



Rainforest Alliance

Política sobre Metodologías de Auditoría para Libertad de Asociación

Para la norma Rainforest Alliance para Agricultura Sostenible

Junio 2018
Versión 3.0

Rainforest Alliance trabaja para conservar la biodiversidad y asegurar medios de vida sostenibles transformando las prácticas de uso de suelo, las prácticas empresariales y el comportamiento de los consumidores.

¿Más información?

Para más información sobre Rainforest Alliance, visite www.rainforest-alliance.org o contacte info@ra.org

Descargo de responsabilidad sobre la precisión de la traducción

La precisión de traducción de cualquier documento del programa de certificación de agricultura sostenible de Rainforest Alliance a idiomas distintos al inglés no se garantiza. Si surgen preguntas relacionadas con la precisión de la información contenida en la traducción, consulte la versión oficial en inglés. Cualquier discrepancia o diferencias creadas durante la traducción no son vinculantes y no tienen efecto para fines de auditoría o de certificación.

POLITICA

Fecha de emisión:	Fecha vinculante:	Fecha de expiración:	Reemplaza:
18 de junio, 2018	1 ^{ero} de julio, 2018	Hasta la próxima revisión	RA-P-SP-V2S Métodos adicionales de auditoría para libertad de asociación
Desarrollado por:		Aprobado por:	
Gerente de Normas		Jefe(a) de Cadenas de Suministro Sostenibles	
Vinculado a (nombre de documentos):		Criterio o número de cláusula de referencia:	
Norma Rainforest Alliance para Agricultura Sostenible, versión 1.2		Criterio Crítico 4.4	
Esta política es aplicable a:		Tipos de organizaciones (según aplicabilidad):	
<ul style="list-style-type: none"> • Todas las auditorías de investigación relacionadas al criterio crítico 4.4. • Auditorías de certificación y control en organizaciones certificadas que han sido sujetas a quejas relacionadas al criterio crítico 4.4 en los 12 meses previos a la auditoría. • En cualquier momento a discreción del ente de certificación o a solicitud de Rainforest Alliance. 		<ul style="list-style-type: none"> • Entes de Certificación • Fincas y administradores de grupo. 	
Cultivos:		Regiones:	
Todos los cultivos.		Todas las regiones.	

1. Introducción

Rainforest Alliance es una red creciente de personas inspiradas y comprometidas a trabajar juntas para alcanzar nuestra misión de conservar la biodiversidad y asegurar medios de vida sostenibles. Para más información acerca de Rainforest Alliance, visite nuestro portal: <http://www.rainforest-alliance.org>.

2. Política

2.1. Definición de organización de trabajadores

Rainforest Alliance autoriza la siguiente definición ajustada de **Organización de Trabajadores**, la cual reemplaza la actual definición de la sección de Términos & Definiciones de la Norma Rainforest Alliance para Agricultura Sostenible 2017:

“Cualquier organización voluntaria e independiente de trabajadores para promover y defender sus derechos e intereses¹”.

2.2. Planificación de la Auditoría

- a) El ente de certificación asigna el tiempo y el personal suficiente para llevar a cabo la auditoría de investigación relacionada con libertad de asociación y para entregar evidencia de apoyo objetiva y sólida.
- b) En el caso de auditorías de certificación o de control, y de haberse recibido quejas durante los 12 meses anteriores, se asigna al menos 0.5 días de auditor adicional.
- c) Todos los miembros del equipo de auditoría asignado a realizar la auditoría relacionada a libertad de asociación han leído y comprenden a plenitud el módulo de capacitación “Técnicas de Auditoría Social” o han pasado el curso de capacitación para auditor líder SA 8000.
- d) El ente de certificación puede incluir un especialista en libertad de asociación en caso de considerarlo necesario.

¹ Adaptado de la definición de la OIT C087 Libertad de Asociación y Protección al derecho de Organizarse, artículo 10.

- e) El ente de certificación no informará por adelantado al titular del certificado que se realizará una auditoría de investigación relacionada a libertad de asociación. Las reglas definidas en las reglas de certificación, sección “Auditoría de investigación” aplican.

