

C. Utilización del marco de aplicación para la evaluación de las condiciones laborales de los minifundistas / trabajadores

Esta herramienta comprende una serie de preguntas que los proveedores pueden utilizar como referencia para conocer la situación laboral en los minifundios de los que se abastecen y cotejar las respuestas con las normas establecidas en el marco de aplicación de la sección A.2. Su objetivo consiste en permitirles a los proveedores identificar el punto de partida o de referencia a partir del cual poder planificar la acción necesaria para poder cumplir con los estándares especificados en A.2.

C.1 Introducción

Los proveedores (a los que a menudo se hace referencia en estas directrices como “compradores”) necesitan tener de algún modo una referencia de las condiciones laborales en los minifundios, de manera que puedan delinear un plan de acción para la mejora de las mismas. Esta herramienta incluye una lista de preguntas que pueden utilizarse con tal finalidad. Cada pregunta surge de la sección Indicadores de Cumplimiento de las tablas del marco de aplicación (**Kit de herramientas, sección A**). Siempre que ha sido posible, las preguntas se han formulado de manera tal que se evite una respuesta simplemente afirmativa o negativa, lo cual debería permitir a los encuestados proporcionar información exhaustiva y al encuestador obtener una descripción completa de la situación de los primeros.

Las respuestas a las preguntas pueden basarse en los propios registros y observaciones, aunque en muchos casos puede ser necesario que la información provenga de los propios minifundistas/trabajadores. Debe tenerse presente que bajo la categoría “trabajadores” se incluye a los miembros de la familia del minifundista que trabajan en la explotación y al personal contratado.

En el **Kit de Herramientas, sección B**, se ofrecen pautas para evaluar las necesidades y prioridades de los minifundistas. Es posible que las preguntas tengan que ser adaptadas para a la situación específica de su empresa.

C.2 Libre elección del empleo

- ¿Con qué documentos de los minifundistas/trabajadores se queda usted, el minifundista empleador o el intermediario? (por ejemplo, documento de identidad o pasaporte)?
- ¿Hay minifundistas/trabajadores endeudados con usted, con minifundistas empleadores o con intermediarios?
- ¿Hay minifundistas/trabajadores que hayan recibido penalizaciones monetarias alguna vez? En caso afirmativo, ¿por qué motivo?
- ¿De qué manera se restringe la circulación de los minifundistas/trabajadores dentro de las explotaciones agrícolas, si existiere tal restricción)?
- ¿Informan los minifundistas/trabajadores acerca de engaños o coerción en el trabajo o en la contratación?



C.3 Respeto de la libertad de asociación y del derecho a la negociación colectiva

- ¿Cómo salvaguarda usted la libertad de los minifundistas/trabajadores de crear sindicatos, de afiliarse a los que ellos deseen y de participar en las actividades de los mismos?
- ¿Cómo aseguran usted o el minifundista empleador el derecho de los minifundistas/trabajadores a poder negociar colectivamente sin temor a recibir represalias?
- ¿Qué grado de conocimiento tiene usted/su minifundista empleador de la representación sindical de sus trabajadores?
- ¿Qué nivel de conciencia y conocimiento tienen los minifundistas/trabajadores respecto de la existencia de sindicatos que los representen?
- ¿A qué sindicato u otra organización están afiliados los trabajadores?
- ¿Dónde se reúnen los representantes de las organizaciones de minifundistas o de sindicatos?
- ¿Cómo se comunica esta información (por ejemplo, mediante carteles en los almacenes de recolección)?

C.4 Condiciones de trabajo seguras e higiénicas

- ¿Cuáles son las condiciones del equipo y de las instalaciones proporcionados a los minifundistas/trabajadores (por ejemplo, luz, temperatura y calidad de aire adecuadas en los lugares donde se clasifica la mercancía)?
- ¿Cómo actúan usted y los minifundistas en los casos de sospecha de la presencia de enfermedades laborales denunciados por los minifundistas/trabajadores?
- ¿Cómo se realizan las revisiones médicas especificadas para los minifundistas/trabajadores? (por ejemplo, ¿quién las realiza y con qué frecuencia?)
- ¿Cómo se tratan las lesiones y accidentes leves en las explotaciones de los minifundistas? (por ejemplo, ¿hay equipo de primeros auxilios?)
- ¿Cómo están de familiarizados con el equipo de primeros auxilios los minifundistas/trabajadores?
- ¿Cómo se registran los accidentes en las explotaciones de los minifundistas? (por ejemplo, en un libro de registro de accidentes)
- ¿Cómo son de conscientes los minifundistas/trabajadores de que deberían registrar los accidentes?
- ¿Pueden los minifundistas/trabajadores usar la indumentaria protectora sin dificultad? ¿Pueden hacer una demostración del uso correcto de la misma?
- ¿Qué tipo de formación se ofrece y/o proporciona a los minifundistas/trabajadores en las áreas de sanidad y seguridad laboral?
- ¿Qué evidencia existe de que se proporciona formación en sanidad y seguridad laboral a los minifundistas/trabajadores?
- ¿Cuál es el nivel de conciencia y conocimiento de los riesgos laborales por parte de los minifundistas/trabajadores? (por ejemplo, ¿son capaces de hacer una demostración de métodos seguros de manipulación?)
- ¿Qué minifundistas/trabajadores reciben formación en el uso de agroquímicos?
- ¿Qué se les aconseja a los minifundistas/trabajadores en los casos en los que se especifica el uso de determinados agroquímicos? (por ejemplo, instalaciones para higienizarse después de la aplicación)
- ¿En qué parte de la explotación agrícola se higieniza el personal al finalizar el trabajo?
- ¿De dónde obtienen el agua potable los minifundistas/trabajadores? ¿hay fuente de agua potable en la propia explotación?



