras, trípticos y otras formas de difusión.</p>	<p>Dpto. Comunicación</p>	<p>Al inicio de la certificación.</p>
3.4.5	<p>En los casos en que los trabajadores no cuentan con la representación de un sindicato reconocido para realizar</p>	<p>Permitir a los representantes sindicales</p>	<p>Actas de reuniones.</p>	<p>Alta Dirección</p>	<p>Cada vez que sean</p>

	<p>la negociación colectiva con la empresa, la dirección debe permitir a los representantes de organizaciones sindicales que representan a los trabajadores en el sector o la región que se reúnan con los trabajadores en las instalaciones de la empresa, en momentos acordados, para que los representantes sindicales puedan informar a los trabajadores sobre los sindicatos. Los trabajadores pueden también escoger la opción de reunirse con los representantes del sindicato en cualquier otro lugar. Los momentos y lugares de estas reuniones acordadas deben ser razonables, la dirección no debe interferir en ningún aspecto, ni dirigir o vigilar estas reuniones</p>	reunirse con los trabajadores			acordadas entre los representantes de los trabajadores y la empresa.
3.4.6	<p>Debe establecerse alguna forma de organización de trabajadores independiente y elegida democráticamente para que represente a los trabajadores en la empresa y negocie con la dirección.</p> <p>Los trabajadores deben tomar la iniciativa por sí mismos y se les debe permitir organizarse independientemente de la dirección. Se espera que la dirección les dé la oportunidad de organizarse sin</p>	Existe una forma de representación de los trabajadores independiente y elegida democráticamente.	Actas de reuniones y elecciones de los representantes de los trabajadores	Alta Dirección	De acuerdo al reglamento.

	<p>interferir en el proceso ni dirigir, directa o indirectamente, las decisiones relacionadas con la formación, el reconocimiento y la gestión de esta organización.</p> <p>La empresa debe respetar la organización autónoma de los trabajadores, involucrándose con los representantes de estas organizaciones a través de diálogos frecuentes.</p>				
3.4.7	<p>La empresa debe permitir el acceso de representantes sindicales con el fin de informar sobre la sindicación y/o llevar a cabo sus funciones de representantes en el momento y lugar acordados. Su empresa no debe interferir o vigilar estas reuniones.</p>	<p>Permitir el acceso a los representantes sindicales para informar a los trabajadores sin interferencia o vigilancia de la dirección.</p>	<p>Registros de ingreso a la finca de los representantes de sindicatos</p>	<p>Alta dirección</p>	<p>Cada vez que soliciten los representantes de los trabajadores.</p>
3.4.8	<p>La empresa no debe interferir de ninguna manera en la libertad de asociación y sindical mediante el control u obstrucción a los sindicatos o representantes de los trabajadores o favoreciendo a una organización de trabajadores por encima de otra.</p>	<p>No interferir en la libertad de asociación mediante el control o la obstrucción a los sindicatos y a los representantes de los trabajadores.</p>	<p>Políticas de la Empresa sobre libertad de asociación.</p>	<p>Alta dirección</p>	<p>Al inicio de la certificación.</p>
3.4.9	<p>La empresa debe garantizar que los representantes</p>	<p>Los representantes de los</p>	<p>Actas de</p>	<p>Alta</p>	<p>Mensual</p>

	<p>electos de los trabajadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Tengan acceso a todos los trabajadores en el lugar de trabajo durante la jornada laboral sin intervención o presencia de los representantes de la dirección y en los momentos acordados, aproximadamente cada tres meses; - Puedan reunirse entre ellos durante las horas regulares de trabajo, por lo menos durante una hora una vez al mes; - Se reúnan con representantes de la alta dirección durante la jornada laboral, al menos una vez cada 3 meses. Estas reuniones deben programarse de forma periódica y deben ser documentadas. 	<p>trabajadores pueden reunirse entre ellos, con todos los trabajadores y con la alta directiva durante la jornada laboral.</p>	<p>reuniones. Cronograma de reuniones.</p>	<p>dirección y Dpto. de Recursos Humanos.</p>	
3.4.10	<p>Las conclusiones de las reuniones con la alta dirección deben estar firmadas y estar disponibles tras la reunión mediante su publicación en un lugar visible y en los principales idiomas hablados en el lugar de trabajo.</p>	<p>Los resultados de las reuniones celebradas con la alta directiva deben ser firmados y publicados en el lugar de trabajo para que todos los trabajadores los conozcan.</p>	<p>Actas de las reuniones firmadas y publicadas.</p>	<p>Alta Dirección y Representantes de los trabajadores.</p>	<p>Mensual.</p>

3.4.11	En países donde se haya acordado un Convenio de Negociación Colectiva para el sector en el que su empresa desarrolla su negocio, usted debe firmar y acatar este convenio. La negociación colectiva a nivel de empresa puede llevarse a cabo incluso si existe un convenio colectivo para todo el sector, sin embargo, los acuerdos a nivel de la empresa no deben establecer condiciones inferiores a las del convenio del sector.	Firmar y acatar el convenio de negociación colectiva (CNC) para el sector.	No existe un convenio de negociación colectiva para el sector florícola.	No aplica	No aplica
3.4.12	Si no existe un Convenio de Negociación Colectiva en el sector, su empresa debe participar activamente en un proceso que permita iniciar un acuerdo colectivo con los representantes electos de los trabajadores.	Si no existe CNC, emprender un proceso proactivo para iniciar uno.	No existe un convenio de negociación colectiva para el sector florícola.	No aplica	No aplica

Condiciones de Empleo

Requisitos Año 0

Criterio	Descripción del Criterio	Forma de Cumplimiento	Documento a revisar	Responsable	Fecha
3.5.1	La empresa debe establecer los salarios de los trabajadores y otras condiciones de empleo de acuerdo a las regulaciones legales o del	Salarios y condiciones de empleo establecidos de acuerdo al CNC o a los promedios regionales.	Tabla de sueldos y salarios. Descripción de cargos	Dpto. de Recursos Humanos.	Al inicio de la certificación

	<p>Convenio de Negociación Colectiva si este existe o al salario medio regional o al salario mínimo oficial para empleos similares, el que sea más alto, con la intención de aumentar continuamente los salarios.</p> <p>Su empresa debe especificar los salarios para todas las funciones de los empleados y todas las modalidades de empleo, como el trabajo a destajo.</p>				
3.5.2	<p>La empresa no debe realizar descuentos en los salarios a menos que esté permitido por las leyes nacionales, recogido en el Convenio de Negociación Colectiva y cuenten con el consentimiento escrito del empleado.</p> <p>Si la empresa hace deducciones de los salarios por los servicios que presta, las cantidades deben ser acordes a los gastos reales que su empresa hace y no deben ser utilizados con fines disciplinarios</p>	<p>No realizar descuentos en los salarios a menos que aparezca en la legislación nacional, el CNC o en un consentimiento escrito del empleado.</p>	Roles de Pagos	Dpto. de Recursos Humanos.	Mensual.
3.5.3	<p>Para el trabajo basado en producción, cuotas y a destajo, durante las horas normales de trabajo, su empresa debe pagar el equivalente al promedio de trabajo remunerado por hora basado en una carga</p>	<p>El trabajo a destajo se paga por encima del salario mínimo o el promedio regional.</p>	No aplica	No aplica	No aplica

	de trabajo media. Este importe no debe estar por debajo del salario mínimo proporcional o de la media del sector correspondiente, el que sea mayor. La información sobre este tipo de pago debe ser transparente y accesible para todos los trabajadores y organizaciones de trabajadores.	No aplica en el sector florícola. No trabaja a destajo.			
3.5.5	La empresa debe realizar los pagos a los trabajadores a intervalos regulares programados y deben estar documentados mediante una nómina que incluya toda la información necesaria. Los pagos deben hacerse en la moneda de curso legal.	El pago del salario es regular, documentado y en la moneda de curso legal	Roles de Pago y Nominas	Dpto. de Recursos Humanos.	Mensual
3.5.6	La empresa debe tener un contrato de empleo legal vinculante por escrito para todos los trabajadores permanentes, firmado por el empleador y por el empleado; este contrato incluye, al menos: descripción del puesto, horas de trabajo, tasa salarial, regulación de las horas extras, beneficios sociales, derechos y deducciones, vacaciones anuales pagadas, protección del trabajador contra la pérdida de salario en caso de enfermedad, discapacidad o accidente, así como el período de	Los trabajadores permanentes tienen contratos de trabajos legales y escritos.	Contratos firmados por los empleados	Dpto. de Recursos Humanos.	Cada vez que ingrese un nuevo trabajador .

	preaviso para la terminación del contrato que será igual para empleado y empleador				
3.5.8	La empresa debe asegurarse de que todos los trabajadores sean conscientes de sus derechos y deberes, responsabilidades, salarios y horarios de trabajo como parte del contrato de trabajo legal.	Los trabajadores son conscientes y entienden sus derechos, responsabilidades, salarios y horarios de trabajo y tienen una copia firmada de su contrato de trabajo.	Registros de capacitaciones en deberes y derechos, salarios y horarios.	Dpto. de Recursos Humanos.	Al menos una vez por año.
3.5.9	La empresa debe cumplir con la legislación nacional y local aplicable y los estándares del sector en cuanto a las horas de trabajo y las regulaciones sobre horas extras. Su empresa no debe exigir a los trabajadores que trabajen más de 48 horas a la semana periódicamente.	Los horarios de trabajo y horas extras concuerdan con la legislación y no exceden las 48 horas semanales.	Horario de trabajo publicado.	Dpto. de Recursos Humanos.	Siempre
3.5.10	La empresa debe permitir a los trabajadores al menos un día de descanso por cada 6 días consecutivos trabajados, a menos que se den circunstancias excepcionales. Para circunstancias excepcionales, su empresa	Un día de descanso cada 6 días consecutivos trabajados.	Registros de descanso del personal.	Dpto. de Recursos Humanos.	Semanal

