



Equitable Food Initiative – EFI

Normas Sociales, Orientación e Interpretaciones

VERSIÓN 2.1, 10 DE MAYO DE 2019

Detalles de contacto

Equitable Food Initiative

1875 Connecticut Ave NW

10th Floor

Washington, DC 20009

United States

www.equitablefood.org

Correo electrónico: certification@equitablefood.org



Aviso de derechos de autor

Equitable Food Initiative – EFI, «Normas Sociales, Orientación e Interpretaciones» y su contenido son propiedad intelectual de «Equitable Food Initiative» - © «Equitable Food Initiative» 2019. Todos los derechos reservados.

Toda redistribución o reproducción de una parte o la totalidad de su contenido en cualquier forma está prohibida excepto en los siguientes casos:

- Puede imprimirse o descargarse a un disco rígido local para uso personal y no comercial exclusivamente.

Usted no puede, salvo con la autorización escrita de Equitable Food Initiative (EFI), distribuir o explotar comercialmente este documento o su contenido.

Las solicitudes de autorización para reproducir la totalidad o parte de este documento deben dirigirse a Equitable Food Initiative, a la siguiente dirección:

1875 Connecticut Ave NW

10th Floor

Washington, DC 20009

United States

www.equitablefood.org

Correo electrónico: certification@equitablefood.org

El presente documento es una traducción al español del documento original en inglés, titulado Equitable Food Initiative – Social Standards, Guidance, & Interpretations v2.1. En caso de discrepancia entre el texto del documento original en inglés y esta traducción, prevalecerá el texto original en inglés.

Responsabilidad de estos requisitos

El *Standards Committee* (Comité de Normas) de EFI es responsable de este documento, y en forma periódica lo revisará y actualizará.

Los usuarios deberán verificar que estén usando la última versión; para ello deben consultar en el sitio web de EFI en: www.equitablefood.org.

Versiones publicadas

La tabla siguiente indica el historial de las Normas oficiales de EFI.

Versión N.º	Fecha	Descripción de enmienda
EFI Standard_June, 2013	Junio de 2013	Primera versión al público de las Normas de EFI.
EFI Compliance Criteria_v1.0	24 de enero de 2014	Primera versión al público de los Criterios de cumplimiento de EFI.
EFI Compliance Criteria_v1.1	30 de junio de 2014	Revisión considerable del lenguaje utilizado en los criterios.
EFI Standards_v1.2	1.º de enero de 2015	<p>La Norma de EFI de junio de 2013 (EFI Standard_June, 2013) y Criterios de cumplimiento de EFI (EFI Compliance Criteria_v1.1) (ambos ya obsoletos) se fusionaron y se aplicaron nuevas clasificaciones a lo que constituyen estas Normas, orientación e interpretaciones.</p> <p>En la introducción se agregó orientación adicional sobre la relación entre el cumplimiento de las normas y el cumplimiento de la ley.</p> <p>No se realizaron cambios al contenido de los indicadores o, como se denominaron formalmente, los criterios de cumplimiento.</p>
EFI - Normas, Orientación e Interpretaciones_v1.3	20 de septiembre de 2017	<p>Se ha agregado una nueva redacción de FC 1.1 & 1.2 que modifica la norma sobre compensación justa de un salario base a favor de un mecanismo de prima sobre el precio por la venta de producto certificado que fluye desde el comprador y a través del productor hacia los trabajadores agrícolas.</p> <p>Se realizaron correcciones al texto para mejorar la claridad del documento. No hubo ningún cambio al significado o intención de las normas, indicadores e orientación.</p>

Versión N.º	Fecha	Descripción de enmienda
EFI – Normas Sociales, Orientación e Interpretaciones_v2.0	30 de noviembre de 2018	<p>Se ha separado de EFI - Normas, Orientación e Interpretaciones y queda como EFI - Normas Sociales, Orientación e Interpretaciones.</p> <p>La Norma HS-4 e indicadores HS 4.1 y 4.2 se movieron a EFI – Normas de Inocuidad de los Alimentos, Orientación e Interpretaciones donde aparecen como Norma AR-15 e indicadores AR 15.1 y 15.2. No se realizaron otros cambios.</p>
EFI – Normas Sociales, Orientación e Interpretaciones_v2.1	10 de mayo de 2019	<p>Esta es una revisión sustancial de las Normas Sociales encaminada a incorporar medidas adicionales relacionadas al reclutamiento responsable y a codificar que, en algunas circunstancias, la capacitación requerida puede ser proporcionada por capacitadores ajenos a EFI.</p>

Acerca de Equitable Food Initiative - EFI

EFI es una organización sin fines de lucro dedicada al desarrollo de habilidades y la emisión de certificaciones que reúne a productores, trabajadores agrícolas, compradores y consumidores con el fin de crear un sistema de alimentos más seguro y equitativo. Este enfoque singular establece normas sobre prácticas laborales, inocuidad de los alimentos y manejo de plagas al mismo tiempo que invita a los trabajadores en todos los niveles a participar para abordar temas y desafíos en el sector de frutas y vegetales.

Nuestra misión

Reunir a productores, trabajadores agrícolas, compradores y consumidores con el fin de transformar el sector agrícola y las vidas de los trabajadores agrícolas.

Creemos que:

- Ser trabajador/a agrícola es una profesión valiosa y honesta.
- Las habilidades y contribuciones de los trabajadores agrícolas crean un ambiente laboral más saludable y resultan en alimentos más seguros.
- El futuro de la agricultura radica en la colaboración entre productores, trabajadores agrícolas, compradores y consumidores.
- Al transformar la agricultura, transformaremos vidas.

Introducción

Los objetivos de EFI - Normas Sociales, Orientación e Interpretaciones [este documento] son:

1. Establecer un conjunto de normas e indicadores que deben cumplirse para recibir y mantener la certificación de EFI.
2. Brindar orientación e interpretación para los auditores, productores y equipos de liderazgo sobre cada indicador, a fin de aportar claridad a los umbrales de desempeño requeridos y aumentar la calidad y coherencia del proceso de auditoría y certificación; y
3. Asegurar la transparencia, de modo que el Programa de certificación de EFI tenga credibilidad ante las partes interesadas.

Los productores deben leer este documento junto con el Resumen del programa de certificación de EFI. Los organismos certificadores deben leer este documento junto con los Requisitos del programa de certificación y el Resumen del programa de certificación de EFI).

Alcance

Este documento se refiere a los requisitos del Programa de certificación de EFI que tienen un impacto directo sobre la manera en que se determina la conformidad con las Normas Sociales de EFI a través del proceso de auditoría y certificación.

Orientación e interpretaciones

La orientación y las interpretaciones en este documento tienen como objetivo establecer expectativas claras para los productores, los equipos de liderazgo y los auditores sobre el modo en que puede alcanzarse y medirse la conformidad con un indicador.

Requisitos de EFI y cumplimiento de las leyes

Las normas y los indicadores de EFI establecen y describen los requisitos que deben cumplir los productores participantes, así como otros participantes del sistema de EFI, requisitos que son adicionales a los que exigen las leyes y las regulaciones emitidas por los gobiernos. Ni la política de un empleador que afirma que se cumplirán las leyes y regulaciones, ni el cumplimiento real de las leyes y regulaciones constituirán prueba de cumplimiento de los requisitos de EFI cuando esos requisitos difieran de los requisitos contenidos en las leyes y regulaciones, o los incrementen o los superen. De este modo, conforme al sistema de EFI, los empleadores deberán cumplir con las leyes y regulaciones aplicables referidas a los términos de empleo, pero además, deberán cumplir con los términos de empleo que incrementen y/o superen lo que exigen las leyes y regulaciones. En consecuencia, por ejemplo, una auditoría realizada bajo el sistema de EFI puede determinar que un empleador cumplió con lo que exigen las leyes estatales o federales, pero al mismo tiempo puede concluir que el empleador no cumple con los requisitos de EFI y que dicha disconformidad debe corregirse. De esta manera, la aprobación, implementación y verificación de los planes de acciones correctivas se basarán en el cumplimiento por parte de un productor de los requisitos de EFI y no simplemente en el cumplimiento de las leyes y regulaciones o en políticas coherentes con las leyes y regulaciones.

EFI es un sistema voluntario que es, en parte, un esfuerzo orientado a prevenir conflictos entre las partes involucradas y proveer herramientas, estructuras y capacitación que les permita resolver conflictos de forma amistosa y satisfaciendo todas las partes. Las normas de EFI no pretenden proporcionar a ninguna de las entidades o personas involucradas cualquier derecho adicional bajo la ley que actualmente no les otorga la ley.

