



Equitable Food Initiative - EFI

Orientación para el auditor para la evaluación de la libertad de asociación y la libertad sindical

VERSIÓN 1.2_ES, 1º DE DICIEMBRE DE 2017

Detalles de contacto

Equitable Food Initiative
1875 Connecticut Ave NW
10th Floor
Washington, DC 20009
USA

www.equitablefood.org

Correo electrónico: info@equitablefood.org



Aviso de derechos de autor

Equitable Food Initiative – EFI, «Orientación para el auditor para la evaluación de la libertad de asociación y la libertad sindical» y su contenido son propiedad intelectual de «Equitable Food Initiative» - © «Equitable Food Initiative» 2017. 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: info@equitablefood.org

El presente documento es una traducción al español del documento original en inglés, titulado Equitable Food Initiative – Auditor Guidance for Assessing Freedom of Association and the Right to Organize v1.2. 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

Versión N.º	Fecha	Descripción de enmienda
v1.0	1º de septiembre de 2015	Primera versión al público
v1.1	20 de diciembre de 2016	Adiciones incorporadas al Anexo B en México y Estados Unidos
v1.2	1º de diciembre de 2017	Se actualizó la imagen corporativa de acuerdo con los requerimientos actuales de EFI. No hubo cambios en cuanto a la intención o el significado de la orientación.

1 Introducción

Una operación certificada por EFI deberá cumplir con las normas e indicadores relacionados con la libertad de asociación y la libertad sindical de sus trabajadores. Debido a los innumerables escenarios legales, políticos y culturales en los que puede desempeñarse un organismo certificador (OC) en nombre de Productores que buscan la Certificación de EFI, este último proporciona orientación adicional respecto a:

- La manera de evaluar la norma y los indicadores de la libertad de asociación (FoA)
- Las acciones correctivas aceptables en caso de encontrarse una no conformidad.

Los OC utilizarán esta orientación para toda auditoría realizada sobre la base de las Normas, orientación e interpretaciones de EFI (Normas de EFI).

2 Normas e Indicadores Relevantes

2.1 *Conformidad a la ley*

- 2.1.1 En muchas jurisdicciones, la legislación garantiza la libertad de asociación (FoA) y la libertad sindical. Las relaciones, condiciones y contrataciones laborales en una finca deberán estar conformes con los umbrales y prácticas exigidas por toda ley aplicable, independientemente de que sean o no habitualmente aplicadas, y se evaluará la conformidad a la Norma CL-1 y el Indicador CL 1.1.

Norma CL-1

El empleador cumple con las leyes nacionales, estatales y locales referidas al trabajo, la inocuidad de los alimentos y los pesticidas.

Indicador CL 1.1

El empleador cumple con las leyes nacionales, estatales y locales referidas a relaciones laborales y empleo, entre ellas las referidas a 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.

2.2 *Libertad de Asociación*

- 2.2.1 Se evaluará igualmente la conformidad a la Norma FOA-1 y los Indicadores FOA 1.1 y 1.2 sobre la libertad de asociación y el derecho de organizarse.

Norma FOA-1

Los empleadores reconocen la libertad de asociación y la libertad sindical de los trabajadores agrícolas.

Indicador 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.

Indicador 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 libertad de asociación.

Indicador FOA 1.2 (orientación e interpretaciones)

Las entrevistas con trabajadores agrícolas y la revisión de documentos deberán confirmar que no se interfiere con los derechos de los trabajadores agrícolas ni se los restringe bajo la política de libertad de asociación, y que no ha existido coerción, 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.

3 Evaluación de la FoA y la libertad sindical

3.1 *Recopilación de datos*

- 3.1.1 Además de una revisión documental y otras prácticas aceptadas por el sector para la evaluación de la FoA y la libertad sindical, los OC harán las preguntas señaladas en el Apéndice A durante las entrevistas con la gerencia y los trabajadores agrícolas.

3.2 *Orientación adicional para el Indicador CL 1.1*

- 3.2.1 El Apéndice B incluye las leyes o disposiciones aplicables que deberá considerar el OC al evaluar la conformidad con este indicador.
 - 3.2.1.1 Esta lista no es exhaustiva y el OC contará con un proceso interno para mantenerse al día respecto a la legislación pertinente.

- 3.2.1.2 Las jurisdicciones no cubiertas en el Apéndice B deberán ser auditadas con el mismo nivel de diligencia y rigor.
- 3.2.2 Si existe un convenio de negociación colectiva vigente, el OC evaluará si las negociaciones, la ejecución, las revisiones y comunicaciones con los trabajadores relacionadas al convenio de negociación colectiva se llevaron a cabo de acuerdo con la totalidad de las leyes aplicables, incluyendo las señaladas en el Apéndice B.
 - 3.2.2.1 Se pondrá atención particular en la detección de cualquier cláusula de exclusión ilegal en el convenio de negociación colectiva.
- 3.2.3 El informe de auditoría final documentará que cada una de las disposiciones señaladas en el Apéndice B, o sus equivalentes en la jurisdicción aplicable, fueron consideradas en la decisión de conformidad o no conformidad.