	<p>deberá solicitar al órgano de certificación una excepción que se concederá solamente para un año natural. Si el órgano de certificación concede la excepción, esta debe ser comunicada a los trabajadores y no puede entrar en contradicción con lo establecido en la legislación nacional. Es responsabilidad de su empresa garantizar la conformidad con la legislación laboral de su país. Una excepción es válida para un máximo de 12 semanas por año natural. No se permitirá que los trabajadores trabajen más de 14 horas al día o más de 72 horas a la semana o más de 18 días consecutivos sin descanso.</p>				
3.5.11	<p>La empresa no debe exigir a sus trabajadores que trabajen horas extras. Las horas extras se permiten si son voluntarias, no se recurre a ellas periódicamente y no se extienden durante un período de más de 3 meses consecutivos. No deben exceder 12 horas por semana, a menos que se den circunstancias excepcionales. En todos los casos se aplicarán los suplementos por horas</p>	<p>Las horas extra son voluntarias y no exceden las 12 horas semanales o continuar por más de 3 meses consecutivos.</p>	<p>Registros de horas extras; en donde no se debe exceder de 12 horas semanales.</p>	<p>Dpto. de Recursos Humanos.</p>	<p>Semanal</p>

	extras.				
3.5.12	La empresa debe compensar las horas extras con un suplemento. El suplemento debe ser pagado según un factor de 1.5 para el trabajo realizado en un día de trabajo normal y pagado según un factor de 2 para el trabajo realizado en el día regional de descanso, en los festivos nacionales y para el trabajo nocturno, a menos que se defina otra cosa en la legislación nacional, en el Convenio de Negociación Colectiva o en los acuerdos con los sindicatos.	Las horas extra se compensan según una tarifa especial.	Registros de pago de horas extras.	Dpto. de Recursos Humanos.	Semanal
3.5.13	La empresa debe garantizar a los trabajadores al menos 2 semanas de vacaciones pagadas al año, sin incluir en ellas los permisos ocasionales y por enfermedad. El período de permiso anual debe ser acorde a la legislación nacional y/o a lo detallado en el convenio de negociación colectiva específico o del sector, si alguno de ellos supera las dos semanas.	Dar, al menos, 2 semanas de vacaciones pagadas.	Registros de vacaciones del personal	Dpto. de Recursos Humanos.	Anual
3.5.14	La empresa debe garantizar y respetar las pausas de comida y descanso.	Dar y respetar pausas de comida y descanso.	Horarios de lunch y descanso	Dpto. de Recursos Humanos.	Diario

3.5.15	<p>La empresa debe implementar una regulación sobre licencias por enfermedad y licencias por accidente laboral. La regulación debe garantizar que los trabajadores están protegidos contra el despido durante una licencia por enfermedad. También debe garantizarse que los trabajadores reciban algún tipo de ingreso durante la licencia por enfermedad. No debe deducirse el permiso por enfermedad de las vacaciones anuales. La regulación debe ser, al menos, acorde a la legislación nacional.</p>	Establecer regulaciones para permisos por enfermedad.	Políticas de la empresa sobre permisos por enfermedades.	Dpto. de Recursos Humanos.	Al inicio de la certificación.
3.5.16	<p>La empresa debe garantizar a sus trabajadores al menos 8 semanas de licencia de maternidad con el pago que establezcan las leyes nacionales y nunca inferior a 2/3 del pago regular, el que sea mayor, sin incluir en este período las vacaciones anuales y sin perder ningún privilegio a causa de este permiso. Su empresa no debe poner fin al contrato de una mujer durante su embarazo o permiso de maternidad, excepto por causas no relacionadas con el embarazo o nacimiento del niño.</p>	Garantizar, al menos, 8 semanas de licencia de maternidad pagadas. No poner fin a un contrato por motivos relacionados con la maternidad.	Políticas sobre Maternidad y Lactancia.	Dpto. de Recursos Humanos y Bienestar Social.	Al inicio de la certificación.

3.5.18	La empresa debe conceder a las madres lactantes una o más pausas diarias durante la jornada laboral o reducción de las horas de trabajo diarias para amamantar a su niño hasta los 9 meses de su nacimiento.	Pausas durante la jornada laboral a las madres lactantes para amamantar hasta que el niño tenga, al menos, 9 meses.	Políticas sobre Maternidad y Lactancia.	Dpto. de Recursos Humanos y Bienestar Social.	Al inicio de la certificación
3.5.19	La empresa debe proporcionar seguridad social legal a todos los trabajadores	Seguridad social legal para todos los trabajadores.	Registros de afiliación a la Seguridad Social.	Dpto. de Recursos Humanos y Bienestar Social.	Al ingreso del trabajador
3.5.22	Todo el trabajo regular debe ser desempeñado por trabajadores permanentes. Los contratos de duración limitada y la subcontratación están permitidos durante los períodos de máxima actividad, en caso de tareas especiales y bajo circunstancias excepcionales. Su empresa no debe utilizar el empleo basado en la producción, cuotas, o el trabajo a destajo, como medio para evitar el establecimiento de contratos basados en tiempo y no en producción.	Los trabajadores permanentes realizan el trabajo regular.	Contratos de trabajo.	Dpto. de Recursos Humanos.	En cada auditoria.
3.5.26	Si su empresa contrata activamente a trabajadores de otras regiones de su país o de otros países, usted	Pagar los gastos de viaje y visa y las tarifas de	Contratos de Trabajo.	Dpto. de Recursos Humanos.	Al ingreso

	debe garantizar que las prácticas de contratación de la agencia o la persona involucrada cumplan con los requisitos detallados en 3.5.24. Su empresa debe pagar la contratación o la agencia y los gastos del visado. También debe pagar los gastos de viaje para estos trabajadores desde y hacia su país.	cualquier agencia para los trabajadores contratados en otras regiones.			del trabajador
3.5.27	<p>La empresa debe tener un procedimiento de quejas establecido que comunique a los trabajadores que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les permite presentar quejas directamente o de forma anónima; - Permite quejas anónimas y directas de terceras partes; - Garantiza decisiones resolutivas y que se implementarán las soluciones de manera oportuna; - Protege a los trabajadores que presenten quejas ante posibles represalias; - Informa plenamente al querellante y permite un proceso de apelación. <p>La empresa debe garantizar que los trabajadores sean completamente conscientes y entiendan los procedimientos, que conozcan que tienen derecho</p>	Establecer y comunicar un procedimiento de quejas.	Procedimiento de quejas aprobado y difundido en la empresa.	Alta Dirección	Al inicio de la certificación.

	<p>a que se les escuche y el derecho de apelar ante una parte independiente.</p> <p>El procedimiento de quejas debe incluir también un procedimiento para casos de acoso sexual. Las quejas relacionadas con el acoso sexual se designarán a una mujer especialmente nombrada para estos casos o a un comité de mujeres, vinculadas a una de las altas directivas, cuando sea posible, y con acceso directo al director ejecutivo. Se aplicarán los mismos principios en caso de acoso sexual a otros grupos que no sean mujeres.</p>				
--	---	--	--	--	--

Requisitos Año 1

3.5.4	<p>Si la remuneración (salarios y beneficios) están por debajo de las referencias de salario digno que Fairtrade International ha determinado, su empresa debe garantizar que los salarios reales aumenten anualmente para cerrar cada vez más la brecha con el</p>	<p>Incrementar los salarios y beneficios hasta alcanzar las referencias de salario digno de Fairtrade International. Los incrementos de salario se negocian con los representantes de los trabajadores.</p>	<p>Roles de pago y registros en nómina.</p>	<p>Dpto. de Recursos Humanos.</p>	<p>Mensual</p>
-------	---	---	---	-----------------------------------	----------------

	<p>salario digno.</p> <p>Los incrementos salariales deben negociarse con los representantes electos de los trabajadores teniendo en consideración el salario digno.</p>				
3.5.7	<p>Los trabajadores temporales empleados por un período de 3 meses o más de servicio ininterrumpido deberán tener un contrato de trabajo legal vinculante por escrito con una descripción del puesto de trabajo y firmado por el empleador y por el empleado. En este caso se aplica también el requisito 3.5.8.</p> <p>En caso de disolución del contrato, el tiempo de notificación previa ha de ser el mismo para empleador y trabajador.</p>	Los trabajadores temporales empleados por tres meses o más, tienen contratos de trabajo escritos.	Contratos de trabajo.	Dpto. de Recursos Humanos.	Mensual
3.5.21	<p>Los trabajadores locales y migrantes, de temporada/temporales y permanentes deben recibir beneficios equivalentes e iguales condiciones laborales para un mismo trabajo realizado.</p> <p>En caso de que no puedan otorgarse los mismos</p>	Todos los trabajadores, permanentes/temporales, locales y migrantes reciben iguales beneficios y condiciones por igual trabajo	Registro de beneficios entregados	Dpto. de Recursos Humanos.	Mensual

	beneficios, como en el caso de plan de pensiones o seguridad social a un grupo de trabajadores (por ejemplo trabajadores migrantes o de temporada/temporales) esos trabajadores deben recibir el equivalente o una alternativa por otros medios.	realizado.			
3.5.23	La empresa debe realizar toda la contratación habitual de los trabajadores de temporada/temporales para la producción Fairtrade de manera directa, en lugar de a través de un subcontratista.	Toda la contratación habitual de trabajadores de temporada/temporales se realiza directamente	Contratos de trabajo de subcontratistas.	Dpto. de Recursos Humanos.	Mensual
3.5.24	La empresa solo podrá subcontratar trabajadores para trabajos no regulares o en circunstancias excepcionales, si usted no puede contratar directamente. Cuando haya que recurrir a la subcontratación se observarán cuidadosamente las siguientes normas: Cuando se haya de hacer uso de un subcontratista, la dirección debe desarrollar unos criterios de selección adecuados para ayudar a decidir sobre la elección. Previo a la firma del contrato con un	Se subcontratan trabajadores solo para trabajo no regular o en circunstancias especiales. Los contratistas deben cumplir con las leyes nacionales y los requisitos Fairtrade a través de contratos escritos.	Contratos de trabajo de subcontratistas.	Dpto. de Recursos Humanos.	Cada vez que se realice un subcontratación.