Sección 1. Normas transversales		CMM	Orientación e interpretaciones
Cooperación entre gerencia y trabajadores (LMC)			
Norma LMC-1 Se ha conformado un equipo de liderazgo para que trabajadores y gerentes compartan la responsabilidad de garantizar el cumplimiento de las Normas de EFI y contribuyan al éxito general de la finca y bajo el cual los trabajadores cuentan con el conocimiento y la capacitación necesaria para garantizar el cumplimiento de las Normas de EFI.			
LMC 1.1	Se ha conformado un equipo de liderazgo bajo la orientación del Instituto de Capacitación de Liderazgo de EFI que ha adoptado la misión de implementar las Normas de EFI.	Crítico	<p>Para las auditorías iniciales, la revisión de la declaración (<i>Attestation</i>) proporcionada por EFI y las entrevistas con el Equipo de Liderazgo deberán verificar que por lo menos un 80% del Equipo de Liderazgo haya completado el curso de capacitación de EFI para los Equipos de Liderazgo proporcionado por instructores de EFI o autorizados por EFI.</p> <p>Para las auditorías de verificación y recertificación, la revisión de la declaración (<i>Attestation</i>) proporcionada por EFI y las entrevistas con el equipo de liderazgo deberán verificar que:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Por lo menos el 50% del Equipo de Liderazgo haya completado el curso de capacitación de EFI para los equipos de liderazgo proporcionado por instructores de EFI o autorizados por EFI durante el actual ciclo de certificación; y 2. Por lo menos el 80% del Equipo de Liderazgo haya completado la capacitación acreditada por EFI y proporcionada por un instructor de EFI o autorizado por EFI durante el actual ciclo de certificación.
LMC 1.2	El Equipo de Liderazgo incluye a representantes de la gerencia y a trabajadores que ocupan puestos de trabajo no gerenciales. Los trabajadores eligen a sus propios representantes asegurándose que cubran todas las categorías de puestos de trabajo, géneros e intereses demográficos específicos, entre ellos trabajadores indígenas y discapacitados. La palabra «trabajadores» pretende incluir a las personas contratadas o supervisadas directamente por la operación de la finca, así como también a los individuos contratados o supervisados por contratistas de mano de obra agrícola (Farm Labor Contractors - FLC), empresas de trabajo temporal y otros proveedores de mano de obra.	Mayor	La revisión de documentos deberá verificar que EFI ha brindado una Declaración (<i>Attestation</i>) relacionada con la capacitación del Equipo de Liderazgo antes de cada auditoría.
LMC 1.3	El Equipo de Liderazgo lleva minutas de cada reunión y las coloca en un lugar público.	Mayor	La revisión de documentos y la observación visual deberán verificar: <ol style="list-style-type: none"> 1. Que se lleven minutas de cada reunión del Equipo de Liderazgo; 2. Que las minutas de reunión más recientes se coloquen en lugares donde todos los trabajadores tengan acceso; y 3. Que las minutas se archiven y puedan accederse desde la formación del Equipo de Liderazgo o por dos años, el período que sea menor.
LMC 1.4	Se identifica públicamente a los miembros del equipo de liderazgo para beneficio de los trabajadores agrícolas.	Menor	Las entrevistas con los trabajadores deberán verificar que los trabajadores agrícolas pueden identificar correctamente por lo menos a un miembro del equipo de liderazgo, o son capaces de identificar cómo encontrar esa información.
LMC 1.5	Entre las minutas se incluyen informes de miembros del equipo de liderazgo de cada área de trabajo en cuanto a cualquier tema de cumplimiento, soluciones propuestas y estado de dichas soluciones.	Mayor	La revisión de las minutas de reunión del equipo de liderazgo deberá verificar que se ha elaborado documentación adecuada de cualquiera de los siguientes elementos identificados: <ol style="list-style-type: none"> 1. Preocupaciones sobre conformidad con la norma de EFI; 2. Estado de puntos a seguir no resueltos; y 3. Resolución de puntos a seguir

Sección 1. Normas transversales		CMM	Orientación e interpretaciones
LMC 1.6	El equipo de liderazgo se reúne con suficiente regularidad para garantizar la resolución oportuna de cualquier tema relacionado con el cumplimiento de las Normas de EFI.	Mayor	La revisión de las minutas de reunión del equipo de liderazgo y entrevistas con los trabajadores agrícolas deberán verificar que la frecuencia de las reuniones del equipo de liderazgo fue suficiente para abordar cualquier tema identificado en un marco de tiempo apropiado para la gravedad de los riesgos asociados con los temas tratados.
LMC 1.7	Todas las capacitaciones referidas a las Normas de EFI se realizan durante horas de trabajo.	Menor	Los horarios de capacitación y los registros de nómina deberán verificar que se pagó a los trabajadores para asistir a cualquier capacitación relacionada con el cumplimiento continuo con las normas de EFI.
LMC 1.8	No se toman medidas punitivas como represalia por la participación en el equipo de liderazgo, entre ellas sanciones, reasignaciones, reprogramaciones, suspensiones o despidos.	Crítico	Entrevistas con el equipo de liderazgo y la revisión de los registros deberán verificar que no existen pruebas de que se han tomado acciones punitivas o de represalia en relación con la membresía en el equipo de liderazgo.
No represalias (NR)			
Norma NR-1 Ningún empleado (trabajador, supervisor, gerente) será objeto de represalias por el hecho de participar en actividades de monitoreo, evaluación y aplicación requeridas bajo las Normas de EFI.			
NR 1.1	Ningún trabajador o representante de gerencia es objeto de despido o represalias por el hecho de documentar o informar sobre supuestos incumplimientos de las Normas de EFI, por participar en actividades dirigidas a garantizar el cumplimiento de las Normas de EFI o animar a los demás trabajadores a actuar de manera similar.	Crítico	Las entrevistas con el equipo de liderazgo y con los trabajadores y la revisión de documentos deberán verificar que no existen pruebas ni registros de que se hayan emprendido acciones punitivas o represalias por el hecho de documentar o informar sobre supuestos incumplimientos de las Normas de EFI, por participar en actividades dirigidas a garantizar el cumplimiento de las Normas de EFI o animar a los demás trabajadores a actuar de manera similar.
NR 1.2	Toda acción disciplinaria tomada poco tiempo después de la participación en el monitoreo, evaluación y aplicación de los requisitos de las Normas de EFI crea una presunción de represalia. En tales circunstancias, la carga de la prueba recae en el empleador, quien deberá demostrar que no existió represalia a través del proceso de solución de controversias.	Mayor	La revisión de documentos y entrevistas con los trabajadores agrícolas deberán verificar que el empleador lleva la carga de la prueba de que la acción disciplinaria tomada poco tiempo después de una auditoría de EFI no fue una represalia y que se aplicó la presunción de represalia.
NR 1.3	Existen y se implementan políticas y procedimientos para prevenir comportamientos incompatibles con esta norma.	Mayor	La revisión de documentos verifica que existe una política escrita que prohíbe la represalia como forma de acción disciplinaria.
Cumplimiento de la ley (CL)			
Norma CL-1 El empleador cumple con las leyes nacionales, estatales y locales referidas al trabajo, la inocuidad de los alimentos y los pesticidas.			
CL 1.1	El empleador cumple con las leyes nacionales, estatales y locales con respecto a los siguientes: 1. Relaciones laborales y empleo, incluyendo, pero no limitadas a la seguridad social, indemnización por desempleo, leyes estatales y federales de salarios y horarios laborales, leyes estatales de relaciones laborales agrícolas, leyes de no discriminación, leyes de contratación de trabajo agrícola y, cuando correspondan, requisitos de seguridad de vivienda y transporte. 2. Licencia comercial, de ser requerida; y 3. Leyes y regulaciones sobre inocuidad de alimentos en el país de producción y el país en que se pretende distribuir el producto.	Mayor	La revisión de la Declaración del Empleador (<i>Employer Attestation</i>) deberá verificar que la operación cumple con la ley. Cualquier acusación o hallazgo de incumplimiento de la ley por parte del empleador o de los Proveedores de mano de obra activos desde la Declaración de preparación para la auditoría ha sido documentado y que la situación actual o resolución de cada acusación o hallazgo ha sido transmitido en forma escrita al auditor. La revisión deberá verificar que no ha habido actividad de naturaleza jurídica frecuente o significativa en las áreas cubiertas por las Normas.

