



Interpretaciones del Estándar de Producción Agrícola, Versión 1.0.0

Fair Trade USA

Versión 1.0.0

A. Objetivo

Este documento incluye todas las interpretaciones del Estándar de Producción Agrícola (APS) de Fair Trade USA), versión 1.0.0. El objetivo de dichas interpretaciones es ofrecer explicaciones adicionales sobre la intención de criterios específicos, y aclaraciones y orientaciones anexas sobre la forma de implementar dichos criterios.

B. Alcance

Estas interpretaciones se aplican a todas las organizaciones que trabajan con la versión 1.0.0 del APS de Fair Trade USA. Deben ser usadas por todos los postulantes y Titulares del Certificado cuando implementan el APS, y por todos los Organismos de Evaluación de la Conformidad cuando realizan su evaluación conforme al APS.

1. Interpretación para 3.4.1.b

1.1. Fecha

13 de noviembre de 2017

1.2. Requisito del Estándar Afectado

En el Criterio 3.4.1.b del APS se establece lo siguiente:

Criterio de Cumplimiento	SF	MF	LF	Intención y Aclaración
Se estipulan y respetan las pausas para comer y descansar. Los trabajadores tienen una pausa sin remuneración para comer de 30 minutos por cada cinco horas trabajadas y otros	P-3	C-Y0	C-Y0	Las pausas/descansos pueden ser o bien planificadas y organizadas por la administración (todos los trabajadores toman una pausa en un horario determinado) o informales (los trabajadores pueden ir al baño, beber agua, estirarse o fumar, durante máximo 30 minutos por cada jornada de ocho horas).



15 minutos de pausa remunerada por cada cuatro horas trabajadas.

El tiempo de descanso exigido (pausa de 15 minutos por cada cuatro horas de trabajo) debe ser pagado incluso si los trabajadores deciden no tomar la pausa, es decir, si los trabajadores trabajan durante su pausa deben recibir un pago por este tiempo a modo de bono.

Cuando se trate de remuneraciones basadas en producción, cuotas o trabajo por pieza, el pago de las pausas se debe calcular en base a los ingresos promedio o típicos por pieza de la fuerza laboral para el período equivalente.

En sitios o lugares de trabajo cálidos, es decir donde la temperatura supera los 27° Celsius (80 Fahrenheit), una buena práctica es ofrecer pausas breves con más frecuencia para ayudar a mitigar el riesgo de estrés térmico.

1.3. Interpretación

1.3.1. Aclaración de Intención

Para Fair Trade USA, las pausas son un derecho importante de todos los trabajadores. Las pausas benefician a los trabajadores y a los empleadores por igual puesto que sirven para proteger a los primeros del estrés térmico y de lesiones por movimientos repetitivos, ayudan a reducir las lesiones en el lugar de trabajo, pueden disminuir las tasas de accidentes y las condiciones ocupacionales relacionadas con el estrés y ayudan a los trabajadores a desempeñarse de manera más eficiente.

La intención de Fair Trade USA en 3.4.1.b es:

- Garantizar que todos los trabajadores reciban información y comprendan su derecho a hacer pausas/descansar;
- Garantizar que todos los trabajadores hagan las pausas necesarias para beber agua, comer, estirarse, ponerse a la sombra, descansar, conversar y otras actividades no laborales de su preferencia, en función del entorno laboral. y,
- Estipular que hacer una pausa no afecta negativamente el potencial de generación de ingresos de los trabajadores.

1.3.2. Aclaración para la Implementación

Fair Trade USA considera que un postulante o un Titular del Certificado cumple 3.4.1.b cuando:



- 1) Se notifica a los trabajadores la política sobre hacer pausas y la forma de calcular el pago de una pausa. Los trabajadores deben estar conscientes de su derecho de hacer pausas y los empleadores deben demostrar cómo estimulan a los trabajadores a hacerlas si es que estas no están formalizadas.
 - a) Las formas a través de las cuales los empleadores pueden estimular a los trabajadores a hacer pausas incluyen, pero no se limitan a: proporcionar lugares de descanso fácilmente accesibles con sombra, agua o incluso comida; recordar periódicamente a los trabajadores de manera verbal que hagan una pausa de algunos minutos; incorporar educación sobre pausas de descanso en las capacitaciones anuales sobre salud y seguridad; poner carteles y educar a los supervisores para que insten a los trabajadores a hacer pausas.
- 2) Se confirma que los trabajadores están tomando 15 minutos de descanso cada cuatro horas de trabajo en el día, además de la pausa de 30 minutos para almorzar cuando así se exija;
- 3) Se aportan pruebas suficientes de que los trabajadores reciben compensación por cada 15 minutos de pausa remunerada por cada cuatro horas de trabajo al día. La siguiente lista incluye ejemplos de pruebas aceptables que demuestren que las pausas se está remunerando:
 - a) Por cada cuatro horas en un día de trabajo, se remunera directamente a los trabajadores por el equivalente a cuatro horas de tiempo trabajado (vea el punto 4) durante el cual los trabajadores efectivamente laboran 3,75 horas y se toman 15 minutos para descansar, ya sea de manera formal o informal.
 - i) Las pausas formales pueden ser organizadas por el empleador según su criterio, pero deben equipararse a por lo menos 15 minutos dentro de un período de 4 horas. Se recomienda organizar pausas a mitad del período de cuatro horas. En la medida de lo posible, las pausas formales no se deben juntar con el tiempo para almorzar ni tampoco tener lugar al final del día de trabajo y solo cuando la intención sea proteger la salud y el bienestar de los trabajadores. De todas maneras, los trabajadores tienen que tener permiso para beber agua o ir al baño cuando necesiten hacerlo fuera de las pausas formales.
 - ii) Los trabajadores pueden tomar pausas informales a su discreción. Esto puede ser todo al mismo tiempo, a mediados o al final del día (irse más temprano) o pausas más breves repartidas durante el día, hasta un total de 15 minutos dentro de cuatro horas de trabajo. Los empleadores deben poder demostrar que los trabajadores están conscientes de su derecho de hacer pausas informales y demostrar de qué manera se les insta a hacerlo.
 - b) Si el empleador paga a los trabajadores por la pausa para almorzar, por ejemplo si este es un requisito legal, existen pruebas de que se paga la pausa para almorzar de 30 minutos en lugar de pagar dos pausas de 15 minutos por cada ocho horas trabajadas. De todas maneras, se deben dar las pausas para descansar de 15 minutos y estas pueden ser formales o informales. Si son informales, los empleadores deben poder demostrar que los trabajadores están conscientes de su derecho de hacer pausas informales y demostrar de qué manera se les insta a hacerlo.
 - c) Se puede demostrar que se ha negociado un salario más alto por trabajo por pieza en un Acuerdo de Negociación Colectiva con el fin explícito de garantizar que los trabajadores puedan hacer tantas pausas como sea necesario sin que esto tenga consecuencias financieras para ellos, y los empleadores deben demostrar de qué manera se insta a los trabajadores a hacer dichas pausas informales.
- 4) Se demuestra que la compensación por el tiempo de descanso se basa en el ingreso promedio o típico por pieza de trabajo para el período equivalente.
 - a) Para trabajadores que perciben un salario por hora, esto significa que deben percibir la mitad de su tasa horaria por los 30 minutos de tiempo de descanso.
 - b) Para trabajadores a quienes se les paga por pieza, el empleador debe calcular la tasa por pieza promedio o típica durante el período equivalente. Este cálculo debe ser transparente frente a los trabajadores y factible de demostrar frente a los auditores.



- c) Si a los trabajadores se les paga una tarifa por hora o por día más bonos de producción, no es necesario incluir los bonos de producción en el cálculo del pago del tiempo de descanso. La tarifa por hora o por día debe ser comparable a la tarifa típica por hora o por día provista por el empleador (es decir, la tarifa no puede ser sustancialmente más baja que las tarifas por hora típicas que el empleador paga por trabajos similares, incluso si son superiores al salario mínimo).
- d) Solo se permiten pagos en especie cuando son legales, cuentan con el acuerdo de los trabajadores y están documentadas, incluida una definición del valor de los bienes. Los pagos en especie incluyen, por ejemplo, tarjetas telefónicas, alimentos y tarjetas para comprar abarrotes restringidas a ciertos proveedores.
- e) Si los trabajadores tienen turnos de 12 horas al día (por ejemplo, ocho horas regulares más cuatro horas de sobretiempo), se debe otorgar una tercera pausa de 15 minutos durante el período de sobretiempo de cuatro horas. El cálculo para el pago de esta tercera pausa debe incluir cualquier tarifa de compensación de sobretiempo ya sea negociada o exigida conforme a la ley.

1.4. Ejemplos de Cumplimiento

Cumplimiento a Través de un Salario por Hora más Bonos de Producción

La Finca Cali produce fresas y tiene una fuerza laboral de 100 cosechadores durante el período punta. En lugar de pagar un salario directo basado en una tasa por pieza han establecido un sistema de pago que garantiza a los trabajadores un salario base por hora más una recompensa por alta producción expresada en bonos. Cali paga a los cosechadores un salario por hora similar al salario por hora que normalmente paga a los trabajadores e incluye un pago por el tiempo de las pausas informales para descansar. Por ejemplo, durante un período de cuatro horas, los trabajadores se pueden tomar pausas en cualquier momento y por un máximo de 15 minutos, pero aun así reciben el salario por hora por la totalidad de las cuatro horas. Los trabajadores están al tanto de su derecho a hacer pausas y Cali los insta a hacerlo proporcionando una estructura con sombra, asientos y agua, cerca del lugar donde los trabajadores entregan las cajas con la fruta que recolectan.