	<p>subcontratista, la directiva deberá haber visto y aprobado sus credenciales.</p> <p>Los subcontratistas deben ser capaces de proporcionar servicios que cumplan la legislación nacional, el Convenio 181 de la OIT (Convenio sobre las agencias de empleo privadas) y con criterios específicos del capítulo 3 de este Criterio sobre Condiciones laborales con respecto a salarios, contratos y jornada laboral (requisitos. 3.5.1, 3.5.8, 3.5.9), libertad de asociación y sindical (requisitos 3.4.1, 3.4.8), trabajo forzado y no voluntario (requisito. 3.2.1), trabajo infantil (requisito 3.3.1, 3.3.2), discriminación (3.1.1) y salud y seguridad (3.6.1).</p> <p>Además, el subcontratista debe comprometerse por contrato (entre su empresa y el subcontratista) a cumplir estos requisitos y estar de acuerdo con ser objeto de una auditoría si el órgano de certificación lo considera oportuno.</p>				
3.5.25	Si su empresa subcontrata trabajadores, usted debe llevar un registro de los trabajadores contratados	Existen registros detallados de	Registro de trabajadores	Dpto. de Recursos	Cada vez que se

	(del contratista) que indique el número de trabajadores, sus pagos y horas de trabajo.	los trabajadores subcontratados por el contratista.	subcontratados si existiere.	Humanos.	realice un subcontratación.
--	--	---	------------------------------	----------	-----------------------------

Requisitos Año 3

3.5.17	Si el permiso de maternidad es inferior a 12 semanas, su empresa debe incrementarlo una semana cada año hasta alcanzar las 12 semanas, con compensación coherente al requisito 3.5.18.	Incrementar el permiso de maternidad pagado hasta alcanzar las 12 semanas.	Registro del personal con permiso de maternidad.	Dpto. de Recursos Humanos.	Mensual
3.5.20	La empresa debe trabajar para que todos los trabajadores permanentes cuenten con un fondo de previsión o plan de pensiones.	Trabajar para que todos los trabajadores permanentes tengan fondo de previsión o plan de pensiones.	Afiliación al Seguro Social.	Dpto. de Recursos Humanos.	Cada vez que ingrese un nuevo trabajador.
3.5.28	Si la empresa proporciona alojamiento a los trabajadores permanentes, migrantes, de temporada/temporales o antiguos trabajadores, debe garantizar una seguridad estructural y unos niveles razonables de decencia, privacidad, seguridad e higiene, además de incluir mantenimiento regular y mejoras de la vivienda	Garantizar seguridad estructural, decencia, privacidad, protección e higiene en las viviendas proporcionadas	No aplica porque no se da vivienda a los trabajadores de las Fincas Florícolas.	No aplica	No aplica

	e instalaciones comunes anexas. Si se comparten las instalaciones sanitarias, deben estar disponibles un número razonable de aseos y duchas, con agua limpia, por número de usuarios y según la práctica común de la región.				
--	--	--	--	--	--

Salud y Seguridad en el Trabajo

Requisitos Año 0

Criterio	Descripción del Criterio	Forma de Cumplimiento	Documento a revisar	Responsable	Fecha
3.6.1	<p>La empresa se asegura de que los procesos de trabajo, lugares de trabajo, maquinaria y equipo en el lugar de producción son lo más seguros posible y cualquier riesgo inherente para la salud queda minimizado gracias a un control adecuado</p> <p>Para garantizar la seguridad:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las áreas de riesgo y peligros potenciales deben estar claramente identificados mediante señales de aviso en el idioma apropiado y, de ser posible, incluir pictogramas; - Las instrucciones de seguridad y 	Hacer que todos los lugares de trabajo, procesos, maquinarias y equipamiento sean tan seguros como sea posible.	Rótulos, pictogramas, procedimientos, fichas de seguridad, instrucciones con respecto a la Seguridad Industrial.	Comité de Salud y Seguridad	Constante

	<p>procedimientos en los que se incluya la prevención de accidentes y respuesta ante ellos, deben estar en funcionamiento y haber sido comunicados al personal;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Toda la maquinaria y equipos peligrosos deben estar equipados con dispositivos de seguridad adecuados; - Sobre las partes móviles deben colocarse dispositivos de protección; - Se debe proporcionar equipo de seguridad a todos los trabajadores, que deben ser instruidos y monitoreados en su uso correcto; - El equipo de fumigación química debe ser almacenado de manera segura. 				
3.6.2	La empresa debe nombrar un Oficial de salud y seguridad responsable de los asuntos relacionados con la salud y seguridad laborales.	Designar un Oficial de Salud y Seguridad (H&S, por sus siglas en inglés).	Nombramiento del Oficial de Salud y Seguridad.	Gerencia	Anual
3.6.5	Toda la información, instrucciones de seguridad, intervalos de reentrada y recomendaciones de higiene relativas a los trabajos peligrosos debe	Publicar en el lugar de trabajo toda la información H&S de manera que todos	Procedimientos, fichas de seguridad,	Comité de Salud y Seguridad	Constante

	mostrarse claramente en un lugar visible del lugar de trabajo, en el idioma que los trabajadores comprendan y con imágenes	puedan verla y entenderla	instrucciones con respecto a la Seguridad Industrial.		
3.6.6	La empresa debe formar periódicamente, al menos una vez al año, a trabajadores y a sus representantes sobre los requisitos básicos de la salud y seguridad laborales, protección de la salud y primeros auxilios. Su empresa debe registrar estas actividades formativas indicando los temas tratados, fecha, duración, nombre de los asistentes y formadores	Formar a los trabajadores en H&S ocupacional, al menos una vez al año; mantener registros de la formación.	Registro de capacitaciones.	Dpto. de Recursos Humanos	Anual
3.6.7	La empresa debe formar adecuadamente a los trabajadores encargados de cualquier trabajo potencialmente peligroso de acuerdo con las tareas que realizan. La formación debe cubrir los riesgos para la salud y ambientales de los productos que manejan los trabajadores, si procede, y capacitarlos para tomar las medidas de emergencia correctas en caso de accidente.	Formar a los trabajadores que realizan tareas potencialmente peligrosas sobre los riesgos ambientales y para la salud; mantener registros de la formación.	Registro de capacitaciones	Dpto. de Recursos Humanos y Dpto. de Fitosanidad.	Mensual
3.6.8	La empresa debe proporcionar agua potable cercana	Proporcionar agua potable	Análisis del	Laboratorio	Semestral

	para todos los trabajadores y señalar claramente las instalaciones de agua potable etiquetándolas como tal. Si la pureza del agua ha sido señalada como un riesgo, el agua potable se debe analizar al menos dos veces al año para ajustarse a las variaciones estacionales.	para el consumo.	Agua para demostrar que es potable.		
3.6.9	Proporcionar baños limpios, lavabos y vestuarios para todos los trabajadores y duchas para los trabajadores que manejan plaguicidas.	Proporcionar baños limpios, lavabos y vestuarios para todos los trabajadores y duchas para los trabajadores que manejan plaguicidas.	Infraestructura sanitaria.	Alta Dirección	Al inicio de la certificación.
3.6.11	Las instalaciones de su empresa y sus alrededores deben estar libres de defectos obvios y se mantendrán en todo momento en condiciones seguras, limpias y, cuando sea preciso, higienizadas.	Garantizar que las instalaciones de la empresa estén libres de defectos obvios y sean seguras, limpias e higiénicas.	Registros de limpieza.	Dpto. de Bienestar Social	Diario
3.6.12	Todos los lugares de trabajo de su empresa que no sean al aire libre deben disponer de iluminación adecuada, calefacción y ventilación correspondientes al clima local.	Garantizar iluminación, calefacción y ventilación adecuadas en los espacios interiores.	Infraestructura necesaria	Alta Dirección	Constante
3.6.13	El equipamiento eléctrico, cableado y tomas de la	Garantizar que toda la	Registros de	Dpto. de	Semanal

	empresa deben encontrarse instalados de manera adecuada, con toma a tierra y revisado periódicamente por un profesional en cuanto a sobrecargas y fugas	electricidad y el cableado estén instalados adecuadamente y que un profesional los revise en cuanto a sobrecargas y fugas.	Mantenimiento de las instalaciones.	Mantenimiento.	
3.6.14	La empresa debe disponer de salidas adecuadamente señaladas para casos de incendios, rutas de evacuación, equipo anti-incendios y alarmas para casos de incendio en todos los lugares de trabajo cerrados según los estándares de la industria. Las salidas para casos de incendio y rutas de evacuación deben encontrarse libres de obstáculos para permitir una evacuación rápida y segura en caso de emergencia.	Proporcionar rutas de evacuación, salidas para casos de incendio, alarmas, equipo anti-incendios. Mantener las salidas para casos de incendio libres de obstáculos	Mapa de Riesgos	Comité de Salud y Seguridad.	Constante
3.6.15	La empresa debe formar periódicamente a nuevos y antiguos trabajadores en procedimientos de evacuación.	Formar a nuevos y antiguos trabajadores en procedimientos de evacuación.	Registros de capacitación y formación de trabajadores.	Dpto. de Recursos Humanos.	Anual
3.6.16	La empresa debe proporcionar unos servicios y equipos adecuados de primeros auxilios, y personal	Proporcionar servicios de primeros auxilios,	Conformación de brigadas de	Comité de Salud y	Anual

	con formación adecuada en primeros auxilios para hacer frente a todas las razonablemente previsibles situaciones de emergencia.	equipamiento y personal entrenado en primeros auxilios.	primeros auxilios.	Seguridad.	
3.6.17	El Oficial de salud y seguridad debe elaborar informes sobre accidentes de trabajo y las medidas de primeros auxilios correspondientes.	Garantizar que se lleven registros sobre accidentes de trabajo y las medidas correspondientes.	Registros e informes sobre los accidentes laborales.	Oficial de Salud y Seguridad.	Mensual
3.6.18	La empresa debe facilitar el acceso a la atención médica adecuada en caso de enfermedad o lesión relacionada con el trabajo	Facilitar el acceso a la atención médica para casos de enfermedad o lesión relacionadas con el trabajo.	Registros de atenciones médicas.	Dpto. Médico	Constante
3.6.19	La empresa debe proporcionar el equipo de protección personal (EPP) adecuado y de calidad a los trabajadores que manipulen productos químicos peligrosos y garantizar que los trabajadores han recibido formación y utilizan correctamente el equipo.	Proporcionar EPP (equipo de protección personal) a los trabajadores que manipulan productos químicos peligrosos. Cerciorarse de que los utilicen.	Registros de entrega de elementos de protección personal.	Dpto. de Sanidad Vegetal de la empresa	Mensual
3.6.20	El equipo de protección personal que se utiliza para aplicar plaguicidas y otros químicos peligrosos debe limpiarse después de cada uso en un área específica	Garantizar que el EPP y los equipos para la aplicación de plaguicidas se limpien	Registros de entrega de elementos de	Dpto. de Sanidad Vegetal de la	Mensual

