



# Rainforest Alliance

## Métodos Adicionales de Auditoría para Libertad Sindical y de Asociación – para Países y Sectores de Alto Riesgo

Julio, 2017  
Versión 2

The Rainforest Alliance works to conserve biodiversity and ensure sustainable livelihoods by transforming land-use practices, business practices, and consumer behavior.

## D.R. © 2017 Red de Agricultura Sostenible, A.C.

*Este documento es facilitado por la Red de Agricultura Sostenible, A.C. (también conocida como Sustainable Agriculture Network) para Rainforest Alliance, Inc. y/o a sus sucesores, bajo los términos y sujeto a las limitaciones establecidas en la licencia perpetua, exclusiva y no transferible otorgada por la Red de Agricultura Sostenible, A.C. a favor de Rainforest Alliance, Inc., o sus sucesores bajo los términos y condiciones establecidos en un acuerdo entre las partes (el "Acuerdo"), en el entendimiento de que:*

- 1. Todo el contenido en este documento, incluyendo, entre otros, texto, logotipos, gráficas, fotografías, nombres comerciales, etc. de la Red de Agricultura Sostenible, A.C. está sujeto a la protección de derechos de autor a favor de la Red de Agricultura Sostenible, A.C. y terceros propietarios que han autorizado debidamente la inclusión de su trabajo, de conformidad con las disposiciones de la Ley Federal de Derecho de Autor de México y otras leyes nacionales y/o internacionales relacionadas. El nombre y las marcas comerciales de Rainforest Alliance son propiedad exclusiva de Rainforest Alliance.*
- 2. Rainforest Alliance, Inc., y/o sus sucesores, solo usarán el material con derechos de autor bajo los términos y condiciones del Acuerdo.*
- 3. Bajo ninguna circunstancia se entenderá que se ha otorgado una licencia, de ningún tipo, sobre este documento a terceros distintos de Rainforest Alliance, Inc., o sus sucesores.*
- 4. Excepto por los términos y condiciones establecidos en el Acuerdo, bajo ninguna circunstancia se entenderá que la Red de Agricultura Sostenible, A.C. ha renunciado o cedido parcial o totalmente el material con derechos de autor.*

### Más información?

Para más información sobre Rainforest Alliance, visite [www.rainforest-alliance.org](http://www.rainforest-alliance.org) o contacte [info@ra.org](mailto: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.

## POLÍTICA

<b>Fecha de emisión:</b>	<b>Fecha vinculante:</b>	<b>Fecha de expiración:</b>
16 de mayo del 2017	1 de julio del 2017	Hasta la próxima actualización
<b>Desarrollado por:</b>		<b>Aprobado por:</b>
Unidad de Normas y Políticas, Secretaría RAS		Director de Normas y Políticas de la RAS
<b>Relacionado con:</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• RA-S-SP-1-V1.1S Norma de Agricultura Sostenible 2017</li> <li>• RA-R-SP-1-V2S Reglas de Certificación para fincas individuales y administradores de grupos 2017</li> <li>• RA-G-LS-01-V1S Guía para la Norma 2017 para la implementación y evaluación de sus requisitos</li> </ul>		
<b>Reemplaza:</b>		
SAN-P-SP-2V1S Política Libertad de Asociación (versión Norma para Agricultura Sostenible 2010)		
<b>Cláusula o número de criterio y texto (cuando aplique) sujeto a esta Política:</b>		
<p>Criterio crítico 4.4</p> <p>Los trabajadores tienen el derecho de establecer y unirse a una organización de trabajadores de su propia elección, sin influencia o interferencia de la administración de finca, sus dueños o del administrador de grupo. Los dueños o administración de finca y administradores de grupo no influyen ni interfieren en la operación de las organizaciones de trabajadores. Los trabajadores tienen el derecho de negociar colectivamente sus condiciones de empleo en un Acuerdo de Negociación Colectiva. Los trabajadores están completamente protegidos contra todo acto de discriminación o represalias por motivos de afiliación.</p>		
<b>Aplicado por:</b>		<b>Tipos de Auditoría:</b>
Entes de Certificación autorizados por la Rainforest Alliance y sus Auditores		Auditorías de certificación, auditorías de control y auditorías de investigación
<b>Regiones:</b>		
Belice, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Honduras, Guatemala, Nicaragua y Panamá		
<b>Cultivos:</b>	<b>Tipo de organizaciones:</b>	
Banano y Piña	Fincas individuales y administradores de grupos del tipo de grupo "Múltiples fincas con un mismo dueño" (Multi-sitios)	