Sección 1. Normas transversales		CMM	Orientación e interpretaciones
CL 1.2	Cuando una agencia federal, estatal o local del gobierno, o un tribunal, emite una decisión o recomendación por incumplimiento de leyes o reglamentaciones, el empleador avisa sin demora a EFI e incluye una copia de los documentos relevantes.	Menor	La revisión de los registros enviados por el Productor a EFI con respecto al cumplimiento de las leyes, así como la revisión de los registros recibidos por EFI deberán verificar que todas las decisiones y hallazgos relacionados a incumplimientos de leyes o reglamentaciones han sido entregados a EFI.
CL 1.3	Los métodos y las responsabilidades de garantizar que la finca se mantenga informada sobre cambios en la legislación relevante, sobre desarrollos científicos y técnicos, así como sobre que los códigos de prácticas importantes de la industria se documenten e implementen para ambos, el país de producción y el país en que se pretende distribuir el producto.	Menor	La revisión de documentos deberá verificar que existe una política escrita sobre los métodos y las responsabilidades para garantizar que el Productor se mantenga informado sobre cambios en la legislación relevante, los desarrollos científicos y técnicos, así como sobre que los códigos de prácticas importantes de la industria existan y se implementen para ambos, el país de producción y el país en que se pretende distribuir el producto.
CL 1.4	Se prohíbe terminantemente el soborno.	Mayor	La revisión de documentos deberá verificar que está prohibido participar en actos de soborno.

Sección 2. Normas laborales		CMM	Orientación e interpretaciones
Salud y seguridad del trabajador (HS)			
Norma HS-1 Se han creado e implementado sistemas que ofrecen a los trabajadores agrícolas un ámbito de trabajo seguro y saludable y minimizan las lesiones, enfermedades y muertes ocupacionales.			
HS 1.1	La gerencia, en colaboración con el equipo de liderazgo, asume la responsabilidad de identificar, revisar y solucionar problemas relacionados con la salud y seguridad en el lugar de trabajo, entre ellos, primeros auxilios, seguridad de pesticidas, seguridad de transportes, reducción y respuesta al estrés por calor, así como prevención y respuesta al acoso sexual.	Mayor	La revisión de documentos, entrevistas con la gerencia y entrevistas con el equipo de liderazgo deberán verificar que existe y se aplica una política escrita para identificar, revisar y solucionar problemas relacionados con la salud y seguridad en el lugar de trabajo. La política y la forma en que se aplica deberá incluir la colaboración con el equipo de liderazgo.
HS 1.2	Hay un gerente de salud y seguridad en el personal del empleador o a través de un acuerdo contractual externo.	Menor	La revisión de documentos deberá verificar que a un miembro del personal o a un tercero contratado se le delega la responsabilidad de manejar asuntos relacionados con la salud y la seguridad.
HS 1.3	El equipo de liderazgo lleva un registro escrito de quejas e inquietudes sobre seguridad ocupacional presentadas por los trabajadores, así como acciones correctivas para remediarlas.	Menor	La revisión de las minutas del equipo de liderazgo deberá verificar que las quejas e inquietudes sobre seguridad ocupacional presentadas por los trabajadores han sido documentadas, analizadas y tratadas.
HS 1.4	Se informa a los trabajadores que pueden tratar quejas e inquietudes sobre seguridad ocupacional por medio del equipo de liderazgo.	Mayor	Las entrevistas con los trabajadores deberán verificar que éstos son conscientes de que pueden dirigir quejas e inquietudes sobre seguridad ocupacional a través del equipo de liderazgo.
HS 1.5	El gerente de salud y seguridad, con la colaboración del equipo de liderazgo, garantiza que se comuniquen todos los protocolos de seguridad laboral a los trabajadores.	Menor	Las entrevistas con los trabajadores deberán verificar que los protocolos de seguridad han sido comunicados.
HS 1.6	Los registros de lesiones, enfermedades y muertes ocupacionales se crean rápidamente y se mantienen. Se ofrece sin demora al equipo de liderazgo la documentación no confidencial sobre incidentes particulares luego de cualquier lesión, enfermedad o muerte relacionada con el trabajo.	Menor	La revisión del registro de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) y de las minutas del equipo de liderazgo deberán verificar que se ofrecen sin demora al equipo de liderazgo datos no confidenciales sobre lesiones, enfermedades y muertes en el lugar de trabajo con una frecuencia apropiada para la importancia del incidente.
HS 1.7	Los/Las trabajadores/as no son obligados/as a trabajar en ninguna situación que represente un riesgo para su salud o, si están embarazadas, para la salud del feto. Si se presentan estas circunstancias, se reasigna a los/las trabajadores/as a un puesto de trabajo alternativo.	Menor	La revisión de documentos deberá verificar que existe una política por escrito donde se indica que no se obligará a ningún trabajador agrícola a trabajar en una situación donde existen riesgos serios de lesión, enfermedad o muerte para el trabajador o, allí donde corresponda, para su feto. Las entrevistas con los/las trabajadores/as deberán verificar que los/las trabajadores/as agrícolas no están obligados a trabajar en una situación donde existen riesgos serios de lesión, enfermedad o muerte para el trabajador.
HS 1.8	No se toman medidas punitivas en contra de los trabajadores por solicitar servicios de emergencia o informar sobre incidentes a agencias del gobierno.	Mayor	Las entrevistas con los trabajadores agrícolas deberán verificar que no se toman medidas punitivas en contra de los trabajadores por solicitar servicios de emergencia o informar sobre incidentes a agencias del gobierno.
HS 1.9	Las tasas de lesiones, enfermedades y muertes ocupacionales se monitorean y analizan.	Menor	La revisión de documentos deberá verificar que las cantidades, tipos y fechas de todas las lesiones, enfermedades y muertes ocupacionales se registran y analizan periódicamente para detectar tendencias y/o problemas.
Norma HS-2 Los trabajadores cuentan con el equipo adecuado para prevenir lesiones, enfermedades y muertes.			

Sección 2. Normas laborales		CMM	Orientación e interpretaciones
HS 2.1	Existe un proceso que incluye la provisión de equipos, botiquines de primeros auxilios y capacitación, según corresponda, para minimizar los peligros ocupacionales que representan riesgos de lesiones graves, enfermedades graves o de muerte.	Mayor	La revisión del material de capacitación, de los registros de capacitación, de las minutas del equipo de liderazgo y de otros documentos deberá verificar que se han provisto equipos y capacitación y/o que se han modificado prácticas de trabajo para minimizar los peligros ocupacionales. Las entrevistas con los trabajadores y la observación visual confirman que los botiquines de primeros auxilios están bien abastecidos y accesibles.
HS 2.2	Los empleadores proporcionan a los trabajadores agrícolas equipos y ropa apropiados para desempeñar sus tareas y necesarios para minimizar enfermedades y lesiones. Los equipos y la ropa se ofrecen en forma gratuita.	Menor	Las entrevistas con trabajadores (incluidos los aplicadores de pesticidas) y la observación visual deberán verificar que se han proporcionado equipos de protección personal - EPP (personal protective equipment – PPE) en forma gratuita a los trabajadores expuestos a riesgos.
HS 2.3	Existe un proceso para garantizar que los equipos se sometan a un mantenimiento adecuado.	Menor	Las entrevistas con trabajadores agrícolas (incluidos los aplicadores de pesticidas) y la observación visual deberán verificar que los EPP-PPE se guardan y se mantienen de manera adecuada.
Norma HS-3 Los trabajadores gozan de indemnización por accidentes de trabajo (workers' compensation).			
HS 3.1	Se ofrece cobertura de indemnización por accidentes de trabajo a todos los trabajadores, aunque las leyes estatales excluyan a los empleadores o trabajadores agrícolas.	Mayor	La revisión de documentos deberá verificar que todos los trabajadores gozan de cobertura de indemnización por accidentes de trabajo.
HS 3.2	Como mínimo, el nivel de beneficios de indemnización por accidentes de trabajo es equivalente al brindado a los trabajadores no agrícolas de ese estado.	Menor	La revisión de la póliza de seguro de indemnización por accidentes de trabajo (workers' compensation) deberá verificar que ésta es igual o mayor que el mínimo legislado por el estado para trabajadores no agrícolas.
Norma HS-4 Se minimiza el riesgo de exposición a pesticidas para trabajadores y transeúntes.			
HS 4.1	Las aplicaciones de pesticidas se adhieren estrictamente a todas las instrucciones especificadas en la etiqueta del pesticida, incluyendo el uso del EPP/PPE, los intervalos de reingreso para campos y lugares de producción cerrados. El empleador instruye a los empleados y personal externo contratado para cumplir esta obligación. Se notifica al equipo de liderazgo cada vez que hay una aplicación de pesticidas convencionales (excepto enemigos naturales u otras sustancias biológicas). En la notificación se incluye el nombre del pesticida y las fechas y lugares de aplicación.	Menor	La observación visual deberá verificar que se publican los registros de aplicación de pesticidas. La revisión de documentos deberá verificar que la/s aplicación/aplicaciones de pesticidas respeta en forma estricta todas las instrucciones especificadas en la etiqueta del pesticida.
HS 4.2	Se mantienen registros de todas las aplicaciones de pesticidas durante un mínimo de tres años, y los trabajadores tienen acceso a ellos. Los registros deben incluir información sobre la fecha de aplicación, el nombre del pesticida/producto agroquímico utilizado, el ingrediente activo, el cultivo rociado, la concentración, método, frecuencia, y la cantidad total utilizada por cada aplicación, el tamaño del área tratada, y los registros de cosecha para verificar que el tiempo entre la aplicación y la cosecha respeta el intervalo precosecha requerido.	Menor	La revisión de documentos deberá verificar que los trabajadores tienen acceso a los registros de aplicación de pesticidas. Los registros deben incluir información sobre la fecha de aplicación, el nombre del pesticida/producto agroquímico utilizado, el cultivo rociado, la concentración, método y frecuencia de la aplicación, y los registros de cosecha para verificar que el tiempo entre la aplicación y la cosecha respeta el intervalo precosecha requerido.