	<p>para ese fin.</p> <p>El EPP debe almacenarse separadamente para evitar la contaminación con plaguicidas y los trabajadores nunca deben llevarlo a sus casas.</p>	<p>después de la utilización, que se guarden separados y que nunca se lleven a casa.</p>	<p>protección personal.</p>	<p>empresa.</p>	
3.6.21	<p>Los trabajadores que participan en la manipulación de productos químicos potencialmente peligrosos deben ser examinados periódicamente por un médico, al menos una vez al año.</p> <p>Estos exámenes deben ser gratuitos y confidenciales para cada trabajador.</p>	<p>Facilitar exámenes médicos gratuitos, al menos una vez al año, a los trabajadores que manipulan productos químicos peligrosos.</p>	<p>Exámenes médicos de los trabajadores de Sanidad Vegetal.</p>	<p>Dpto. Medico</p>	<p>Anual</p>
3.6.22	<p>Las siguientes personas no deben participar en ningún trabajo potencialmente peligroso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - menores de 18 años; - mujeres embarazadas o en período de lactancia; - personas con condiciones mental incapacitantes; - personas con enfermedades crónicas, hepáticas o renales; - personas con enfermedades respiratorias. 	<p>No contratar al personal siguiente en ningún trabajo potencialmente peligroso:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Menores de 18 años - Mujeres embarazadas o en período de lactancia - Personas con condiciones mentales incapacitantes - Personas con enfermedades crónicas, hepáticas o renales 	<p>Registros de rotación del personal que participa en Sanidad Vegetal</p>	<p>Dpto. de Sanidad Vegetal de la empresa.</p>	<p>Mensual</p>

		- Personas con enfermedades respiratorias.			
3.6.23	<p>Todos los manipuladores de productos químicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - deben ser instruidos y formados en profundidad periódicamente, por una institución reconocida o por especialistas en la aplicación segura y riesgos de plaguicidas y productos químicos. Deben seguirse las instrucciones de seguridad de la etiqueta del producto; deben ser relevados periódicamente en las tareas de fumigación según un plan de rotación de tareas; - deben enjuagar todo el equipo tras la fumigación y lavar su propio equipo de protección antes de desvestirse; - deben ducharse después de la fumigación; - deben controlar y cambiar regularmente los filtros de sus respiradores. Se utilizará una lista de control para esta tarea; - deben calibrar adecuadamente el equipo de fumigación. 	<p>Garantizar que todos los fumigadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reciban formación sólida - Se les releve periódicamente en la tarea de fumigación a través de una rotación en el trabajo - Enjuaguen todo el EPP y el equipamiento antes de quitarse la ropa protectora - Se duchen después de la fumigación - Controlen y cambien los filtros de los respiradores periódicamente - Calibren periódicamente el equipo de fumigación, como está establecido. 	<p>Registros de capacitaciones externas por parte de una entidad reconocida en el tema de manejo de plaguicidas y productos químicos.</p> <p>Registro de rotación del personal.</p> <p>Registros de calibración de equipos.</p>	Dpto. de Sanidad Vegetal	Semanal
3.6.24	Tras la fumigación con plaguicidas en el área de	Respetar los períodos de	Registros de	Dpto. de	Diario

	<p>producción, deben seguirse estrictamente los intervalos mínimos de reentrada indicados por el fabricante. En caso de que el fabricante no especifique intervalos o si el fabricante no hace referencia explícita a las prácticas de cultivo que utiliza la empresa (como el uso de invernaderos), se utilizarán los siguientes intervalos de reentrada basados en las categorías de toxicidad aguda de la Organización Mundial de la Salud (OMS):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plaguicidas altamente peligrosos (OMS Ib.): 24 horas. - Plaguicidas moderadamente peligrosos (OMS II): 12 horas. - Plaguicidas ligeramente peligrosos (OMS III): 6 horas. - Plaguicidas improbablemente peligrosos (OMS U): 4 horas. <p>En todos los casos debe observarse el intervalo de reentrada y el follaje debe encontrarse completamente seco antes de permitir el acceso.</p>	<p>reentrada aplicables después de fumigar plaguicidas; garantizar que no se acceda durante el período de reentrada y que el follaje esté completamente seco antes de permitir el acceso</p>	<p>reingreso a áreas fumigadas con plaguicidas.</p>	<p>Sanidad Vegetal</p>	
3.6.25	<p>La empresa debe proporcionar las herramientas y</p>	<p>Proporcionar herramientas</p>	<p>Registro de</p>	<p>Bodega</p>	<p>Semanal</p>

	ropa de trabajo adecuadas para todos los trabajadores según sus tareas y reemplazarlos con regularidad de forma gratuita.	y ropa de trabajo adecuadas, adaptadas a sus tareas y renovadas periódicamente, para todos los trabajadores.	entrega de herramientas y ropa de trabajo del personal.		
3.6.27	La empresa debe nombrar a un Oficial Médico responsable de la salud y protección e identificarlo ante el conjunto de trabajadores. El oficial médico debe estar cualificado para ese puesto, por ejemplo un trabajador sanitario formado, personal de enfermería o médico. Este Oficial será el responsable de sugerir, planificar y monitorear medidas para mejorar el cuidado médico y la protección de la salud dentro de la empresa.	Designar e identificar un Oficial Médico calificado	Nombramiento del Oficial Médico.	Gerencia	Al inicio de la certificación.
3.6.28	El Oficial Médico debe mantener la documentación, actualizada periódicamente y completa, sobre enfermedades y accidentes, así como proponer acciones para reducirlos cuando sea posible.	Mantener documentación completa y actualizada sobre todas las enfermedades, accidentes y sobre las medidas a tomar en cada caso.	Fichas médicas del personal	Dpto. Medico	Constante

Requisitos Año 1

3.6.3	La empresa debe establecer un Comité para salud y seguridad laborales con representación de los trabajadores. El Comité para salud y seguridad debe mantener reuniones regulares con el Oficial de salud y seguridad para debatir sobre la salud y seguridad en el lugar de trabajo.	Crear un comité H&S con representantes de los trabajadores que se reúna periódicamente	Actas de conformación del Comité de Salud y Seguridad	Alta Dirección	Al primer año de la certificación
3.6.29	La empresa debe ofrecer exámenes regulares y chequeos médicos voluntarios a todos los trabajadores al menos una vez cada tres años. Cualquier conclusión debe ser comunicada al trabajador de manera confidencial y fácilmente comprensible. Deben abrirse historiales de salud individuales para todos los trabajadores en el momento de su contratación. Estos historiales se mantendrán de manera confidencial y la dirección no debe tener acceso a ellos.	Ofrecer exámenes y chequeos médicos periódicos a cargo de un profesional a todos los trabajadores, al menos cada 3 años. Mantener de manera confidencial los historiales de salud individuales.	Exámenes médicos y fichas médicas del personal	Dpto. Medico	Al primer año de la certificación

Requisitos Año 3

3.6.4	La empresa debe llevar a cabo regularmente	Realizar periódicamente evaluaciones de riesgo en	Matriz de riesgos	Comité de Salud y	Anual
-------	--	---	-------------------	-------------------	-------

	evaluaciones sobre salud y seguridad junto a los trabajadores y sus representantes para salud y seguridad y adaptar las medidas de seguridad consecuentemente.	H&S.		Seguridad	
3.6.26	La empresa debe proporcionar servicios de salud ocupacional gratuita al conjunto de los trabajadores.	Proporcionar servicios de salud ocupacional gratuitos a todos los trabajadores.			
3.6.30	La empresa debe proporcionar a los trabajadores cuidados y consejos médicos gratuitos y periódicos en el lugar de trabajo, en un horario fijado durante la jornada laboral. Su empresa debe establecer un dispensario en el lugar, donde esté legalmente permitido, con el equipamiento adecuado y un stock de medicamentos básicos para el tratamiento de las enfermedades más comunes e intoxicación aguda, con personal profesional de salud (por ejemplo, médico, enfermera, trabajador sanitario) presente según un calendario expuesto en el dispensario.	Proporcionar a los trabajadores cuidados médicos gratuitos y periódicos a través de un dispensario en la empresa, con acceso habitual a un médico.	Registros de servicios médicos	Alta Dirección	Al partir del tercer año de la certificación

Requisitos Año 6

3.6.10	La empresa debe proporcionar áreas adecuadas donde los trabajadores puedan descansar y	Facilitar áreas adecuadas donde los trabajadores puedan descansar, así como	Infraestructura para el personal	Alta Dirección	A partir del sexto año de certificación
--------	--	---	----------------------------------	----------------	---

	comedores con cocina donde sea necesario o si se solicita.	comedores con cocina.			
3.6.31	La empresa debe establecer e implementar una política para prevenir y ocuparse de las principales enfermedades contagiosas del lugar, así como una estructura de información sobre la incidencia de epidemias. Esta política debe tener particularmente en cuenta el contexto local (por ejemplo, en lo que se refiere a VIH/SIDA).	Establecer una política, acorde al contexto local, para prevenir y tratar las principales enfermedades contagiosas.	Políticas para prevenir y tratar enfermedades contagiosas.	Alta Dirección	A partir del sexto año de certificación

Fuente: Autor

9. PROCEDIMIENTO PARA EL CUMPLIMIENTO DE CRITERIOS DE DESARROLLO AMBIENTAL

La empresa debe nombrar una persona que tenga la experiencia y la capacidad de llevar adelante la responsabilidad ambiental junto a la empresa de acuerdo con los criterios de esta sección.