- ¿Dónde guardan sus alimentos los minifundistas/trabajadores?
- ¿Con qué tipo de instalaciones sanitarias cuenta la explotación para los minifundistas/trabajadores de ambos sexos?
- ¿Qué disposiciones existen en las explotaciones de los minifundistas para asegurar que las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia no realicen tareas peligrosas para ellas o sus bebés?
- ¿Cómo se les comunican a las mujeres embarazadas o en período de lactancia los derechos especiales de que gozan?
- ¿Dónde amamantan a sus hijos durante el horario de trabajo?

C.5 Prohibición del uso de mano de obra infantil

- ¿Qué tipo de política en materia de trabajo infantil (por ejemplo, edad mínima, salarios, protección contra riesgos) ha desarrollado usted/los minifundistas empleadores en sus negocios?
- ¿Cómo se les comunica a los minifundistas/trabajadores la política en materia de empleo de mano de obra infantil?
- ¿Cómo garantizan usted/los minifundistas empleadores el desarrollo de esta política?
- colegio?
- ¿Qué proporción de los trabajadores contratados para trabajar en minifundios son niños o adolescentes?
- ¿Cuántas horas en total pasan los niños trabajando y en la escuela (incluyendo el tiempo de viaje de ida y vuelta al trabajo y al colegio)?

C.6 Pago de salario mínimo vital

- ¿Qué criterios aplican usted/los minifundistas empleadores para el cálculo de costes de producción que guarden relación con el pago de un salario mínimo vital a los minifundistas/trabajadores?
- ¿Pagan usted/los minifundistas empleadores una remuneración que cubra y supere los costes de producción?
- ¿Se les ha explicado a los minifundistas cómo calcular sus propios costes de producción?
- ¿Cómo se pactan y calculan los pagos por unidad de producto en los minifundios?
- ¿Llevan usted/los minifundistas empleadores registros donde se detalle cómo se pactan y calculan los pagos por parcela de producto y los precios, incluyendo los de subasta?
- ¿Cómo determinan usted/los minifundistas empleadores que sus registros de pago coinciden con los de los minifundistas/trabajadores?
- ¿Qué evidencia hay de que los minifundistas/empleadores entienden la modalidad de pago y los descuentos sobre sus salarios?
- ¿Cuáles son las cláusulas del contrato acordado entre usted y los minifundistas? (por ejemplo, volumen y especificaciones del producto, penalizaciones aplicadas por el comprador)
- ¿Qué obligaciones recíprocas (por ejemplo, respecto de pagos y descuentos) se especifican en el contrato establecido entre los minifundistas empleadores y su personal?
- ¿Qué diferencias hay en los contratos entre minifundistas empleadores y trabajadores según éstos sean hombres o mujeres? (por ejemplo, cláusulas que impiden trabajar a mujeres embarazadas)
- ¿Respetan las partes los términos de los contratos?



9. El kit de herramientas

- ¿Cuál es el porcentaje de violación de las cláusulas de los contratos? (no es necesario dar un porcentaje exacto sino sólo una estimación aproximada).
 - Por parte de su empresa/minifundistas empleadores: _____%
 - Por parte de los minifundistas: _____%
 - Por parte de los trabajadores: _____%
- ¿De dónde obtienen los productos agrícolas los minifundistas? (por ejemplo, ¿los consiguen en la zona o se los proporciona usted?). Si se los provee usted, ¿lo hace a precio de coste?