Sección 2. Normas laborales		CMM	Orientación e interpretaciones
HS 4.3	Los trabajadores reciben capacitación en prácticas para reducir el riesgo de exposición a pesticidas en el momento de contratación y por lo menos cada año.	Mayor	La revisión de documentos deberá verificar que los trabajadores recibieron capacitación por lo menos cada año para reducir el riesgo de exposición a pesticidas en sus funciones específicas.
HS 4.4	Existe un sistema por medio del cual los trabajadores y vecinos pueden informar, y los empleadores pueden controlar, casos de exposición a pesticidas atribuidos al uso de pesticidas en las fincas o en fincas vecinas.	Menor	La revisión de documentos deberá verificar la existencia de un sistema de notificación para recibir informes de los trabajadores y vecinos referidos a posibles exposiciones a material de protección de cosechas y actuar en consecuencia.
Norma HS-5 Las personas que manejan pesticidas respetan todas las prácticas requeridas para protegerse a sí mismas y a otros de la exposición a pesticidas. Existen procedimientos de control y respuesta médica para detectar y resolver casos de exposición excesiva.			
HS 5.1	Todos los equipos de protección personal (EPP-PPE) indicados en la etiqueta del producto pesticida son ofrecidos por los empleadores, están limpios y en buen estado.	Menor	Las entrevistas con aplicadores de pesticidas, la observación visual y La revisión de documentos deberán verificar que se ofrece equipos de protección personal a todas aquellas personas que manipulan sustancias peligrosas y que éstos se guarden de manera correcta y reciban un mantenimiento adecuado.
HS 5.2	Los trabajadores utilizan los equipos de protección personal (EPP-PPE) requeridos y siguen las instrucciones de uso.	Menor	Las entrevistas con aplicadores de pesticidas y la observación visual deberán verificar que todos los trabajadores utilizan EPP-PPE de acuerdo con las instrucciones de las etiquetas al trabajar con pesticidas o en torno a ellos.
HS 5.3	Todas las operaciones de mezclado y carga de pesticidas se realizan en una habitación o área designada, limpia y bien ventilada con equipos de medición precisos y limpios.	Menor	Las entrevistas con aplicadores de pesticidas y la observación visual deberán verificar que el mezclado y la carga de pesticidas se realizan en una habitación o área designada, limpia y bien ventilada con equipos de medición precisos y limpios.
HS 5.4	Se utilizan sistemas cerrados para el mezclado o la carga de los pesticidas que llevan la etiqueta «PELIGRO».	Mayor	Las entrevistas con aplicadores de pesticidas y la observación visual deberán verificar que se utilizan sistemas cerrados para el mezclado o la carga de los pesticidas que llevan la etiqueta «PELIGRO».
HS 5.5	Los trabajadores que manipulan organofosfatos o pesticidas carbamatos etiquetados con la leyenda «PELIGRO» o «ADVERTENCIA» son controlados médicamente.	Mayor	Las entrevistas con aplicadores de pesticidas y con la gerencia y una revisión de registros deberán verificar que los trabajadores que manipulan organofosfatos o pesticidas carbamatos que llevan la etiqueta «PELIGRO» o «ADVERTENCIA» han sido controlados médicamente, que los resultados de los exámenes han sido analizados y que se actuó en consecuencia.
Norma HS-6 Existen y se aplican protocolos ergonómicos.			
HS 6.1	La gerencia, en colaboración con el equipo de liderazgo, elabora un Plan de prevención de Lesiones por Movimientos Repetitivos (LMR- Repetitive Motion Injury – RMI) para cada trabajo, proceso u operación, o una cantidad representativa de estos trabajos, procesos u operaciones de la operación agrícola.	Mayor	La revisión del plan de prevención de LMR-RMI deberá verificar que la gerencia, en colaboración con el equipo de liderazgo, ha evaluado el riesgo de LMR-RMI en todos los trabajos y procesos de la operación agrícola y ha documentado las estrategias de prevención.
HS 6.2	En el caso de cualquier movimiento repetitivo que se considere que representa un riesgo de LMR-RMI, la gerencia, en colaboración con el equipo de liderazgo, desarrolla un plan de trabajo para corregir la exposición a LMR-RMI o, si la exposición no puede corregirse de manera oportuna, la exposición se minimiza en la medida de lo posible. La gerencia, en colaboración con el equipo de liderazgo, implementan controles de ingeniería, tales como rediseño de estaciones de trabajo, dispositivos adaptables o rediseño de herramientas, así como controles administrativos como rotación de trabajo, ritmo de trabajo o pausas laborales para minimizar el riesgo de LMR-RMI.	Menor	La revisión de documentos y la observación visual deberán verificar que se ha implementado el Plan de prevención de LMR-RMI y/o el mismo se ha actualizado de forma consistente con la mejora continua.

Sección 2. Normas laborales		CMM	Orientación e interpretaciones
HS 6.3	La capacitación de los trabajadores incluye una explicación de los siguientes aspectos: 1. Evaluación del lugar de trabajo; 2. Exposiciones que se han asociado con Lesiones por movimientos repetitivos – LMR; 3. Síntomas y consecuencias de las lesiones causadas por movimientos repetitivos; 4. Importancia de informar sobre los síntomas y las lesiones al empleador; 5. Responsabilidad del equipo de liderazgo para minimizar las LMR-RMI; 6. Capacidad de los trabajadores para dar opiniones y sugerencias para un plan de trabajo de prevención de LMR-RMI; y 7. Métodos que el equipo de liderazgo recomienda para minimizar las LMR-RMI.	Mayor	La revisión del material y los registros de capacitación deberán verificar que los trabajadores recibieron capacitación en: 1. Evaluación del lugar de trabajo; 2. Exposiciones que se han asociado con LMR-RMI; 3. Síntomas y consecuencias de las lesiones causadas por movimientos repetitivos; 4. Importancia de notificar al empleador sobre síntomas y lesiones; 5. Capacidad de los trabajadores y del equipo de liderazgo para dar opiniones y sugerencias para el plan de prevención de LMR-RMI; y 6. Métodos que el equipo de liderazgo recomienda para minimizar las LMR-RMI.
HS 6.4	Se prohíbe la eliminación de malezas de forma manual, a menos que el empleador demuestre que es inadecuado el uso de una herramienta de mango largo u otros medios alternativos razonables para realizar el trabajo. En las pocas circunstancias en las que se requiere eliminación de malezas de forma manual, la cantidad de horas que los trabajadores deben utilizar para eliminar malezas de forma manual es limitada y les corresponden períodos especiales de descanso.	Menor	La revisión de documentos y la observación visual deberán verificar que existe y se implementó una política por escrito referida a la eliminación de malezas de forma manual.
Norma HS-7 No se tolera el abuso físico, psicológico o verbal.			
HS 7.1	Existe una política que prohíbe el comportamiento abusivo física, psicológica o verbalmente en el lugar de trabajo por parte de los trabajadores, supervisores y gerentes.	Menor	La revisión de documentos deberá verificar que existe una política por escrito que prohíbe el comportamiento abusivo físico, psicológico o verbal por parte de los trabajadores, supervisores y gerentes.
Libertad de asociación (FOA)			
Norma FOA-1 Los empleadores reconocen la libertad de asociación y la libertad sindical de los trabajadores.			
FOA 1.1	La política del empleador establece lo siguiente: 1. Los trabajadores tienen derecho a fundar sindicatos, afiliarse a ellos o colaborar con ellos, con el objetivo de negociar colectivamente a través de representantes de su propia elección, así como participar en otras actividades concertadas con fines de convenio colectivo u otra ayuda o protección mutua, y también tendrán derecho a abstenerse de realizar dichas actividades; 2. El empleador se abstendrá de interferir en, limitar o coaccionar el libre ejercicio de estos derechos por parte de los trabajadores; 3. El empleador no dominará ni interferirá con la fundación o administración de ningún sindicato.	Mayor	La revisión de documentos deberá verificar que el empleador tiene una política por escrito referida a la libertad de asociación que garantiza lo siguiente: 1. Los trabajadores tienen derecho a fundar sindicatos, afiliarse a ellos o colaborar con ellos, con el objetivo de negociar colectivamente a través de representantes de su propia elección, así como participar en otras actividades concertadas con fines de convenio colectivo u otra ayuda o protección mutua, y también tendrán derecho a abstenerse de realizar dichas actividades; 2. El empleador se abstendrá de interferir en, limitar o coaccionar el libre ejercicio de estos derechos por parte de los trabajadores; 3. El empleador no dominará ni interferirá con la fundación o administración de ningún sindicato.
FOA 1.2	Ningún trabajador es objeto de discriminación o represalia durante la contratación o posesión de empleo, ni con respecto a ningún término o condición de empleo, por participar en las actividades antes mencionadas bajo la política de libertad de asociación.	Mayor	Las entrevistas con trabajadores y la revisión de documentos deberán verificar que no se interfiere con los derechos de los trabajadores ni se los restringe bajo la política de libertad de asociación, y que no ha existido coacción, discriminación o represalia en su contra en la contratación, posesión de empleo o con respecto a ningún término o condición de empleo, por participar en las actividades cubiertas bajo la política de libertad de asociación.