Se debe implementar un Manejo Integrado de Plagas MIP, que es una cuidadosa consideración de todas las técnicas disponibles para combatir plagas y la posterior integración de medidas apropiadas que disminuyen el desarrollo de poblaciones de plagas y mantienen el empleo de plaguicidas a niveles económicamente justificados y que reducen al mínimo los riesgos para la salud y el ambiente.

Establecer un monitoreo constante de poblaciones de plagas, enfermedades y enemigos naturales en el cultivo.

9.1 Uso y Manejo Adecuado de Plaguicidas.

En esta sección se trata sobre la manipulación y utilización adecuada de los pesticidas y otros productos químicos peligrosos. Hace referencia al almacenamiento, etiquetado comprensible y manipulación de los plaguicidas y otros productos químicos peligrosos que se emplean en las fincas o en la organización.

El término plaguicida hace referencia a insecticidas, herbicidas, fungicidas, acaricidas, biocidas y alguicidas.

El término productos químicos peligrosos hace referencia a sustancias que son peligrosas para el ambiente y para la salud de las personas. Los plaguicidas y productos químicos se usan frecuentemente en la floricultura.

También se consideran sustancias peligrosas los combustibles, desinfectantes y emisiones tales como polvo o humos.

Las sustancias peligrosas incluyen:

- Nocivo/tóxico que causa daños temporales o permanentes a las funciones corporales
- Corrosivo que causa daño a los tejidos vivos
- Irritante que causa irritación local a los tejidos vivos
- Alergizante que causa una reacción alérgica
- Carcinogénico que causa cáncer
- Mutagénico que causa mutaciones genéticas

- Tóxicos para la reproducción humana

Fairtrade incluye en sus Criterios una lista de plaguicidas peligrosos conocida como la Lista de Materiales Prohibidos (LMP). La LMP es un requisito aplicable a todos los productores certificados Fairtrade. Consta de dos partes: la Parte 1, Lista Roja, que incluye una lista de sustancias prohibidas y la Parte 2, Lista Amarilla, que incluye una lista de sustancias que serán monitoreadas y cuya inclusión o no en la Lista Roja se decidirá en el año 2015.

La empresa debe garantizar que todos los trabajadores que manejan plaguicidas y otros productos químicos peligrosos, reciban información sobre la manipulación, el uso correcto de elementos de protección personal, los riesgos asociados con el transporte, uso, preparación, aplicación, almacenamiento y eliminación de desechos.

9.2 Manejo de Suelo y Agua

La empresa debe manejar los fertilizantes de un modo adecuado que pueda disminuir cualquier contaminación potencial de fuentes de agua y a la vez garantizar que no se desperdicien los recursos.

Garantizar que los fertilizantes se almacenan de manera segura que se reduzcan los posibles riesgos que ellos representan en la contaminación del agua. Particularmente se debe tener especial cuidado con el nitrógeno que puede tener efectos negativos en la pureza del agua.

Se debe garantizar las buenas prácticas en el uso y manejo del agua teniendo en cuenta donde y como el agua toma su fuente, minimizando los volúmenes utilizados, reciclando el agua siempre que sea posible y asegurando que ninguna agua residual sea fuente de contaminación.

Garantizar que el agua se use del modo más eficiente posible.

Incorporar las siguientes medidas en el manejo del agua:

- Estimar con antelación los volúmenes de agua necesarios para irrigar un cultivo
- Medir los volúmenes reales utilizados para el riego y la producción
- Garantizar la realización de trabajos periódicos de mantenimiento a los sistemas de agua y que existan procedimientos para informar sobre fugas o daños
- Redistribuir, reutilizar y reciclar el agua, siempre que sea posible
- Hacer uso de la mejor tecnología accesible o disponible para el riego y el procesamiento con el fin de optimizar las cantidades de agua utilizadas.

DESARROLLO AMBIENTAL

Tabla 5. Gestión Ambiental

Criterio N°	Descripción del Criterio	Forma de Cumplimiento	Documento a revisar	Responsable	Fecha
4.1.1	Una persona dentro de la empresa debe tener la responsabilidad de dirigir las medidas operativas necesarias para cumplir con los requisitos de la sección 4: Desarrollo ambiental.	Nombrar un responsable del desarrollo ambiental	Nombramiento escrito del Responsable de Desarrollo Ambiental	Alta Dirección	Al inicio de la certificación
4.1.2	La empresa debe definir e implementar un procedimiento para concienciar a sus trabajadores en relación a los requisitos de la sección.	Sensibilizar a los trabajadores sobre desarrollo ambiental y responsabilidad.	Procedimiento para sensibilizar a los trabajadores sobre desarrollo ambiental.	Responsable de Desarrollo Ambiental	Anual

Manejo de Plagas

4.2.1	La empresa debe tener acceso y recibir orientación de un experto en estrategias de manejo integrado de plagas (MIP).	Garantizar orientación de un experto sobre Manejo Integrado de Plagas (MIP).	Contrato de un experto en Manejo Integrado de Plagas	Dpto. De Sanidad Vegetal	Constante
4.2.2	La empresa debe implementar, por lo menos, un control alternativo al uso de plaguicidas y una medida preventiva para evitar el desarrollo	Implementar, al menos, una alternativa a la aplicación de plaguicidas y una medida	Procedimiento de Implementación.	Dpto. De Sanidad Vegetal	Al iniciar la certificación

	de plagas y demostrar el control de las plagas y enfermedades en el cultivo Fairtrade.	preventiva contra las plagas			
4.2.3	La empresa debe monitorear las principales plagas y enfermedades del cultivo Fairtrade y debe establecer el nivel de daño causado por la plaga a partir del cual se justifica el uso de plaguicidas químicos. La empresa debe evitar que las plagas se hagan resistentes a los plaguicidas.	Monitorear las principales plagas y enfermedades del cultivo Fairtrade, establecer cuándo se justifica el uso de plaguicidas y evitar que la plaga se haga resistente.	Registros de Monitoreo	Dpto. De Sanidad Vegetal	Diario
4.2.4	La empresa debe proporcionar formación sobre los peligros relacionados con los plaguicidas y otros productos químicos peligrosos durante las horas de trabajo a todos los trabajadores que manejen estos materiales, así como garantizar que estos productos químicos se manejan correctamente y que se utiliza un equipo de protección personal (EPP) adecuado.	Proporcionar formación a todos los que manipulan productos químicos sobre los peligros de su uso, cómo usarlo adecuadamente y sobre el uso de EPP.	Registros de capacitación sobre uso seguro de plaguicidas.	Dpto. De Sanidad Vegetal	Semestral
4.2.5	La empresa debe garantizar que todos los trabajadores conozcan los peligros y riesgos relacionados con los plaguicidas y otros productos químicos peligrosos aun cuando no	Asegurarse de que todos los trabajadores son conscientes de los peligros relacionados con los plaguicidas y otros	Registros de capacitación sobre uso seguro de plaguicidas.	Dpto. De Sanidad Vegetal	Semestral

	estén manipulando directamente estos materiales.	productos químicos.			
4.2.6	La empresa no debe aplicar plaguicidas u otros productos químicos peligrosos cerca de áreas con actividad humana en curso (viviendas, comedores, oficinas, almacenes o similares). Debe mantenerse una zona de seguridad de al menos 10 metros a menos que haya una barrera que reduzca eficazmente la difusión de los plaguicidas.	No aplicar plaguicidas o productos químicos peligrosos cerca de lugares con actividad humana en curso, mantener una zona de seguridad de 10 metros.	Registros de las zonas de aplicaciones de plaguicidas.	Dpto. De Sanidad Vegetal	Diario
4.2.7	La empresa no debe aplicar plaguicidas u otros productos químicos por aire encima y alrededor de las áreas con actividad humana en curso o de fuentes de agua. Si se subcontrata la fumigación, su empresa debe asegurarse de que este requisito sobre la fumigación se cumpla.	No aplicar plaguicidas o productos químicos peligrosos por aire encima o cerca de lugares con actividad humana y fuentes de agua.	Registros de las zonas de aplicaciones de plaguicidas.	Dpto. De Sanidad Vegetal	Diario
4.2.8	La empresa debe mantener un área de almacenamiento para los plaguicidas y otros productos químicos peligrosos que minimice los riesgos. El área de almacenamiento seguro debe:	Almacenar los plaguicidas y otros productos químicos peligrosos de manera que se minimicen los riesgos.	Infraestructura física para bodega de plaguicidas y productos químicos.	Alta Dirección	Al inicio de la certificación.