2.3. Entrevistas antes de la auditoría

- a) Antes de la reunión de apertura con los representantes de la organización certificada o durante la auditoría (cuando reunirse antes de la auditoría no sea posible), el equipo de auditoría y los líderes de la organización de trabajadores que presentó la queja se reúnen para conocer más detalles de la queja² y cuando sea posible, conocer el nombre de los trabajadores que pertenecen o pertenecieron a la organización de trabajadores, o los líderes de la comunidad que podrían compartir información relacionada a la queja. En el caso de que el representante de la organización de trabajadores se rehúse a reunirse con el equipo de auditoría, se registrará en las notas de auditoría junto con la información acerca cuando se contactó al trabajador y el punto de encuentro sugerido.
- b) El equipo de auditoría debe usar información oficial, pública y disponible, y de ser posible contactar a las autoridades relevantes (ya sean representantes del Ministerio de trabajo, jueces, así como otros funcionarios gubernamentales) para verificar si hay demandas judiciales o demandas contra la organización certificada, especialmente aquellas relacionadas con temas laborales, como libertad de asociación.
- c) El equipo de auditoría investiga si hay resoluciones de parte de la corte que puedan demostrar una violación a los derechos laborales de los trabajadores. Una queja no comprobada en corte, o que todavía no ha sido resultada en una resolución o una sentencia, no es *per se* una prueba de no conformidad.

2.4. Entrevistas durante la auditoría

- a) No se permite la presencia de personal administrativo de la organización auditada, o sus representantes, durante las entrevistas a los trabajadores. La organización de trabajadores puede proveer un lugar para las entrevistas.

² Esta reunión puede ser reemplazada por una conversación remota, cuando la organización de trabajadores se ubica en una locación geográfica distante.

- b) Cuando se garantiza la seguridad, las entrevistas relacionadas a violaciones de derechos laborales de los trabajadores se realiza fuera de los límites de la organización certificada, a menos que los trabajadores soliciten lo contrario. Estas entrevistas se realizan preferiblemente antes de la reunión de apertura de auditoria, y fuera de la jornada laboral, a menos que los trabajadores soliciten lo contrario.
- c) El equipo de auditoria entrevista a todos los trabajadores que han reportado violaciones de sus derechos de libertad de organización, negociación colectiva, o han sido discriminado o maltratados debido a su participación en una organización de trabajadores. Otros trabajadores pueden ser entrevistados adicionalmente para efectos de verificar la información.
- d) Las entrevistas individuales y grupales se realizan en un ambiente privado y confidencial, donde los entrevistados se sientan libres de hablar. El auditor revisa que a los entrevistados no se les afecte la remuneración como resultado de la participación en la entrevista. El auditor informa a los entrevistados que pueden reportar cualquier represalia resultante de su participación en la entrevista con el EC; opciones para presentar la quejas incluyen métodos gratuitos, como el correo electrónico.
- e) Trabajadores que pertenecen a una organización de trabajadores y aquellos que no, son entrevistados de manera separada.
- f) Los auditores comienzan las entrevistas con una presentación, explicando claramente el propósito de su visita y la razón del tipo de preguntas que se formularán, y aseguran la confidencialidad de los temas abordados durante la entrevista.
- g) Los auditores registran el nombre y las posiciones de cada entrevistado; esta información no es revelada en ninguna circunstancia a otras partes fuera del ente de certificación y Rainforest Alliance. En caso de que el entrevistado se rehúse a dar el nombre, el auditor debe registrarlo en las notas de auditoria.
- h) Auditores informan a los trabajadores y sus representantes como contactar al ente de certificación y a Rainforest Alliance.

2.5. Reporte de auditoria y decisión de certificación

- a) Un número significativo de testimonios concurrentes y consistentes de trabajadores es considerado suficiente evidencia al evaluar el cumplimiento con el criterio relacionado

con libertad de asociación. La evidencia documentada no siempre es necesaria para levantar una no conformidad contra este criterio, pero el equipo de auditoria debe verificar la información recibida de todas las entrevistas a los trabajadores antes de emitir una no conformidad.