Sección 2. Normas laborales		CMM	Orientación e interpretaciones
FOA 1.3	No se toman medidas punitivas contra ningún trabajador por informar sobre supuestos incumplimientos de la ley a las autoridades del gobierno.	Crítico	Las entrevistas con trabajadores deberán verificar que no se han tomado medidas punitivas contra los trabajadores por informar sobre supuestos incumplimientos de la ley al gobierno.
FOA 1.4	No se toman medidas punitivas contra ningún trabajador por buscar ayuda médica o legal.	Mayor	Las entrevistas con trabajadores deberán verificar que no se han tomado medidas punitivas contra los trabajadores por buscar ayuda médica o legal.
FOA 1.5	No se toman medidas punitivas contra ningún trabajador por afiliarse o apoyar a un partido político de su elección, ni por participar en organizaciones comunitarias, siempre y cuando dichas actividades no interfieran con las operaciones del trabajo.	Mayor	Las entrevistas con trabajadores deberán verificar que no se han tomado medidas punitivas contra los trabajadores por afiliarse o apoyar a un partido político de su elección, ni por participar en organizaciones comunitarias, siempre y cuando dichas actividades no interfieran con las operaciones del trabajo.
Compensación justa (FC)			
Norma FC-1 EFI crea oportunidades para generar valor para todos los actores en el sistema de producción de alimentos (cadena de suministro), entre ellos trabajadores, empleadores y minoristas/compradores, y brinda oportunidades para mejorar la compensación y las condiciones laborales del trabajador agrícola.			
FC 1.1	El empleador deberá rendir cuentas de todas las sumas recibidas de los clientes que son designadas como Prima de EFI.	Crítico	Los protocolos que aparecen en la versión actual de la Orientación de auditores para FC 1.1 y 1.2 deberán ser utilizados para verificar la cantidad de la Prima EFI que se remitirá al empleador.
FC 1.2	La Cuenta de Prima EFI se asignará a los trabajadores agrícolas a cambio de las responsabilidades adicionales que se requieren de los trabajadores en una operación certificada por EFI.	Mayor	Los protocolos que aparecen en la versión actual de la Orientación de auditores para FC 1.1 y 1.2 deberán ser utilizados para verificar que la cantidad correcta de la Prima EFI se asignó a un aumento en la compensación para los trabajadores, así como la carga fiscal correspondiente para el empleador.
FC 1.3	Existe y se implementa un proceso para garantizar que los salarios por hora requeridos bajo la ley se aplican a horas trabajadas y períodos de descanso, aun cuando a los trabajadores se les paga por unidad.	Menor	La revisión de los registros deberá verificar que existe y se implementa un proceso para garantizar que los salarios por hora requeridos bajo la ley se aplican a horas trabajadas y períodos de descanso aun cuando a los trabajadores se les paga por unidad.
FC 1.4	<p>Cuando comienzan a desempeñar su puesto de trabajo, los trabajadores reciben la siguiente información:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los términos y las condiciones de su empleo, entre ellos la duración del empleo, el salario, la fecha habitual de pago, y el nombre, la dirección y el número de teléfono del empleador; 2. Si el empleador es un Proveedor de mano de obra, el nombre del empleador para el cual se realiza el trabajo; 3. Una descripción precisa del sistema de pago por unidad, que incluye la definición de una unidad completa, identifica todas las categorías de pago por unidad (incluidas las unidades variables), explica el sistema para registrar la producción y establece cualquier requisito de productividad; y 4. El nombre, la dirección y el número de teléfono de la compañía de seguros de indemnización por accidentes de trabajo. <p>Si un trabajador ha sido reclutado por un Proveedor de mano de obra, se le debe proporcionar estos términos y condiciones en el momento de su reclutamiento, en un idioma que el trabajador puede entender y en un formato escrito y fácil de leer. Estos términos y condiciones no deben modificarse sin el conocimiento y consentimiento del trabajador.</p>	Menor	La revisión de documentos deberá verificar que, para contrataciones directas, los trabajadores han firmado y aceptado los términos y condiciones de empleo en el momento de ser contratados. Si han sido reclutados por un Proveedor de mano de obra, los trabajadores han firmado y aceptado los términos y condiciones de empleo en el momento de su reclutamiento. Estos términos y condiciones no deberían haberse modificado sin el consentimiento por escrito del trabajador.

Sección 2. Normas laborales		CMM	Orientación e interpretaciones
FC 1.5	Los trabajadores reciben un salario apropiado y de acuerdo a la fecha de pago regular, por todo el tiempo trabajado, según se define en las Normas de EFI. Además de las deducciones requeridas por la ley, no se realiza ninguna otra deducción sin el consentimiento por escrito del trabajador. Las acciones disciplinarias financieras están prohibidas.	Menor	Las entrevistas con trabajadores y la revisión de documentos deberán verificar que 1. No hubo deducciones, salvo las requeridas por la ley, que el trabajador no autorizó por escrito. 2. Todos los pagos se realizan de acuerdo a la fecha de pago regular; y 3. No hubo acción disciplinaria financiera.
FC 1.6	A partir del momento en que una operación obtenga la certificación EFI, existe una licencia de tres días con goce de sueldo por duelo para los trabajadores agrícolas, por la muerte de un miembro de su familia inmediata. La definición de «familia inmediata» incluye a la madre, el padre, el hermano, la hermana, la pareja doméstica, el cónyuge, los hijos, la suegra o el suegro del trabajador agrícola.	Menor	Instrucciones para la auditoría inicial: Si actualmente no cumple con este indicador, una declaración publicada del empleador deberá verificar que el empleador se compromete a pagar licencia por duelo a los trabajadores a partir del momento en que se obtenga la certificación. Si actualmente cumple con este indicador o para auditorías de verificación y recertificación: la revisión de los registros deberá verificar que los trabajadores tienen acceso a licencia por duelo con goce de sueldo.
Condiciones laborales justas (FWC)			
Norma FWC-1 Existe una política y un sistema de medidas disciplinarias transparente y claro y se le explica al trabajador el contenido de dicha política y sistema. El sistema comprende principios de advertencia razonable y acciones disciplinarias proporcionadas con el comportamiento en cuestión.			
FWC 1.1	Existe y se implementa una política escrita, transparente y clara de medidas disciplinarias, y los empleadores la comunican de manera efectiva a los trabajadores en el idioma principal del trabajador. En ella se ofrece: 1. Una afirmación clara de lo que constituye comportamiento aceptable en el lugar de trabajo; 2. Un marco justo y transparente para seguir cuando existen acusaciones de mala conducta; y 3. Una explicación clara de qué comportamientos conducen a acciones disciplinarias y cuáles son esas acciones disciplinarias. Las acciones disciplinarias son de naturaleza progresiva, desde una advertencia verbal a una advertencia escrita hasta la suspensión o despido.	Menor	La revisión de documentos deberá verificar que existe una política de medidas disciplinarias por escrito que se ha comunicado a los trabajadores y que incluye: 1. Una afirmación de lo que constituye comportamiento aceptable en el lugar de trabajo; 2. Un marco justo y transparente para seguir cuando existen acusaciones de mala conducta; 3. Una explicación clara de qué comportamientos conducen a acciones disciplinarias y cuáles son esas acciones disciplinarias; y 4. Las acciones disciplinarias son de naturaleza progresiva, desde una advertencia verbal a una advertencia escrita hasta la suspensión o despido.
Norma FWC-2 Se cuenta con un sistema preciso, confiable y transparente para asentar el tiempo trabajado, que registra la hora en la que el trabajador comienza y deja de trabajar, y los trabajadores reciben una compensación adecuada por todo el tiempo trabajado.			
FWC 2.1	Las horas trabajadas se registran con exactitud. Tanto el empleador como el trabajador tienen acceso a los registros donde se asienta la hora en que el trabajador comenzó y terminó de trabajar cada día.	Menor	La revisión de documentos deberá verificar que los trabajadores y los empleadores tienen acceso a datos precisos de un sistema de registro del tiempo trabajado.
FWC 2.2	Cuando un empleador no mantiene registros de tiempo precisos, prevalece el recuerdo del trabajador de las horas trabajadas.	Menor	La revisión de documentos deberá verificar que en aquellos casos en que el empleador no mantiene registros de tiempo precisos, se utilizó el recuerdo del trabajador de las horas trabajadas para calcular el salario adeudado.
FWC 2.3	En los casos en los que el empleador requiere que los trabajadores sean transportados al trabajo, la hora de trabajo comienza en el momento en que el trabajador sube al transporte designado por el empleador y termina cuando desciende del mismo.	Menor	La revisión de documentos deberá verificar que se paga a los trabajadores por el tiempo transcurrido en el transporte designado por el empleador.
FWC 2.4	Todas las horas trabajadas se pagan con el salario correcto.	Mayor	La revisión de documentos deberá verificar que se pagó a los trabajadores con el salario correcto.