<ul style="list-style-type: none"> - estar cerrada y ser accesible solo al personal capacitado y autorizado; - estar ventilada para evitar la concentración de vapores tóxicos; - contar con equipamiento, como materiales absorbentes, para gestionar los accidentes y derrames; - estar iluminada en forma adecuada para permitir que la persona responsable pueda leer las etiquetas correctamente; - estar fabricada con material no combustible; - no permitir que el almacenamiento de plaguicidas se mezcle con alimentos, equipo de protección personal u otro tipo de equipamiento y maquinaria; - contar con recipientes que indiquen claramente en la etiqueta el contenido, las advertencias y usos previstos, de preferencia en el envase original siempre que sea posible; y - contener información sobre el manejo correcto de los plaguicidas (fichas de datos de 				
---	--	--	--	--

	seguridad).				
4.2.9	La empresa debe estar equipada para gestionar accidentes, derrames y accidentes potenciales de manera efectiva en las áreas donde se preparen o mezclen plaguicidas y productos químicos peligrosos. En caso de que ocurran derrames se debe evitar la filtración hacia el suelo o fuentes de suministro de agua. La empresa debe planificar la fumigación de tal manera que sobre muy poco o nada de la solución empleada en la fumigación.	Asegurarse de poder contener y gestionar de manera efectiva los derrames y accidentes con plaguicidas y otros productos químicos peligrosos.	Procedimiento implementado para control de derrames.	Comité de Salud y Seguridad. Dpto. Sanidad Vegetal.	Al inicio de la certificación.
4.2.10	La empresa no debe reutilizar los antiguos envases vacíos de plaguicidas o de productos químicos peligrosos para almacenar agua o alimentos. Los envases vacíos deben enjuagarse tres veces y el agua del enjuague debe utilizarse en la mezcla de los plaguicidas que se aplicará. Una vez realizado el triple enjuague, los envases vacíos deben ser perforados y almacenados a la espera de su eliminación. Todo el equipamiento residual	No volver a utilizar antiguos envases de productos químicos, ahora vacíos, para almacenar agua o comida. Hay que enjuagarlos tres veces, perforarlos y almacenarlos adecuadamente hasta que se vayan a desechar.	Registros de entrega de envases a gestores autorizados.	Comité de Salud y Seguridad. Dpto. Sanidad Vegetal.	Mensual

	que ha estado en contacto con plaguicidas debe ser lavado y almacenado en forma segura.				
4.2.11	La empresa no debe utilizar ninguno de los materiales de la parte 1 (Lista roja) de la Lista de Materiales Prohibidos (LMP) de Fairtrade International para los cultivos Fairtrade (véase Anexo 2). Sólo los plaguicidas registrados en el país pueden ser utilizados en los cultivos Fairtrade. Los plaguicidas prohibidos en la LMP deben estar claramente marcados como “No utilizar en los cultivos Fairtrade.	No usar materiales de la Lista Roja de Fairtrade para productos Fairtrade.	Registro de aplicaciones de plaguicidas.	Dpto. Sanidad Vegetal.	Diario
4.2.12	No obstante lo dispuesto en el requisito 4.2.11, la empresa puede aplicar ciertos materiales de la parte 1 (Lista Roja) de la Lista de Materiales Prohibidos (LMP) de Fairtrade International. Su empresa puede utilizarlos solo si lo ha solicitado previamente al órgano de certificación y ha obtenido permiso para determinados materiales y alcance tal, y como se identifican en la parte la parte 1 de la LMP (Lista Roja). Este requisito solo es aplicable	Si se usan materiales de la Lista Roja, se necesita autorización previa del órgano de certificación.	Autorización del organismo certificador, si se ha utilizado plaguicidas prohibidos	Alta Dirección	Cuando amerite solicitar la autorización.

	cuando el órgano de certificación permite el uso de un material especificado en la LMP de Fairtrade International por derogación. El permiso está sujeto a que la empresa haya demostrado, basándose en evidencia creíble, la necesidad de recurrir a estos materiales, que su uso se minimiza y se emplean siguiendo las condiciones de salud y seguridad, así como que se ha implementado un plan y un expediente adecuados para sustituir estos materiales.				
4.2.13	La empresa debe tener en práctica un procedimiento para garantizar que los materiales incluidos en la parte 1 (Lista Roja) de LMP de Fairtrade International no se utilizan en los cultivos Fairtrade.	Procedimientos en práctica para garantizar que no se usen los materiales prohibidos.	Procedimientos escritos e implementados	Dpto. Sanidad Vegetal	Al inicio de la certificación
4.2.14	La empresa debe decidir sobre el uso de herbicidas en función de la presencia de malezas y la falta de controles alternativos. En caso de ser utilizados, los herbicidas deberían ser sólo una parte de una estrategia integrada contra las malezas y deberían aplicarse	Solo recurrir al uso de herbicidas cuando existe maleza y en ausencia de un control alternativo, como parte de la estrategia y con aplicación focalizada.	Registros de aplicaciones.	Dpto. Sanidad Vegetal.	Al inicio de la certificación.

focalizadamente.				
------------------	--	--	--	--

Requisitos Año 3.

4.2.15	La empresa debe registrar los plaguicidas utilizados. Su empresa debe indicar cuáles de esos materiales se incluyen en la parte 1 (Lista Roja) de LMP de Fairtrade International y cuáles en la parte 2 (Lista Amarilla), (Véase el anexo 2). Los registros incluyen como mínimo: el nombre de la persona que aplicó el plaguicida, el nombre y la cantidad del plaguicida utilizado, el método de aplicación, el nombre de la plaga o enfermedad a tratar, la fecha y el lugar. Debe haber registros, al menos, de los últimos 12 meses y, en función de esto, se deben definir los objetivos de la reducción de plaguicidas o de las cantidades máximas a utilizarse.	Registrar en detalle el uso de plaguicidas	Registro Diario de Fumigación	Dpto. Sanidad Vegetal.	Diario
--------	---	--	-------------------------------	------------------------	--------

Suelo y Agua

Requisitos Año 0

Criterio	Descripción del Criterio	Forma de Cumplimiento	Documento a revisar	Responsable	Fecha
4.3.1	La empresa no debe utilizar residuos sólidos humanos para fertilizar.	No usar residuos sólidos humanos para fertilizar.	Política de no uso de residuos sólidos humanos.	Responsable Medio Ambiente.	Constante
4.3.2	La empresa no debe utilizar aguas residuales sin tratar para irrigar o procesar los cultivos Fairtrade.	No utilizar aguas residuales sin tratar para irrigar o procesar los productos de Fairtrade.	Procedimiento de tratamiento y uso de aguas residuales.	Responsable Medio Ambiente.	Al inicio de la certificación
4.3.4	La empresa debe almacenar los fertilizantes (orgánicos e inorgánicos) en forma tal que se minimicen los riesgos de contaminación del agua. Los fertilizantes se almacenan separados de los plaguicidas.	Almacenar los fertilizantes de manera que se garantice que no haya riesgo de contaminación del agua. Almacenar fertilizantes y plaguicidas por separado.	Infraestructura y procedimientos de bodega.	Bodeguero	Constante

Requisitos Año 1

4.3.3	La empresa debe aplicar los fertilizantes	Solo aplicar los fertilizantes de acuerdo a la necesidad de	Análisis de suelos y registros de	Área Fertirriego	Semanal
-------	---	---	-----------------------------------	------------------	---------

	(orgánicos e inorgánicos) en cantidades que respondan a la necesidad de nutrientes del cultivo	nutrientes del cultivo.	aplicaciones de fertilizantes.		
4.3.7	La empresa debe implementar prácticas diseñadas para mejorar la fertilidad del suelo.	Implementar prácticas para mejorar la fertilidad del suelo.	Programas de aplicación de Materia Orgánica	Área de Cultivo	Mensual
4.3.8	La empresa debe evaluar los posibles riesgos para la salud del agua de irrigación y si lo considera conveniente, hacer un análisis y poner en práctica los resultados del análisis.	Evaluar, a través de análisis, los posibles riesgos que pueda representar el agua de irrigación para la salud y, de ser necesario, actuar en correspondencia con los resultados de dichos análisis.	Análisis de agua y análisis de riesgo de la misma.	Laboratorio	Semestral
4.3.9	La empresa debe saber la procedencia del agua utilizada en la irrigación y procesamiento de los cultivos Fairtrade. Un inventario de las fuentes debe estar disponible.	Garantizar la disponibilidad de un inventario (mapa / croquis) de las fuentes de agua para riego y procesamiento.	Mapa - croquis de las fuentes de riego.	Área Fertirriego	Al iniciar la certificación
4.3.10	La empresa debe implementar procedimientos para hacer un uso eficiente y racional de las fuentes de agua. Estos procedimientos incluyen	Implementar procedimientos para un uso eficiente y racional del agua.	Procedimientos y planes de manejo de agua.	Área Fertirriego	Al iniciar la certificación

	<p>estimar los volúmenes de agua necesarios para irrigar el cultivo, medir (o estimar) los volúmenes de agua extraída de las fuentes y los volúmenes reales empleados en la irrigación y procesamiento, proporcionar mantenimiento al sistema de distribución del agua y adoptar métodos, cuando aplique, para recircular, reutilizar y/o reciclar el agua</p>				
--	--	--	--	--	--

Requisitos Año 3

4.3.5	<p>La empresa debe identificar los terrenos que están en riesgo de erosión del suelo o los lugares ya erosionados y llevar a cabo prácticas que reduzcan y/o prevengan la erosión del suelo causada por el viento, el agua y/o el impacto humano o animal.</p>	<p>Identificar los terrenos en riesgo de erosión o ya erosionados y tomar las medidas adecuadas para controlarla.</p>	<p>Mapa que indique los terrenos con riesgo de erosión.</p>	<p>Laboratorio de Suelos.</p>	<p>Al inicio de la certificación</p>
4.3.6	<p>La empresa debe identificar las áreas donde se necesita cobertura vegetal y debe tener un plan con un plazo máximo para establecer una cobertura vegetal en todas las áreas identificadas con la finalidad de evitar que haya suelo sin vegetación.</p>	<p>Identificar los terrenos que necesitan cobertura vegetal e implementar un plan para formarla.</p>	<p>Mapa de suelos que necesiten cobertura vegetal con su respectivo plan.</p>	<p>Laboratorio de Suelos</p>	<p>Al inicio de la certificación</p>
4.3.11	<p>La empresa debe mantenerse informada sobre el</p>	<p>Mantenerse informado y</p>	<p>Información</p>	<p>Administración</p>	<p>Constante</p>

	<p>estado de las fuentes de agua en su área. En caso de que las autoridades locales ambientales u otras entidades consideren que sus fuentes de agua se estén agotando, estén en una condición crítica o bajo uso excesivo, usted debe entablar un diálogo con las autoridades o las iniciativas locales con el fin de determinar las posibles formas de participar en las iniciativas de investigación o búsqueda de soluciones.</p>	<p>comprometido con la situación del agua en la zona.</p>	<p>actual sobre las fuentes de agua.</p>	<p>General</p>	
4.3.13	<p>La empresa debe gestionar las aguas residuales de las instalaciones de procesamiento en forma tal que no tengan un impacto negativo en la calidad del agua, la salud y estructura del suelo y la seguridad de los alimentos.</p>	<p>Garantizar que las aguas residuales de las instalaciones de procesamiento se gestionen en forma tal que no tengan un impacto negativo en la calidad del agua, el suelo y la seguridad de los alimentos.</p>	<p>Procedimiento para tratamiento de aguas residuales.</p>	<p>Responsable ambiental</p>	<p>A partir del tercer año de la certificación</p>