## Contenidos

1.	INTRODUCCIÓN .....	4
2.	REQUISITOS DE LA NORMA.....	5
2.1.	Definición de Organización de Trabajadores.....	5
2.2.	Convenio No. 87 de la OIT.....	5
2.3.	Convenio No. 98 de la OIT.....	6
2.4.	Convenio No. 135 de la OIT .....	6
3.	REQUISITOS PARA ENTES DE CERTIFICACIÓN.....	7
3.1.	Planificación de auditoría.....	7
3.2.	Entrevistas pre-auditoría e investigación preliminar con autoridades .....	7
3.3.	Entrevistas y otras actividades de auditoría .....	8
4.	GUÍA DE AUDITORIA PARA TEMAS DE LIBERTAD DE ASOCIACIÓN .....	9
4.1.	Buenas prácticas de entrevistas.....	9
4.2.	Guía para auditores para la evaluación del criterio crítico 4.4 .....	9
5.	INFORME DE AUDITORÍA Y DECISIÓN DE CERTIFICACIÓN.....	11

### 1. Introducción

El 30 de noviembre del 2013, el Consejo Directivo de la Red de Agricultura (RAS) decidió convertir el criterio de la Norma RAS 2010 para Agricultura Sostenible (Norma RAS 2010) sobre libertad de asociación en un criterio crítico con efecto inmediato desde que la versión 3 de la Norma RAS 2010 entró en vigor para auditorías RAS a partir del 1 de diciembre de 2013.

En esta política Rainforest Alliance, se determinan una serie de requisitos adicionales y técnicos que los Entes de Certificación autorizados (ECs) y sus auditores deberán aplicar para fincas individuales y administradores de grupos del tipo “Múltiples fincas con un mismo dueño” (Multi-sitios) que cultivan banano y piña en Belice, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Honduras, Guatemala, Nicaragua y Panamá y para todas las auditorías de certificación, auditorías de control y de investigación acerca de libertad sindical o de asociación que se realicen con la Norma 2017 a partir del 1 de julio de 2017.

## 2. Requisitos de la Norma

El criterio crítico 4.4 de la Norma 2017 requiere que las operaciones auditadas cumplan con las siguientes cuatro disposiciones:

- a. Los trabajadores tienen el derecho de establecer y unirse a una organización de trabajadores de su propia elección, **sin influencia o interferencia** de la administración de finca, sus dueños o del administrador de grupo.
- b. La administración de finca o del administrador de grupo del tipo “Múltiples fincas con un mismo dueño **no influye ni interfiere en la operación de las organizaciones de trabajadores.**
- c. Los trabajadores tienen el **derecho de negociar colectivamente sus condiciones de empleo** en un Acuerdo de Negociación Colectiva.
- d. Los trabajadores están **completamente protegidos contra todo acto de discriminación o represalias** por motivos de afiliación.

### 2.1. Definición de Organización de Trabajadores

De acuerdo con el artículo 10 del Convenio No. 87 de la OIT, el término “organización” significa toda organización de trabajadores o de empleados que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleados. Esta incluye cualquier grupo organizado de trabajadores, unidos como uno solo, los cuales colectivamente usan sus fuerzas para tener una voz en su lugar de trabajo con el propósito de mejorar su situación económica y condiciones de trabajo a través de negociación colectiva con los empleadores.

Rainforest Alliance interpreta estas consideraciones de la OIT con su siguiente definición de organización de trabajadores:

Asociación voluntaria de trabajadores reconocida y debidamente registrada por el gobierno, independiente de la administración de finca o del administrador de grupo, organizada para propósitos ocupacionales con miras a impulsar y defender los intereses y los derechos laborales de los trabajadores o la negociación colectiva.

### 2.2. Convenio No. 87 de la OIT

El convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de la OIT es vinculante para auditorías basadas en la Norma 2017. Para este propósito, se requiere que los trabajadores tengan el derecho de:

- a. Establecer y unirse a organizaciones que ellos mismos elijan sin previa autorización (Artículo 2);
- b. Redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular sus programas. (Artículo 3).

### 2.3. Convenio No. 98 de la OIT

El convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de la OIT es vinculante para auditorías basadas en la Norma 2017. Para este propósito, se requiere que los trabajadores tengan el derecho de disfrutar una adecuada protección en contra de:

- a. Actos de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo (Artículo 1). Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
  - i. condicionar el empleo de un trabajador a que no se afilie a un sindicato o que deje de ser miembro de un sindicato
  - ii. despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.
- b. Actos de injerencia por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración. Actos diseñados a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores se consideran que constituyen actos de injerencia dentro del sentido de este artículo 2.

### 2.4. Convenio No. 135 de la OIT

Adicionalmente, el convenio OIT No. 135 sobre Representantes de Trabajadores estipula lo siguiente:

- Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.
- Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.