Sección 2. Normas laborales		CMM	Orientación e interpretaciones
Norma FWC-3 Se mantienen horas de trabajo razonables, hay períodos de descanso y para comer, y las horas extras se trabajan de forma estrictamente voluntaria.			
FWC 3.1	Ningún trabajador será objeto de represalias por no aceptar trabajar horas extras. Se denominan «horas extras» a las que exceden las 10 horas de trabajo por día o 60 horas de trabajo por semana.	Menor	Las entrevistas con trabajadores y la revisión de documentos deberán verificar que no se tomó ninguna acción punitiva ni represalia contra los trabajadores que rechazaron trabajar más de 10 horas por día o 60 horas por semana.
FWC 3.2	Los trabajadores reciben un período de descanso pagado de 15 minutos el cual, en la medida de lo posible, será en la mitad del período de cuatro horas.	Menor	La revisión de documentos deberá verificar que los trabajadores recibieron un período de descanso pagado de 15 minutos, en la medida de lo posible en la mitad de cada período de cuatro horas contiguas.
FWC 3.3	Los trabajadores reciben 30 minutos sin goce de sueldo para almorzar por cada cinco horas trabajadas.	Menor	La revisión de documentos deberá verificar que los trabajadores recibieron una 30 minutos sin goce de sueldo para almorzar por cada cinco horas trabajadas.
FWC 3.4	Los trabajadores agrícolas reciben pago por la totalidad del tiempo que están bajo la dirección y control del empleador, independientemente de que desempeñen o no tareas.	Menor	La revisión de documentos deberá verificar que los trabajadores agrícolas reciben pago por la totalidad del tiempo que están bajo la dirección y control del empleador.
Norma FWC-4 No existen situaciones de esclavitud o trata de personas, ni trabajo forzoso, servidumbre laboral o empleo de presos.			
FWC 4.1	Los dueños, gerentes, Proveedores de mano de obra, y/u otras partes, no retienen, por cualquier razón, ninguna parte del salario, beneficios, propiedades o documentos de un trabajador.	Mayor	Las entrevistas con trabajadores y la revisión de documentos deberán verificar que 1. Los trabajadores mantienen control de sus pertenencias, incluidos los documentos legales como pasaportes, visas, o documentos de identificación; y 2. No existen deducciones en el salario del trabajador ni retención de documentos o propiedad en relación con honorarios de contratación o con el objetivo de obligar al trabajador a permanecer en el trabajo de la compañía.
FWC 4.2	El empleador se abstiene de utilizar medidas físicas o psicológicas con el fin de obligar a un trabajador a permanecer en el trabajo de la compañía.	Mayor	Las entrevistas con trabajadores agrícolas deberán verificar que no se utilizan medidas físicas o psicológicas con el fin de obligar a un trabajador a permanecer en el trabajo de la compañía.
FWC 4.3	Se prohíbe cobrar tasas de interés excesivas o establecer términos no razonables para un préstamo concedido a un trabajador.	Menor	La revisión de documentos deberá confirmar que, cuando se conceden adelantos o préstamos a un trabajador: 1. Toda reducción de sueldo razonable para el reembolso se divulga y se acuerda de forma escrita antes de realizar cualquier deducción; 2. Los términos de reembolso no aumentan el endeudamiento del trabajador ni generan una situación en que el trabajador esté vinculado de forma obligatoria al empleador; y 3. Las deducciones de salario autorizadas están dentro de los límites legales y garantizan suficiente ingresos para cubrir las necesidades, salvo el último pago de nómina, el cual puede utilizarse para liquidar la deuda pendiente.
FWC 4.4	No existe la servidumbre laboral.	Crítico	Las entrevistas con trabajadores y la revisión de documentos deberán verificar que no existe la servidumbre laboral.
FWC 4.5	No existe el empleo de presos.	Crítico	La revisión de documentos deberá verificar que no existe el empleo de presos.
FWC 4.6	No se utiliza trabajo esclavo ni mano de obra de personas en condición de trata.	Crítico	Las entrevistas con trabajadores agrícolas y la revisión de documentos deberán verificar que no se ha utilizado trabajo esclavo ni mano de obra de personas en condición de trata.

Sección 2. Normas laborales		CMM	Orientación e interpretaciones
Norma FWC-5 No existen situaciones de trabajo infantil.			
FWC 5.1	Los empleadores verifican la documentación que establece que un trabajador tiene la edad legal para trabajar.	Menor	La observación visual y la revisión de documentos deberán verificar que existe un proceso documentado de verificación de edad para los trabajadores en el momento de contratación.
FWC 5.2	Ninguna persona menor de 16 años es contratada o tiene acceso a cualquier área de trabajo.	Crítico	Las entrevistas con trabajadores, la observación visual y la revisión de documentos deberán verificar que ninguna persona menor de 16 años de edad se contrata o tiene acceso a las áreas de trabajo. El acceso a áreas de trabajo para niños solamente se puede conceder en el caso de recorridos supervisados o programas de la comunidad.
FWC 5.3	Ninguna persona menor de 18 años debe realizar trabajo peligroso, es decir, trabajo que por su naturaleza o por las circunstancias en que se desempeña, probablemente dañe la salud o seguridad del trabajador, o horas de trabajo que entran en conflicto con la escolarización obligatoria.	Mayor	Las entrevistas con trabajadores, la observación visual y la revisión de documentos deberán verificar que existe y se implementa una política por escrito que indica que los trabajadores menores de 18 años 1. No deberán realizar trabajos peligrosos; y 2. No deberán trabajar durante horas que entran en conflicto con la escolarización obligatoria.
No discriminación (ND)			
Norma ND-1 Ningún trabajador es objeto de discriminación por razones de edad, raza, color, sexo, orientación sexual, religión, nacionalidad, grupo étnico, afiliación sindical, discapacidad, embarazo, situación familiar o cualquier otro estado tutelado legalmente.			
ND 1.1	Existe una política que garantiza que no se utiliza ninguna de las formas de discriminación mencionadas anteriormente en las decisiones de contratación, indemnización, promoción, transferencia, función, suspensión, retirada o despido.	Mayor	La revisión de documentos deberá verificar que existe una política por escrito que prohíbe la discriminación en las decisiones de contratación, indemnización, promoción, transferencia, función, suspensión, retirada o despido de un trabajador por razones de edad, raza, color, sexo, orientación sexual, religión, nacionalidad, grupo étnico, afiliación sindical, discapacidad, embarazo, situación familiar o cualquier otro estado tutelado legalmente.
ND 1.2	La política de no discriminación se coloca en lugares públicos en cada lugar de trabajo.	Menor	La observación visual deberá verificar que la política de no discriminación se coloca en lugares públicos.
ND 1.3	No ocurre la discriminación en la contratación, el despido, o ninguna acción adversa por embarazo, lactancia o licencia de maternidad después del parto.	Mayor	Las entrevistas con trabajadores y la revisión de documentos deberán verificar que 1. Los empleadores no preguntan a las trabajadoras sobre su situación de embarazo; 2. A los/las empleados(as) se les informa sobre los riesgos de salud ocupacional para mujeres embarazadas; 3. No se administran pruebas de embarazo ni exámenes médicos durante el proceso de contratación ni el período de empleo; y 4. No se ha tomado ninguna acción punitiva ni represalia por embarazo, lactancia o licencia de maternidad después del parto.
ND 1.4	Los trabajadores, entre ellos los trabajadores indígenas, pueden comunicarse en su lengua materna.	Menor	Las entrevistas con trabajadores(as) y la observación deberán verificar que no se castiga a los trabajadores por comunicarse en su lengua materna ni se los desalienta a hacerlo.
Norma ND-2 No se tolera el acoso sexual y existen políticas para garantizar una investigación rápida e imparcial de cualquier queja de acoso sexual. El acoso sexual incluye cualquier insulto o comentario inapropiado, broma, insinuación, o comentarios sobre el vestuario, físico, edad o situación familiar de una persona; actitud condescendiente o paternalista con implicaciones sexuales que perjudican la dignidad; cualquier invitación o requerimiento no deseado, implícito o explícito, acompañado o no de amenazas, cualquier mirada lujuriosa u otro gesto asociado con sexualidad; y cualquier contacto físico innecesario como tocar, acariciar o pellizcar.			