Requisitos Año 6

4.3.12	La empresa debe hacer uso de la mejor tecnología accesible (o localmente disponible) para la irrigación y el procesamiento con el fin de optimizar las cantidades de agua aplicadas.	Utilizar la mejor tecnología disponible para el riego y el procesamiento con el fin de optimizar los volúmenes de agua aplicadas.	Infraestructura - tecnología.	Alta Dirección	A partir del año 6 de certificación.
--------	--	---	-------------------------------	----------------	--------------------------------------

Desechos

Requisitos Año 1

Criterio	Descripción del Criterio	Forma de Cumplimiento	Documento a revisar	Responsable	Tiempo
4.4.1	La empresa debe mantener el lugar de producción libre de desechos peligrosos. Deben existir y usar periódicamente las áreas designadas para el almacenamiento y eliminación de desechos peligrosos. Los desechos peligrosos no deben quemarse. A falta de instalaciones de eliminación adecuadas, se pueden quemar pequeñas cantidades de desechos peligrosos de la finca en un área bien ventilada y alejada de	Mantener el lugar de producción libre de desechos peligrosos, no eliminarlos a través de la quema	Registros de entrega de desechos peligrosos a un gestor certificado para su tratamiento	Responsable Ambiental	Mensual

	personas, animales o cultivos. Su empresa sólo pueden quemar desechos peligrosos si está permitido por las regulaciones locales y si se respetan todas las recomendaciones de seguridad.				
4.4.2	La empresa debe tener un plan de manejo de desechos que incluya estrategias para la reducción de desechos, reciclaje, reutilización y alternativas de eliminación. Este plan debe establecer los plazos en los que la empresa identificará los desechos principales, las maneras de reducirlos y reutilizarlos y, si procede, deshacerse de ellos de la mejor manera disponible	Garantizar contar con un plan de manejo de desechos abarcador.	Plan de manejo de desechos. Implementación y difusión del mismo.	Responsable ambiental	Anual

Requisitos Año 3

4.4.3	La empresa debe utilizar los desechos orgánicos en forma sostenible a través de la implementación de prácticas que permitan el reciclaje de nutrientes. No se permite la alimentación de animales con	Hacer un uso sostenible de los desechos orgánicos, lo que permite que los nutrientes se reciclen.	Plan de manejo de desechos. Implementación y difusión del mismo.	Responsable ambiental	Anual
-------	--	---	---	-----------------------	-------

	<p>desechos orgánicos contaminados con plaguicidas.</p> <p>La quema de desechos orgánicos solo está permitida si es requerido por la legislación aplicable con fines sanitarios o si está probado que es una práctica más sostenible.</p>				
--	---	--	--	--	--

Organismos Modificados Genéticamente

Requisitos Año 0

Criterio	Descripción del Criterio	Forma de Cumplimiento	Documento a revisar	Responsable	Fecha
4.5.1	<p>La empresa no debe utilizar deliberadamente semillas o material de plantación modificados genéticamente para cultivos Fairtrade. Se deben implementar prácticas para evitar la contaminación MG en las existencias de semillas.</p>	<p>No usar deliberadamente semillas o material de plantación modificados genéticamente para productos de Fairtrade. Implementar prácticas para evitar la contaminación MG.</p>	<p>Políticas sobre el No Uso de Material Modificado Genéticamente</p>	Alta Dirección	Al inicio de la certificación

Biodiversidad

Requisitos Año 0

Criterio	Descripción del Criterio	Forma de Cumplimiento	Documento a revisar	Responsable	Fecha
4.6.1	La empresa debe evitar impactos negativos en las áreas protegidas y en áreas con alto valor de conservación, dentro o fuera de la finca o las áreas de producción. Las áreas que son utilizadas o convertidas a la producción del cultivo Fairtrade deben cumplir con la legislación nacional en cuanto al uso agrícola de la tierra.	Evitar impactos negativos en las áreas protegidas y en áreas con alto valor de conservación, dentro o fuera de la finca o las áreas de producción. Garantizar que las áreas utilizadas para la producción del producto Fairtrade cumplan con la legislación nacional en cuanto al uso agrícola de la tierra.	Estudio de Impacto Ambiental	Responsable ambiental de la empresa	Al inicio de la certificación
4.6.2	La empresa debe mantener zonas de seguridad alrededor de cuerpos de agua y de áreas de alimentación de cuencas hidrológicas y entre las áreas de producción y las áreas de alto valor de conservación, ya sean protegidas o no.	Mantener zonas de seguridad alrededor de cuerpos de agua y de áreas de alimentación de cuencas hidrológicas y entre las áreas de producción y las áreas de alto valor de conservación. No aplicar plaguicidas,	Zonas de seguridad	Responsable ambiental de la empresa	Al inicio de la certificación

	No se deben aplicar plaguicidas y otros productos químicos peligrosos ni fertilizantes en las zonas de seguridad.	productos químicos peligrosos o fertilizantes en las zonas de seguridad.			
4.6.3	Cualquier tipo de recolección silvestre de productos Fairtrade, debe realizarse de manera que se asegure la sostenibilidad y supervivencia de las especies recolectadas.	Garantizar la recolección silvestre sostenible.	No se realizan recolecciones de material silvestre	No aplica	No aplica

Requisitos Año 1

4.6.4	La empresa debe garantizar que no se lleven a cabo actividades de recolección o caza de especies raras o en peligro de extinción y que no se introduzcan especies exóticas invasoras.	No recolectar o cazar especies raras o en peligro de extinción. No introducir especies exóticas invasoras.	Rotulación de Prohibido realizar actividades de caza.	Responsable ambiental	Al primer año de la certificación.
-------	---	--	---	-----------------------	------------------------------------

Requisitos Año 3

4.6.5	La empresa debe participar activamente en proyectos ambientales locales o regionales o tener un plan de biodiversidad.	Participar en proyectos ambientales locales o regionales o tener un plan de biodiversidad.	Plan de biodiversidad	Responsable ambiental	Al tercer año de la certificación.
4.6.6	La empresa debe evaluar la implementación	Evaluar la implementación de	Sistema de	Responsable	Al tercer año

de sistemas de agro-silvicultura así como también de diversificación agrícola, según corresponda.	sistemas de agro-silvicultura y de diversificación agrícola, según corresponda.	agro-silvicultura y de diversificación.	ambiental	de la certificación
---	---	---	-----------	---------------------

Energía y emisiones de gases con efecto invernadero.

Requisitos Año 0

Criterio	Descripción del Criterio	Forma de Cumplimiento	Documento a revisar	Responsable	Fecha
4.7.1	En las instalaciones de procesamiento donde se utilice energía no renovable, su empresa debe mantener registros del consumo de energía, tomar medidas para el uso más eficiente de la energía y sustituir, en la medida de lo posible, las fuentes no renovables de energía por fuentes renovables.	Mantener registros sobre el consumo de energía no renovable. Usar la energía de manera más eficiente. Sustituir las fuentes no renovables de energía por fuentes renovables	Registros de consumo. Plan de acción para sustituir las fuentes no renovables.	Responsable ambiental de la empresa.	Al inicio de la certificación

Requisitos Año 6

4.7.2	La empresa debe investigar e implementar prácticas para reducir las emisiones de Gases con Efecto Invernadero (GEI) e incrementar la absorción de carbono.	Investigar e implementar prácticas para reducir las emisiones de GEI e incrementar la absorción de carbono.	Plan de acción para la reducción de gases de efecto invernadero.	Responsable ambiental de la empresa.	Al sexto año de la certificación
-------	--	---	--	--------------------------------------	----------------------------------

Fuente: Autor

10. PROCEDIMIENTO PARA EL CUMPLIMIENTO DE CRITERIOS DE COMERCIO

Se debe implementar la trazabilidad documental que es obligatoria para todos los operadores Fairtrade. Esto significa que se debe registrar como se mueve el producto hasta llegar a los compradores.

Implementar la trazabilidad física que tenga la capacidad de seguir el producto a lo largo de la cadena de suministro y a través de todas las etapas de producción y procesamiento.

Se debe procesar en líneas distintas productos Fairtrade y no Fairtrade.

Todas las ventas de producto Fairtrade debe estar reguladas mediante contratos escritos que acuerden ambas partes. Los contratos deben especificar:

- Cuánto producto se vende
- Cuál es la calidad que se requiere
- Cuánto tiene que pagar el comprador
- Cuándo tiene que pagar
- Cómo y cuándo debe entregarse el producto.

Si se suspende la certificación Fairtrade a la empresa o los compradores, no se les permite firmar nuevos contratos. Las entregas acordadas mediante contratos anteriores deben cumplirse.

La empresa debe oficializar el uso de la marca para que se use de forma inapropiada, esto ayuda a proteger la credibilidad de la marca.