3.3 *Orientación adicional para el Indicador FOA 1.1*

- 3.3.1 De acuerdo con la sección *Requisitos de EFI y Cumplimiento de las Leyes* de las Normas de EFI, la conformidad con el CL 1.1 no será considerada por sí misma prueba de conformidad con la FOA 1.1.
- 3.3.2 EL OC no considerará la presencia de un grupo de trabajadores sindicalizados como prueba en sí de que los requisitos para la FoA y la libertad sindical de EFI se hayan cumplido.

3.4 *Orientación adicional para el Indicador FOA 1.2*

- 3.4.1 El OC evaluará si cualquier acción tomada contra empleados después de la fecha de entrada en vigor de la política establecida en conformidad con FOA 1.1 podrá ser considerada como represalia por ejercer los derechos garantizados por dicha política, u otros derechos legalmente garantizados, a asociarse, organizarse, afiliarse o darse de baja de un sindicato.

4 **Eliminación de no conformidades relacionadas con la FoA y la libertad sindical**

4.1 *CL 1.1*

- 4.1.1 Los planes de acción correctiva deberán asegurar que la empresa cumpla con la totalidad de los reglamentos vigentes y aplicables, independientemente de que sean o no habitualmente aplicadas.

4.2 *FOA 1.1*

- 4.2.1 Los planes de acción correctiva deberán cumplir con el límite establecido en la orientación e interpretaciones provistas en las Normas de EFI.
- 4.2.2 Si el OC opina que el empleador, contrario a las disposiciones de la política de FoA, dominó o interfirió “en la formación o administración de [...un] sindicato”, el OC podrá solicitar que las acciones correctivas incluyan:

- 4.2.2.1 La comunicación efectiva de la política de FoA a todos los trabajadores, incluyendo a los empleados nuevos.
- 4.2.2.2 La divulgación del nombre del sindicato titular del convenio de negociación colectiva, la federación a la cual está afiliada y los datos de contacto de los representantes sindicales.
- 4.2.2.3 El aviso previo a los trabajadores de las negociaciones de un primer convenio de negociación colectiva, de la modificación de un convenio, y de cualquier otro acuerdo celebrado entre el empleador y el sindicato que modificara las condiciones de empleo, así como los nombres de los representantes de los trabajadores en dichas negociaciones.

4.3 FOA 1.2

- 4.3.1 Si el OC detecta una no conformidad, podrá solicitar que las acciones correctivas incluyan:
 - 4.3.1.1 La comunicación efectiva de la política de FoA a todos los trabajadores, incluyendo a los empleados nuevos.
 - 4.3.1.2 La recontractación y reintegración de cualquier trabajador despedido por actividades consideradas permisibles bajo la política de FoA y/o la ley con plena compensación, incluyendo sueldos atrasados.



Orientación para el/del Auditor para La Evaluación de La Libertad de Asociación y La Libertad Sindical Apéndice A

APÉNDICE DE LA VERSIÓN 1.2, 1º DE DICIEMBRE DE 2017



Preguntas para trabajadores agrícolas

¿Pertenece actualmente a un sindicato y/o paga una cuota sindical?

En caso afirmativo

En caso negativo

¿Cuál es el nombre del sindicato?

¿Quiénes son los representantes de los trabajadores ante el sindicato?

¿Ha presentado usted, o compañeros de trabajo que conozca, algún asunto a un representante de los trabajadores?

¿Está cubierto por un convenio de negociación colectiva?

¿Puede darse de baja del sindicato?

¿Puede afiliarse a otro sindicato?

¿Ha habido intentos de formar un sindicato?

En caso afirmativo
¿Qué tipo de asuntos y cómo fueron resueltos?

En caso afirmativo
¿Ha usted, o compañeros de trabajo que conozca, negociado activamente, realizado aportaciones o ratificado el convenio de negociación colectiva?

En caso afirmativo
¿Se la ha proporcionado una copia del convenio de negociación colectiva o sabe cómo obtenerla?

En caso afirmativo

En caso negativo

¿Por qué no prosperaron los intentos?

¿Trabajan todavía en la finca os trabajadores que apoyaron dichos esfuerzos?

¿Qué piensa que pasaría si los trabajadores intentan formar un sindicato?

Preguntas para la gerencia

¿Existe un sindicato que represente a los trabajadores agrícolas en este lugar?

En caso afirmativo

¿Cuándo se firmó el primer convenio de negociación colectiva y con qué frecuencia se revisa?

¿Quién o quienes negocia(n) y ejecuta(n) el convenio de negociación colectiva y las revisiones del mismo de parte de los trabajadores?
¿También son empleados de la empresa?

¿Señala el acta constitutiva del sindicato celebrada por la empresa que el sindicato se formó en una asamblea de trabajadores, conforme a la legislación aplicable?

¿Qué prestaciones se incluyeron en el convenio de negociación colectiva que les da derechos mayores a lo que señala la ley a los trabajadores?

¿Contiene el convenio de negociación colectiva una cláusula de exclusión que exija la despedida de cualquier trabajador expulsado del sindicato o que haya decidido darse de baja del sindicato?