Sección 2. Normas laborales		CMM	Orientación e interpretaciones
ND 2.1	El acoso sexual de cualquier clase está estrictamente prohibido, y las sanciones por actos de acoso están claramente establecidos.	Mayor	La revisión de documentos deberá verificar que existe una política escrita donde se define y prohíbe el acoso sexual y donde se establecen claramente las consecuencias de los actos de acoso.
ND 2.2	Se brinda capacitación de prevención de acoso a todos los trabajadores, supervisores y gerentes al ser contratados.	Menor	Las entrevistas con trabajadores, las entrevistas con gerentes y la revisión del material de capacitación y de los registros deberán verificar que, al momento de ser contratados, todos los trabajadores reciben capacitación sobre la política de acoso sexual.
ND 2.3	El equipo de liderazgo incluye a una mujer y un hombre designados como enlaces con la gerencia para ayudar a abordar temas relacionados con acoso sexual, violencia sexual y discriminación.	Menor	La revisión de documentos deberá verificar que existe tanto un miembro femenino como masculino del equipo de liderazgo designados como enlaces con la gerencia para ayudar a abordar temas relacionados con acoso sexual.
ND 2.4	Hay políticas colocadas en lugares públicos que describen cómo se investigarán las acusaciones de acoso sexual. La confidencialidad de todas las personas involucradas estará protegida, en la medida de lo posible.	Menor	La observación visual deberá verificar que la política de acoso sexual se coloca en lugares públicos.
Solución de controversias (DS)			
Norma DS-1 Existe un mecanismo claro y efectivo para solucionar controversias que garantiza la resolución transparente de controversias que surgen en el lugar de trabajo entre los empleados, propietarios o gerentes.			
DS 1.1	El equipo de liderazgo está capacitado en un proceso de solución de problemas que toma en cuenta los intereses de las partes.	Menor	La revisión de la Declaración (Attestation) del Instituto de Capacitación de Liderazgo de EFI deberá verificar que se completó la capacitación sobre el proceso de solución de problemas que toma en cuenta los intereses de las partes durante el ciclo de certificación en curso.
DS 1.2	Los trabajadores y la gerencia tienen un proceso a través del cual pueden dialogar para resolver problemas en el lugar de trabajo e incumplimientos de las normas de EFI, incluidas las acciones de represalia y los despidos injustos. Si las partes no pueden llegar a un acuerdo en asuntos no relacionados con las normas de EFI, los trabajadores agrícolas o el empleador tienen acceso a un procedimiento multinivel de apelación.	Mayor	La revisión de documentos sobre la política de solución de controversias deberá verificar que ésta: 1. Detalla un proceso para que los trabajadores y los empleadores puedan dialogar para resolver problemas en el lugar de trabajo e incumplimientos de las normas de EFI, incluidas las acciones de represalia y los despidos injustos; y 2. Incluye una estipulación según la cual, si las partes no pueden llegar a un acuerdo en asuntos no relacionados con las normas de EFI, los trabajadores o el empleador tienen acceso a un procedimiento multinivel de apelación. Las entrevistas con trabajadores deberán verificar que se ha implementado la política de solución de controversias. Las entrevistas con el equipo de liderazgo deberán verificar que éste ha estudiado el mecanismo y los procedimientos de solución de controversias del empleador, que recolecta datos no confidenciales sobre la aplicación de dichos procedimientos, según sea apropiado, y formula recomendaciones según sea necesario para asegurar la implementación adecuada del mecanismo y los procedimientos de solución de controversias.
DS 1.3	Los trabajadores y gerentes están capacitados en lo que se refiere a sus respectivos papeles, derechos y responsabilidades conforme a las normas de EFI.	Mayor	Las entrevistas con el equipo de liderazgo, los trabajadores y personal de gerencia deberán verificar que los trabajadores y gerentes han recibido capacitación en cuanto a sus respectivos papeles, derechos y responsabilidades bajo las normas de EFI.
DS 1.4	Los trabajadores y los empleadores no están obligados a renunciar, y no renuncian, a recursos legales.	Mayor	La revisión de documentos deberá verificar que no existen pruebas de que los trabajadores o el empleador han renunciado a los recursos de los que disponen conforme a las jurisdicciones legales en las que operan.

Sección 2. Normas laborales		CMM	Orientación e interpretaciones
Vivienda proporcionada por el empleador (EPH)			
Norma EPH-1 Si el empleador o Proveedor de mano de obra ofrece viviendas a los trabajadores, las condiciones y la infraestructura de las viviendas garantizan la dignidad, privacidad y seguridad, y se les brinda a un precio razonable o sin costo.			
EPH 1.1	Todas las camas tienen colchones limpios e higiénicos.	Menor	La observación visual y la revisión de documentos deberán verificar que todas las camas tienen colchones limpios e higiénicos.
EPH 1.2	Existe ventilación adecuada para garantizar que la temperatura interior no supere los 80°F or 27°C.	Menor	La observación visual y de la temperatura deberá verificar que se brinda ventilación adecuada que mantiene una temperatura del aire interior a 80°F o 27°C o menos.
EPH 1.3	Todas las ventanas que se abren tienen telas metálicas.	Menor	Mediante observación visual y ensayos físicos se deberá verificar que todas las ventanas y puertas que se abren están equipadas con telas metálicas.
EPH 1.4	Las puertas exteriores se cierran con llave desde el interior.	Menor	Mediante observación visual y ensayos físicos se deberá verificar que las puertas y las ventanas se cierran con llave desde el interior.
EPH 1.5	Se brinda calefacción cuando la temperatura exterior desciende por debajo de 60°F o 15,5°C.	Menor	Las entrevistas con trabajadores, la observación visual y de la temperatura deberán verificar que se brinda calefacción cuando la temperatura exterior desciende por debajo de 60°F o 15,5°C.
EPH 1.6	Se brinda agua corriente, agua para beber limpia e instalaciones sanitarias en todo momento. Si se ofrecen baños y duchas comunes, dichas instalaciones están separadas para hombres y mujeres.	Menor	Las entrevistas con trabajadores y la observación visual y física deberán verificar que la vivienda tiene: 1. Agua corriente; 2. Agua para beber limpia; y 3. Instalaciones sanitarias operativas, en forma separada para hombres y mujeres en los casos en que se brinden baños y duchas comunes.
EPH 1.7	Se proporcionan instalaciones seguras donde los trabajadores pueden guardar sus objetos personales bajo llave, y se les da la llave.	Menor	La observación visual deberá verificar que la vivienda cuenta con instalaciones de almacenaje seguras donde los trabajadores pueden guardar sus objetos personales bajo llave.
EPH 1.8	Los trabajadores no deben pagar por el transporte hasta el lugar de trabajo desde la vivienda que es de propiedad del empleador o es proporcionada por el empleador.	Menor	Las entrevistas con trabajadores y la revisión de documentos deberán verificar que no se cobra a los trabajadores por el transporte de ida y vuelta entre la vivienda proporcionada por el empleador y el lugar de trabajo.
EPH 1.9	Los trabajadores tienen derecho a invitar a otras personas de su elección a la vivienda que le proporciona su empleador, sujetos al derecho legítimo del empleador a prevenir actividades criminales en las instalaciones y a las obligaciones legales establecidas bajo las leyes estatales o federales.	Menor	Las entrevistas con trabajadores y la revisión de documentos deberán verificar que los trabajadores tienen derecho a invitar a otras personas de su elección a la vivienda que le proporciona su empleador, sujetos al derecho legítimo del empleador a prevenir actividades criminales en las instalaciones y a las obligaciones legales establecidas bajo las leyes estatales o federales.
EPH 1.10	Los trabajadores tienen privacidad en su vivienda y en las instalaciones sanitarias.	Menor	Las entrevistas con trabajadores agrícolas y la observación visual deberán verificar que los trabajadores tienen privacidad en su vivienda y en las instalaciones sanitarias.
EPH 1.11	Se proporcionan instalaciones de lavandería.	Menor	La observación visual deberá verificar que se proporcionan instalaciones de lavandería operativas.