- b) Los revisores del reporte de auditoria y la persona o comité que toma la decisión de certificación puede determinar si una no conformidad contra el criterio crítico 4.4 (libertad de asociación) desencadena una no conformidad contra el criterio crítico y de cero tolerancia 4.3 (discriminación).

3. Retroalimentación

- a) Luego de la conclusión de la auditoria y el proceso de certificación, el ente de certificación debe proveer a la organización de trabajadores involucrada en la auditoria, una copia del resumen del reporte de auditoria.
- b) El EC debe enviar -una vez esté listo- a la organización de trabajadores, el hipervínculo del resumen del reporte de la organización auditada.

Anexo 1. Ejemplos de No Conformidades

A continuación, se presentan una lista de posibles situaciones que pueden detectarse durante una auditoría y resultar en una no conformidad contra el criterio crítico 4.4. Esta sección está destinada solo como una lista de ejemplos de no conformidades que la organización podría presentar y no cubre todas las posibles situaciones que un auditor puede encontrar.

- a) La organización certificada deliberadamente evita informar a los trabajadores que tienen el derecho de establecer o unirse a una organización de trabajadores de su elección, y de negociar colectivamente.
- b) La organización certificada no informa a los trabajadores sobre todas las opciones de organización de trabajadores disponibles, por lo que la elección de los trabajadores puede estar influenciada por el empleador, a favor de una organización de trabajadores vinculada con el empleador.
- c) Los trabajadores mencionan que no son libres de establecer o unirse a una organización de trabajadores de su elección o de negociar colectivamente, sin autorización previa.
- d) La discriminación para establecer o pertenecer a una organización de trabajadores puede incluir el despido de trabajadores o no facilitar su acceso a ascensos, servicios médicos u otros beneficios.
- e) La mayoría de los trabajadores evitan participar o hablar sobre actividades relacionadas con la organización de trabajadores.
- f) La organización certificada no proporciona instalaciones para que la organización de trabajadores se reúna y opere, incluso cuando lo exija la ley.
- g) La organización certificada obstaculiza deliberadamente la comunicación entre los trabajadores y los representantes de la organización de trabajadores.
- h) La organización certificada intenta influir en las decisiones de la organización de trabajadores ofreciendo a sus líderes o miembros, obsequios u otros beneficios extraordinarios.
- i) Existen organizaciones o grupos de facto que impiden la formación de organizaciones de trabajadores.
- j) Hubo despidos de grupos de trabajadores en un corto período de tiempo, y la contratación de un número similar de trabajadores inmediatamente después

- k) Las decisiones de la organización de trabajadores dependen de la aprobación o están influenciadas por la organización certificada.
- l) La organización certificada no se comunica y se niega a comunicarse con los representantes de la organización de trabajadores.
- m) Las organizaciones de trabajadores no pueden elaborar su propia constitución y reglas, o elegir a sus representantes con total libertad.
- n) La organización de trabajadores no puede afiliarse a otras organizaciones nacionales o internacionales.
- o) Las organizaciones certificadas con menos trabajadores que el requerido para establecer ciertos tipos de organizaciones de trabajadores, no tienen permitido negociar colectivamente.
- p) Los trabajadores se ven obligados a unirse a una organización de trabajadores específica.
- q) La mera existencia de una organización de trabajadores no implica que la organización certificada cumpla con el criterio crítico 4.4, ya que algunas organizaciones de trabajadores pueden ser abierta o discretamente influenciadas o dirigidas por el empleador. Algunos signos a tener en cuenta son:
 - Los trabajadores no saben quiénes son sus representantes.
 - Los trabajadores no saben dónde tienen lugar las reuniones de la organización de trabajadores o con qué frecuencia se realizan.
 - Los trabajadores desconocen las negociaciones recientes o futuras con el empleador, y no saben cómo contribuir o ser escuchados.
 - Los trabajadores no participan en la elección de sus representantes.