En caso negativo

¿Ha habido intentos de formar un sindicato?

En caso afirmativo

En caso negativo

¿Por qué no prosperaron los intentos?

¿Trabajan todavía en la finca los trabajadores que apoyaron dichos esfuerzos?

¿Existen políticas o procedimientos establecidos relacionados con el papel que debe desempeñar la gerencia con respecto a los esfuerzos de los empleados en organizarse y negociar contratos colectivos?



Orientación para el/del Auditor para La Evaluación de La Libertad de Asociación y La Libertad Sindical Apéndice B

APÉNDICE DE LA VERSIÓN 1.2, 1° DE DICIEMBRE DE 2017



Leyes de libertad de asociación seleccionadas por jurisdicción

País	Jurisdicción	Nombre de la ley	Artículos pertinentes	Relacionado con
Estados Unidos	California	Agricultural Labor Relations Act/Ley de relaciones laborales agrícolas	Labor Code/Código de Trabajo 1140-1166 California Labor Code/Código de Trabajo, apartados Cal.	Queda prohibido la discriminación u otras formas de represalias contra trabajadores por el hecho de organizar o afiliarse a un sindicato.
		Agricultural Labor Relations Act/Ley de relaciones laborales agrícolas	Disposiciones de la normative estatal contra represalias	Lab. Code § 98.6(a) , § 1102.5
			Labor Code/Código de Trabajo 1140-1166	Un sindicato tiene el derecho reglamentario a ingresar en la propiedad de un empleador durante una campaña organizativa en las condiciones especificadas en el Código de Trabajo.
			Labor Code/Cod. De Trabajo 1166, 1154-1157	Los trabajadores tienen el derecho reglamentario de huelga en las condiciones especificadas en el Código de Trabajo.
	Labor Code/Cod. de Trabajo 1140-1166	La Junta de Relaciones Laborales Agrícolas de California (Agricultural Labor Relations Board) recibirá una copia de todo convenio de negociación colectiva.		
Oregón	Little Norris La-Guardia Act	Or. Rev. Stat. § 662.020	Se le prohíbe a un empleador discriminar o tomar represalias contra un trabajador que presenta un reclamo ante una agencia o tribunal para hacer valer los derechos o que participa en un proceso relacionado con el pleno goce, garantizado por la ley, de la libertad de asociación, auto-organización y designación de representantes, libre de represalias, interferencia o coacción por parte de empleadores o sus agentes.	

País	Jurisdicción	Nombre de la ley	Artículos pertinentes	Relacionado con
Estados Unidos	Estado de Washington	Little Norris La-Guardia Act	Wash. Rev. Code § 49.32.020	Se le prohíbe a un empleador discriminar o tomar represalias contra un trabajador que presenta un reclamo ante una agencia o tribunal para hacer valer los derechos o que participa en un proceso relacionado con el pleno goce, garantizado por la ley, de la libertad de asociación, auto-organización y designación de representantes, libre de represalias, interferencia o coacción por parte de empleadores o sus agentes.
México	Ley Federal	Ley Federal de Trabajo	Const. Art 123(A)(XVI) and XXII; LFT 133(IV)-(V); 354-55, 357-358	No se permite despedir a un trabajador por el hecho de afiliarse a un sindicato o desafiarse del mismo (pero ver Art. 395 a continuación). La empresa no podrá interferir con los asuntos internos del sindicato mediante represalias tomadas contra trabajadores.
			Artículo 132 (XVIII); LFT Art. 390 y 391bis	Los trabajadores gozan del derecho de afiliarse o no afiliarse a un sindicato. El empleador debe publicar el convenio de negociación colectiva de forma visible para los trabajadores en el lugar de trabajo. El convenio debe entregarse a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para asegurar el acceso público, de preferencia en una página de internet de libre acceso.
			LFT Art. 387	Un empleado tiene la obligación de negociar con un sindicato para lograr un convenio de negociación colectiva. El sindicato podrá declarar una huelga con el fin de obtener un convenio.
			LFT Artículo 388, 389	En casos en los cuales existe más de un sindicato, el Convenio de negociación colectiva corresponde al sindicato con la mayoría de trabajadores. Si un sindicato pierde el apoyo mayoritario, perderá el derecho de representar a los trabajadores bajo el contrato.

País	Jurisdicción	Nombre de la ley	Artículos pertinentes	Relacionado con
México	Ley Federal	Ley Federal de Trabajo	LFT Art. 395, revocado parcialmente después de un fallo de inconstitucionalidad de la Suprema Corte de Justicia de la Nación	El convenio de negociación colectiva no puede estipular que se despidan a los trabajadores que salen o son expulsados del sindicato. Si los mismos renuncian al sindicato posteriormente, conservarán su empleo y todos los beneficios.
			Const. Art 123(A)(XVII-XXII); LF Artículos 2, 4(II)(a)-(b);449; 440-469	La Constitución y la ley garantiza el derecho de huelga de los trabajadores, libre de represalias por parte de los empleadores o interferencia indebida del gobierno, pero los motivos y procedimientos para las huelgas están reglamentados bajo la Ley Federal de Trabajo.