Sección 2. Normas laborales		CMM	Orientación e interpretaciones
EPH 1.12	Los trabajadores gozan de acceso a los servicios esenciales, incluidos servicios religiosos, atención médica, eventos culturales, lavanderías y centros comerciales, por lo menos una vez por semana.	Menor	Las entrevistas con los trabajadores y la revisión de documentos deberán verificar que los trabajadores tienen acceso significativo y razonable a servicios esenciales, lo que incluye para obtener atención médica de forma oportuna, asistir a eventos culturales y, no menos que una vez por semana, usar lavanderías, salir de compras y asistir a los servicios religiosos. La revisión de documentos deberá incluir bitácoras y otros documentos relacionados con el transporte proporcionado o arreglado para los trabajadores.
Norma EPH-2 La vivienda para los trabajadores agrícolas cumple con todas las regulaciones federales, estatales y locales, incluidas las regulaciones promulgadas por las autoridades de salud ambiental estatales o locales.			
EPH 2.1	Se realizan inspecciones de la vivienda antes de su utilización.	Menor	La revisión de documentos deberá verificar que la vivienda se inspeccionó y que cumple con las regulaciones estatales y federales correspondientes antes de su utilización o en forma anual.
Norma EPH-3 Los auditores y otros representantes de EFI tienen acceso irrestricto a la vivienda sin previo aviso.			
EPH 3.1	Los empleadores o Proveedores de mano de obra acceden a permitir el acceso irrestricto a las viviendas.	Mayor	El Organismo Certificador, incluyendo a todos los miembros del equipo de auditoría, tiene acceso irrestricto a las viviendas.
EPH 3.2	Se ofrece acceso irrestricto a las viviendas a los inspectores/auditores y otros representantes de EFI.	Mayor	Los representantes del Organismo Certificador y de EFI tienen acceso irrestricto a las viviendas.
Reclutamiento de mano de obra justo (FLR)			
Norma FLR-1 El reclutamiento de todo trabajador, incluido por medio de Proveedores de mano de obra, ocurre de una manera transparente y justa. El empleo se proporciona sin costo y sin perjuicio.			
FLR 1.1	Todos los Proveedores de mano de obra cumplen todas las leyes aplicables del país de origen del trabajador, así como del país de empleo.	Mayor	La revisión de documentos deberá verificar que todos los Proveedores de mano de obra contratados o utilizados por un empleador para fines de reclutar y contratar mano de obra han divulgado el país de origen de cada trabajador y han proporcionado documentación fidedigna que comprueba el cumplimiento con las leyes y reglamentos de dicho país y del país de destino. En casos en los cuales no se dispone de la mencionada documentación, la revisión de documentos deberá verificar que los Proveedores de mano de obra contratados o utilizados por el Empleador han proporcionado una atestación firmada de cumplimiento con las leyes y reglamentos del dicho país.
FLR 1.2	El empleador proporciona el nombre, número de teléfono, correo electrónico y dirección física del Proveedor de mano de obra del país extranjero a EFI o su designado y a la organización o sindicato de los trabajadores.	Menor	La revisión de documentos deberá verificar que el empleador le proporcionó a EFI o a su designado, en el momento de entrar en un acuerdo, los datos de contacto de los Proveedores de mano de obra.
FLR 1.3	El empleador instruye al Proveedor de mano de obra en un país extranjero a cooperar plena y transparentemente con los representantes de EFI y con la organización representativa o sindicato de los trabajadores, con el fin de garantizar el cumplimiento con todas las normas.	Mayor	La revisión de documentos deberá verificar que el contrato entre un empleador y un Proveedor de mano de obra estipula que el Proveedor de mano de obra coopere de forma transparente con los representantes de EFI y el OC con el fin de garantizar el cumplimiento con todas las normas.

Sección 2. Normas laborales		CMM	Orientación e interpretaciones
FLR 1.4	Los trabajadores no pagan los costos o tarifas asociados con el reclutamiento, tramitación del visado u otros relacionados con el empleo.	Mayor	Las entrevistas con los trabajadores y la revisión de documentos deberán verificar que se implementa la política de “el empleador paga” estipulada en FLR 1.4 y que todos los costos o tarifas exigidos han sido pagados o reembolsados por el empleador o el Proveedor de mano de obra. Las entrevistas con los trabajadores deberán verificar que éstos no han pagado ninguna tarifa de reclutamiento ni de otra índole.
FLR 1.5	Un plan de acción evalúa la equidad de género en las contrataciones realizadas por medio de un programa de visado de trabajador extranjero (guest worker) e identifica metas para lograr un mayor equilibrio de género.	Menor	La revisión de documentos deberá verificar que el empleador tiene un plan de acción escrito para evaluar la equidad de género en el reclutamiento y contratación de trabajadores extranjeros. Dicho plan deberá incluir los pasos, y establecer metas significativas, encaminadas a lograr un equilibrio de género.
Participación de la fuerza laboral – condiciones laborales (WI-L)			
Norma WI-L-1 Los trabajadores han sido informados sobre, y demuestran un entendimiento de sus derechos y responsabilidades garantizados de conformidad con las Normas Sociales de EFI.			
WI-L 1.1	Los trabajadores han sido informados sobre, y demuestran un entendimiento de sus derechos y responsabilidades con respecto a la cobertura de indemnización por accidentes de trabajo (workers' compensation).	Mayor	Las entrevistas con trabajadores y la revisión de documentos deberán verificar que los trabajadores han sido informados sobre, y demuestran un entendimiento de sus derechos y responsabilidades con respecto a la cobertura de indemnización por accidentes de trabajo.
WI-L 1.2	Los trabajadores han sido informados sobre y demuestran un entendimiento del salario mínimo requerido, los beneficios, descansos, recesos de almuerzo, prohibición de trabajo infantil y la información escrita sobre los términos y condiciones establecidos en las Normas Sociales de EFI.	Mayor	Las entrevistas con trabajadores y la revisión de documentos deberán verificar que los trabajadores han sido informados sobre, y demuestran un entendimiento de sus derechos y responsabilidades con respecto a: 1. Salario mínimo requerido; 2. Beneficios adicionales; 3. Descansos y recesos de almuerzo; 4. Prohibición de trabajo infantil; y 5. Información escrita sobre los términos y condiciones de empleo establecidos en las Normas Sociales de EFI, así como otros términos y condiciones.
WI-L 1.3	Los trabajadores han sido informados sobre, y demuestran un entendimiento de las políticas de no represalias de las Normas Sociales de EFI.	Mayor	Las entrevistas con trabajadores y la revisión de documentos deberán verificar que los trabajadores han sido informados sobre, y demuestran un entendimiento de las políticas de las Normas Sociales de EFI que prohíben las represalias contra los trabajadores por participar en ciertas actividades o debido a una condición determinada.
WI-L 1.4	Los trabajadores han sido informados sobre, y demuestran un entendimiento del proceso por el cual se resuelven los problemas en el lugar de trabajo.	Mayor	Las entrevistas con trabajadores y la revisión de documentos deberán verificar que los trabajadores han sido informados sobre, y demuestran un entendimiento del proceso por el cual se resuelven los problemas en el lugar de trabajo.
WI-L 1.5	Los trabajadores han sido informados sobre, y demuestran un entendimiento de la función del equipo de liderazgo.	Mayor	Las entrevistas con trabajadores y la revisión de documentos deberán verificar que los trabajadores han sido informados sobre y demuestran un entendimiento de la función del equipo de liderazgo.
WI-L 1.6	Los trabajadores han sido informados sobre, y demuestran un entendimiento de las lesiones por movimientos repetitivos – LMR (Repetitive Motion Injuries - RMI).	Mayor	La revisión de documentos deberá verificar que los trabajadores han sido informados sobre y demuestran un entendimiento de la prevención de LMR-RMI.
WI-L 1.7	Los trabajadores han sido informados sobre, y demuestran un entendimiento de que no se toleran los abusos físicos, psicológicos o verbales, ni la discriminación en cualquier forma.	Mayor	Las entrevistas con trabajadores y la revisión de documentos deberán verificar que los trabajadores han sido informados sobre y demuestran un entendimiento de que no se toleran los abusos físicos, psicológicos o verbales ni la discriminación.

Sección 2. Normas laborales		CMM	Orientación e interpretaciones
WI-L 1.8	Los trabajadores han sido informados sobre, y demuestran un entendimiento de la política de acoso sexual en las Normas Sociales de EFI.	Mayor	Las entrevistas con trabajadores y la revisión de documentos deberán verificar que los trabajadores y supervisores han sido informados sobre y demuestran un entendimiento de la política de acoso sexual en las Normas de EFI.