El bono de producción se paga además del salario base por hora por cada caja adicional cosechada por hora por sobre la cuota mínima establecida. La cuota se ajusta según la cosecha y la producción de las plantas y los trabajadores siempre conocen el nivel actual de la cuota y las tasas de bonificación. A todos los trabajadores se les garantiza la tarifa por hora, independientemente de si alcanzan o no la cuota mínima.

Por ejemplo, durante la cosecha punta, se espera que los trabajadores cosechen un mínimo de 5,5 cajas por hora. Cada caja adicional que los trabajadores cosechen además de las 5,5 cajas se paga como una bonificación. Si un trabajador no cosecha el mínimo no es penalizado sino que recibe el salario base por hora. Por lo tanto, los trabajadores pueden tomarse tiempo para descansar y beber bastante agua sin perder parte de su salario base por hora.

Cumplimiento Mediante la Remuneración del Almuerzo

Baja Hermanos, una finca que produce pepinos en México, tiene una fuerza laboral de 150 trabajadores divididos en tres cuadrillas. La finca se encuentra en una zona alejada de Baja California y los trabajadores no pueden salir del recinto para almorzar fuera. Todos los días al medio día acude un camión con comida a la finca, momento en el cual los trabajadores dejan de laborar durante 30 minutos ininterrumpidos para comer su almuerzo, sentarse a la sombra y descansar, beber agua e ir al baño.



Debido a que la finca se ubica en un lugar distante y los trabajadores no pueden salir fácilmente del recinto para almorzar, la ley mexicana exige a la finca compensar a los trabajadores por esta pausa de 30 minutos para almorzar. Los trabajadores reciben la tarifa por hora por este período de 30 minutos, además de las horas en las que efectivamente se encuentran trabajando.

Para garantizar que los trabajadores estén haciendo las pausas necesarias durante el día para beber agua, descansar y relajarse en la sombra, la finca ha programado dos pausas, una a las 10.00 hrs. y la otra a las 15:00 hrs., momento en el cual todos los trabajadores y supervisores toman un descanso de 15 minutos. Los trabajadores no reciben remuneración adicional por estas pausas porque ya se les está pagando por la pausa para almorzar de 30 minutos.

Cumplimiento para Trabajadores por Tasa por Pieza Mediante Pagos Adicionales

La viña Uva Dulce, ubicada en Chile, emplea a 1.200 trabajadores temporales durante la estación punta de cosecha para recoger uva de mesa. A los cosechadores se les paga una tasa por pieza, trabajan durante ocho horas al día y reciben el equivalente a US\$5 por cada caja de uva que recogen durante ese período. Las pausas para descansar son informales y se les insta a hacer pausas durante el día; la finca ofrece un espacio accesible para descansar y beber agua. Para compensar a los trabajadores por el tiempo de descanso, la finca les paga un monto adicional por las pausas además del salario según la tasa por pieza. Puesto que se espera que los cosechadores tomen media hora de descanso durante sus ocho horas de trabajo, el monto del pago por la pausa se basa en la cantidad promedio que los cosechadores podrían ganar en media hora. La finca calcula que durante la estación punta de cosecha los cosechadores recogen un promedio de 2,5 cajas por hora. Esto significa que los cosechadores pueden ganar en promedio, US\$6.25 durante media hora (2,5 cajas x US\$5 = US\$12,50 por hora. $US\$12,50/2 = US\$6,25$ por media hora). Por cada ocho horas de trabajo, los trabajadores reciben su tasa de producción más el bono del tiempo de descanso. Las cajas cosechadas x US\$5,00 + US\$6,25 por el tiempo de descanso.

Cumplimiento Mediante una Tasa por Pieza más Alta Basada en un Acuerdo de Negociación Colectiva

La finca productora de espárragos Green Tips, ubicada en Oaxaca, México, tiene una fuerza laboral de 35 trabajadores. La finca cuenta con un sindicato muy activo que mantiene relaciones diligentes con los propietarios de la finca. El sindicato empezó sus actividades en 2012, después de que los trabajadores organizaran una huelga debido a las malas condiciones laborales y la baja tasa por pieza. Después de un año y medio de negociaciones, los dueños de la finca y el sindicato firmaron un acuerdo que fijó un salario cuya tasa por pieza era más alta que el promedio de la industria, y que establece explícitamente que la necesidad de los trabajadores de hacer pausas durante la cosecha era considerada parte de la fijación de la tarifa por pieza más alta, de manera tal de que hacer pausas no tuviera consecuencias financieras negativas para los trabajadores.

Los dueños de Green Tips quieren continuar mejorando las condiciones laborales de los trabajadores de la finca y están postulando a la Certificación Comercio Justo; además, cuentan con pruebas que demuestran que la tarifa por pieza es más alta para los trabajadores de esta finca gracias al Acuerdo de Negociación Colectiva firmado en 2014. Los trabajadores también expresaron que pueden hacer pausas para descansar durante el día y aun así ganar suficiente dinero, y que Green Tips los insta a hacer pausas durante la jornada laboral.