C.7 Horarios de trabajo no excesivos

- ¿Con qué frecuencia (a lo largo del año) se obliga a los minifundistas/trabajadores a cumplir jornadas laborales excesivas (es decir, más de 48 horas semanales)?
- ¿Cuánto pagan los minifundistas por las horas extra?
- ¿Qué evidencia hay de que los trabajadores comprenden la remuneración que se paga por horas extra?
- ¿Coinciden los registros de pagos por horas extra con los registros de los minifundistas/trabajadores?
- ¿Cuántos días de descanso se le da de promedio al personal?
- ¿Cómo se aseguran usted/el minifundista empleador que las horas extra no interfieran con las responsabilidades de padres de familia de los minifundistas/trabajadores?

C.8 Prohibición de toda práctica discriminatoria

- ¿Cuáles son los principios de su política antidiscriminatoria y de la de los minifundistas empleadores? (por ejemplo, ausencia de todo tipo de discriminación racial, sexual, etc. en la contratación o promoción del personal)
- ¿Cómo se le comunica la política antidiscriminatoria a su personal?; ¿cómo se le comunica a los minifundistas/trabajadores?
- ¿Qué grado de conocimiento y comprensión tienen los minifundistas/trabajadores de su política antidiscriminatoria?
- ¿Con qué frecuencia participan las mujeres minifundistas/trabajadoras en actividades formativas?
- ¿Qué evidencia hay de que los minifundistas/trabajadores pueden presentar reclamaciones sin temor a ser discriminados o sancionados?
- ¿Cómo se les paga a las mujeres minifundistas/trabajadoras por su producción/trabajo? (por ejemplo, directa o indirectamente)
- ¿Hay diferencia en los salarios de los trabajadores de minorías étnicas?
- ¿Qué mecanismos hay desarrollados para asegurar que no se les impida trabajar a las mujeres embarazadas?
- ¿Qué tipo de política de contratación de mano de obra (por ejemplo, igualdad de oportunidades) han llevado a cabo usted (en las explotaciones de los minifundistas) y los minifundistas empleadores?

C.9 Provisión regular de empleo

- ¿Cómo se les comunica a los minifundistas/trabajadores la regularidad de las compras o el empleo?
- ¿Reciben los minifundistas copias de las notificaciones de fluctuaciones en la demanda? (por ejemplo, en los carteles de los almacenes de recolecta)
- ¿Se les informa a los trabajadores acerca de la posibilidad de trabajo futuro cuando ello es posible?



- ¿Cómo están de informados usted/los minifundistas empleadores acerca de la legislación laboral y de seguridad social?
- ¿Qué leyes laborales o de seguridad social rigen la relación entre usted/los minifundistas empleadores y los minifundistas sin personal contratado/trabajadores?
- ¿Cuál es el grado de desarrollo de dicha legislación en los minifundios?
- ¿Cómo se informa a los trabajadores de su situación laboral y de los criterios que determinan la categoría de los mismos?

C.10 Prohibición de todo trato severo o inhumano

- ¿Cómo perciben los minifundistas/trabajadores las condiciones de trabajo y contratación? (por ejemplo, libres de abusos, intimidación, amenazas u hostigamiento)
- ¿Son víctimas de acoso sexual las trabajadoras de los minifundios? En caso afirmativo, ¿en qué circunstancias es más probable que tenga lugar el acoso? (por ejemplo, exigencia de favores sexuales a cambio del acceso a servicios/productos agrícolas o a cambio de la compra de sus productos o de ofrecimiento de horas extra)
- ¿Con qué frecuencia denuncian las trabajadoras que se usan las horas extra como un medio de chantaje para ejercer el acoso sexual?

C.11 Formulación de quejas y reclamaciones

- ¿Qué tipo de mecanismo para la formulación de quejas y reclamaciones han desarrollado usted/los minifundistas empleadores?
- ¿Disponen usted/los minifundistas empleadores de información de contacto de inspectores gubernamentales o de canales independientes para la presentación de reclamaciones, tales como sindicatos, ONGs o asociaciones de zona de minifundistas/trabajadores ?
- ¿Cómo se les hacen conocer los mecanismos para la presentación de quejas y reclamaciones a los minifundistas/trabajadores?
- ¿Se sienten libres los minifundistas/trabajadores para utilizar el mecanismo de presentación de quejas?
- ¿Cuáles son las quejas más comunes presentadas por los minifundistas/trabajadores a través de dicho mecanismo?
- ¿Qué acción correctiva se ha llevado a cabo en respuesta a las quejas de los minifundistas/trabajadores?
- ¿Qué grado de conocimiento/compreensión tienen los minifundistas/trabajadores de los derechos y obligaciones que establece el Código Básico de la ETI?

C.12 Code of practice

- ¿Qué nivel de comprensión y conocimiento tienen los minifundistas de las obligaciones y derechos que establece el Código Básico de la ETI?