COMERCIO

Tabla 6. Trazabilidad

Criterio N°	Descripción del Criterio	Forma de Cumplimiento	Documento a revisar	Responsable	Fecha
5.1.1	Cuando su empresa venda un producto Fairtrade, debe identificar claramente en los documentos relacionados, como facturas y notas de entrega, que se trata de un producto Comercio Justo Fairtrade.	Identificar el producto como de Comercio Justo Fairtrade en todos los documentos de venta.	Facturas, notas de entrega y documentos relacionados con ventas Fairtrade	Dpto. Financiero	Mensual
5.1.2	La empresa debe llevar un registro de todas sus ventas Fairtrade. Los registros deben indicar el volumen vendido, el nombre del comprador y su número de identificación de Fairtrade International, la fecha de la transacción y una referencia a los documentos de venta, de tal manera que el órgano de certificación sea capaz de vincular estos registros con los documentos de ventas correspondientes.	Llevar un registro completo de las ventas Fairtrade.	Registros de ventas que incluyan: cantidades, clientes y demás identificaciones.	Dpto. Financiero	Mensual
5.1.3	Si la empresa procesa productos de Comercio Justo Fairtrade, debe llevar un registro que	Llevar registros del procesamiento.	Registros de Proceso	Poscosecha	Diario

	especifique la cantidad del producto antes y después del procesamiento.				
5.1.4	Cuando la empresa venda productos de Comercio Justo Fairtrade, debe marcar el producto claramente para que pueda identificarse como de Comercio Justo Fairtrade.	Marcar los productos de Comercio Justo Fairtrade como de Comercio Justo Fairtrade.	Etiquetas para marcar el producto Fairtrade.	Poscosecha	Diario
5.1.5	Si la empresa también maneja productos que no son Fairtrade, estos estarán físicamente separados de los productos que Fairtrade en todas las etapas (es decir, almacenamiento, transporte, procesamiento, empaquetado, sellado y manipulación)	Separar físicamente, en todas las etapas, los productos de Fairtrade de otros productos que no son de Fairtrade	Separación física de los productos en Poscosecha.	Poscosecha	Diario
5.1.6	Si la empresa produce y procesa jugo o té (de la planta Camellia) y vende a operadores sin trazabilidad física, no es necesario que su empresa separe físicamente el producto Fairtrade del producto no Fairtrade durante la fase de procesamiento.	Para los productores de cacao, azúcar de caña, jugo o té de <i>Camelia</i> , la trazabilidad física no es necesaria en la etapa de procesamiento.	No aplica	No aplica	No aplica

Abastecimiento

5.2.1	Una vez certificada, su empresa puede vender como Fairtrade el producto que tiene en existencias pero no debe vender como Fairtrade el producto con una antigüedad de más de un año antes de la certificación inicial.	Los productores recién certificados Fairtrade pueden vender productos como de Comercio Justo Fairtrade que tienen en existencias siempre que no superen los 12 meses en almacén.	No aplica	No aplica	No aplica
-------	--	--	-----------	-----------	-----------

Contratos

5.3.1	Si Fairtrade International publica nuevos Precios Mínimos Fairtrade, su empresa debe cumplir todos los contratos ya firmados con el precio acordado en el contrato. El precio que aparece en el contrato solo puede ser modificado si ambas partes, su empresa y el comprador, lo acuerdan por escrito.	Si Fairtrade publica nuevos precios mínimos, cumplir todos los contratos firmados al precio acordado.	Contratos firmados para ventas de producto certificado Fairtrade.	Alta Dirección	Cada vez que Fairtrade publique nuevos precios.
5.3.2	Si la empresa o su comprador son suspendidos, la empresa no debe firmar nuevos contratos Fairtrade. Debe cumplir, pero no exceder, los	En caso de suspensión, no firmar nuevos	No firma de nuevos contratos en caso de suspensión del	Alta Dirección	En caso de suspensión de la certificación.

	contratos ya firmados, por un período máximo de 6 meses tras la suspensión. Los contratos pueden ser cancelados si ambas partes, su empresa y el comprador, lo acuerdan por escrito.	contratos	certificado.		
5.3.3	Si la empresa es descertificada, debe dejar de vender productos Fairtrade a partir de la fecha de la descertificación, incluso si existen contratos firmados que aún no se han cumplido.	En caso de descertificación, dejar de vender inmediatamente	Registros de ventas en donde conste que la empresa ya no vende producto Fairtrade.	Alta Dirección	En caso de suspensión de la certificación.

Uso de la Marca Registrada Fairtrade

5.4.1	Si la empresa desea utilizar alguna de las Marcas FAIRTRADE en su embalaje al por mayor o materiales promocionales externos (tales como folletos, sitio Web o facturas de productos Fairtrade), primeramente debe ponerse en contacto con Fairtrade International en artwork@fairtrade.net para su aprobación.	Para usar la Marca registrada Fairtrade en el embalaje o en materiales promocionales, debe obtener aprobación previa.	Aprobación por parte Fairtrade para uso de la marca.	Dpto. Comercial	Al inicio de la certificación
5.4.2	Si la empresa produce productos terminados Fairtrade y quiere venderlo a los consumidores	Para vender productos terminados Fairtrade con su propia marca y	Contrato firmado con	Dpto. Comercial	Al inicio de la

	con el nombre de su propia marca con cualquier Marca Fairtrade, usted debe firmar un contrato con Fairtrade International o con una Organización Nacional Fairtrade	cualquier Marca Fairtrade, debe firmar antes un contrato con Fairtrade International o con la Organización Nacional Fairtrade.	Fairtrade para uso de la marca.		certificación
--	---	--	---------------------------------	--	---------------

Fuente: Autor

11.RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL MANUAL

La Implementación de la Norma Internacional de Comercio Justo Fairtrade; a través del presente Manual de Aplicación; genera grandes resultados para la empresa, entre los cuales se menciona los siguientes:

- Obtener mejores ingresos por ventas de Producto certificado Fairtrade.
- Acceder a mercados importantes en Europa y Estados Unidos; en donde cada vez, son más aceptados estos tipos de productos.
- Beneficiosos al cuidado del Medio Ambiente mediante el uso racional del agua; suelo, energía y control de emisiones al ambiente.
- Producción de flores de manera sostenible; beneficiando a la empresa, a los trabajadores y al ambiente.
- Recursos económicos disponibles para realizar proyectos sociales enfocados a la educación, vivienda, salud, creación de pequeñas empresas; que mejoren la calidad de vida de los trabajadores, sus familias y sus comunidades.
- Reconocimiento a la plantación certificada por su responsabilidad social y ambiental.
- Lograr un cumplimiento de las leyes nacionales a través de la implementación de la norma de comercio justo Fairtrade; lo que permite estar siempre preparado ante la constante evolución en temas ambientales y sociales por parte de los entes gubernamentales.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

Una vez elaborado el Manual de Implementación de la Norma de Comercio Justo Fairtrade con su respectivo análisis; nos ha permitido llegar a las siguientes conclusiones:

- Al ser una norma internacional; que está a la vanguardia del cuidado social y ambiental, logra la Producción Sostenible de Flores mediante el equilibrio entre la parte económica de la empresa, sus trabajadores y el medio ambiente.
- Cuando se implementa y se cumple esta norma, nos garantiza el cumplimiento de las leyes nacionales en lo referente a la Normativa Social y Medio Ambiental.
- La implementación del programa Fairtrade en las empresas florícolas, fomenta la innovación y la búsqueda de alternativas agroecológicas que minimicen el impacto al medio ambiente.
- Logra la organización y el empoderamiento de los trabajadores para la consecución de los objetivos sociales de la empresa.
- La obtención de la certificación Fairtrade nos permite acceder a nuevos mercados en donde la conciencia social y ambiental son parte fundamental de su desarrollo.

5.2 RECOMENDACIONES

En base al Manual de Implementación de la norma Internacional de Comercio Justo Fairtrade; se recomienda:

- Implementar en las empresas florícolas, la norma internacional de Comercio Justo Fairtrade porque nos permite un equilibrio entre la parte empresarial, los trabajadores, la comunidad y el medio ambiente.
- Promover en el sector florícola un mayor conocimiento y entendimiento de los criterios del Comercio Justo Fairtrade; para que se logre comprender e implementar los beneficios que esta norma entrega a las partes involucradas.
- Se recomienda investigar la interacción de la norma de Comercio Justo Fairtrade frente a otras normas similares, que nos permita construir un marco más amplio de responsabilidad social ambiental.

BIBLIOGRAFIA Y REFERENCIAS

- Baena, G. (1997). Instrumentos de Investigación, 22^a. reimp., Ed. Editores Unidos Mexicanos, México.
- Baena, G. (1988). Manual para elaborar trabajos de Investigación Documental, 33^a. reimp., Ed. Editores Unidos Mexicanos, México.
- Garza, Mercado Ario (1988). Metodología de la Investigación
- Krier, Jean – Marie (2001). El desafío del Comercio Justo. EFTA, Anuario EFTA. Bélgica
- Orozco Martínez, Santiago (2000). Comercio Justo, Consumo Responsable. Intermon, Barcelona.
- Stiglitz Joseph (2007). Comercio Justo para Todos. España. Taurus
- Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones (2010).
- Constitución de la República del Ecuador (2008).
- Convenio de Basilea (1992).
- Convenio de Rotterdam (2004).
- Criterios de Comercio Justo para Trabajo Contratado (2014).
- Decreto Ejecutivo 3222. Estrategia Nacional de Biodiversidad como Política de Estado (2007).
- Estatuto Orgánico Gestión por Procesos. Ministerio de Comercio Exterior (2015).
- Estatuto Orgánico por Procesos del Ministerio de Agricultura y Ganadería (2011)
- Estatuto por Procesos de la Superintendencia de Control y Poder del Mercado (2014).
- Ley de Recursos Hídricos, Usos y Aprovechamiento del Agua (2014).
- Ley de Gestión Ambiental (2004).
- Ley de Prevención y Control de la Contaminación Ambiental (1976).
- Ley para la Formulación, Fabricación y Comercialización de Plaguicidas y productos afines de uso agrícola (2004).
- Ley de Seguridad Social (2001).
- Ordenanza Municipal 1. Gestión Ambiental Pública en el Cantón Pedro Moncayo (2009).
- Plan Nacional del Buen Vivir. Tomo I. (2013).
- Reglamento Sobre Normas de Calidad de Aire y sus Métodos de Medición (1991).
- Reglamento que establece las Normas para Emisión de Fuentes Fijas de Combustión (1993).
- Reglamento para la Prevención y Control de la Contaminación Ambiental relativo al Recurso Agua (1989).

Reglamento para la Prevención y Control de la Contaminación Ambiental relativo al Recurso Suelo (1992)

Reglamento para el Manejo de Desechos Sólidos (1992)

Reglamento para la Prevención y Control de la Contaminación Ambiental originada por la emisión de ruidos (1990)

Reglamento de uso y aplicación de plaguicidas en las plantaciones dedicadas al cultivo de flores

Reglamento para el Sistema de Auditorias de Riegos del Trabajo SART (2010).