### 3. Requisitos para Entes de Certificación

#### 3.1. Planificación de auditoría

Los EC que planeen una auditoría de certificación, auditoría de control, o auditoría de investigación de fincas individuales o administradores de grupos del tipo multi-sitio (varias fincas bajo una sola administración), que cultivan banano y piña en Belice, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Honduras, Guatemala, Nicaragua y Panamá, deberán cumplir con las siguientes disposiciones y dedicar el tiempo y los recursos necesarios para realizar las actividades señaladas a continuación, para verificar el cumplimiento con el derecho de libertad sindical y de asociación del criterio crítico 4.4:

- a. En el caso de auditorías de certificación y auditorías de control, el EC debe asegurarse que el equipo auditor pueda dedicar el tiempo requerido para auditar el tema de libertad de asociación según los contenidos de esta política.
- b. En el caso de una auditoría de investigación para verificar reclamos sobre el cumplimiento con el criterio crítico 4.4 o criterios relacionados, el EC debe asignar a su discreción el tiempo y recursos para recolectar la suficiente evidencia y poder concluir sobre la conformidad o no conformidad con el criterio crítico 4.4.
- c. Las organizaciones auditadas asumen el costo de las actividades descritas en esta política, con excepción a aquellas auditorías de investigación que no logren comprobar una no conformidad con el criterio crítico 4.4.
- d. En el caso de auditorías de investigación que evalúen el cumplimiento con este criterio, el EC no informará previamente a la administración de la finca individual o al administrador de grupo.
- e. El EC debe asegurarse que todos los auditores a cargo de las auditorías descritas en esta política hayan analizado de manera completa las series de capacitación “Técnicas de Auditoría Social” (favor contactar a [sas@ra.org](mailto:sas@ra.org)).

#### 3.2. Entrevistas pre-auditoría e investigación preliminar con autoridades

- a. Antes de la reunión de apertura con los representantes de la administración de la auditoría, se debe entrevistar a los líderes de las organizaciones de trabajadores con trabajadores afiliados en la finca individual o administrador de grupo del tipo “Varias fincas bajo una sola administración” para averiguar más detalles sobre eventuales denuncias o incumplimientos para el criterio crítico 4.4 y obtener los nombres y datos de contactos de trabajadores afiliados y líderes comunitarios que puedan aportar información relacionada.
- b. Se debe revisar con las autoridades oficiales y entes gubernamentales presentes en el área tales como juzgado o ministerio de trabajo demandas en contra de la organización auditada o veredictos relacionados con los derechos de los trabajadores afiliados a una organización de trabajadores.

### 3.3. Entrevistas y otras actividades de auditoría

- a. Se prohíbe estrictamente la presencia de los administradores de la organización auditada o supervisores, o sus representantes durante las entrevistas, adentro o afuera de la organización.
- b. Las entrevistas con trabajadores afiliados relacionadas con derechos laborales se deben conducir fuera de los límites de la organización auditada. El equipo de auditoría debe planear la conducción de entrevistas fuera de los límites de la finca, y conducirlas preferiblemente antes de la reunión de apertura de la auditoría. Las entrevistas afuera de la finca deben realizarse durante horas y días no laborales e inclusive antes de la reunión de apertura de auditoría cuando sea factible.
- c. Se deben entrevistar todos aquellos trabajadores que pueden haber sido objeto de discriminación o maltrato por afiliación con una organización de trabajadores según la información previamente recopilada por los líderes sindicalistas u otras organizaciones.
- d. Las entrevistas individuales y grupales se deben realizar en un ambiente confidencial donde los entrevistados se sientan que puedan hablar libremente.
- e. Se debe entrevistar a trabajadores afiliados y no afiliados de manera separada.



## 4. Guía de Auditoría para temas de libertad de asociación

### 4.1. Buenas prácticas de entrevistas

Aparte de lo señalado en la serie de capacitación “Técnicas de Auditoría Social”, se implementan las siguientes prácticas de entrevistas:

- a. Los auditores inician las entrevistas, sean individuales o grupales, presentándose, explicando claramente el propósito de su visita y la razón del tipo de preguntas que se formulan.
- b. El auditor debe registrar el nombre y posición de cada uno de los entrevistados, pero el auditor no debe revelar esta información bajo ninguna circunstancia a otras partes que no sean el EC responsable del proceso de auditoría o Rainforest Alliance.
- c. Los auditores deben informar a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores entrevistados como contactar directamente al EC o Rainforest Alliance y el proceso para presentar una queja, según [www.rainforest-alliance.org](http://www.rainforest-alliance.org).

### 4.2. Guía para auditores para la evaluación del criterio crítico 4.4

A continuación, se presentan algunas situaciones que se pueden dar dentro del marco de la auditoría del criterio crítico 4.4 como ejemplos de no conformidades:

- a. A la hora de contratar a trabajadores nuevos o antes de someterse a una auditoría con la Norma 2017, la organización no informa a sus trabajadores sobre todas las opciones de organizaciones de trabajadores – siendo sindicatos u otras figuras legalmente reconocidas – para la región o sector donde se ubica la finca o las fincas. Al no brindar la información completa sobre todas las opciones de estas organizaciones al trabajador, la elección del trabajador por una de estas organizaciones ya se puede ver influenciada a favor de una organización favorecida por la administración.
- b. El derecho a organizarse, formar organizaciones de trabajadores y negociar colectivamente no es comunicado efectivamente a los trabajadores y trabajadores nuevos cuando los contratan mediante de charlas de inducción o capacitaciones iniciales.
- c. Los trabajadores indican que no se sienten libres de formar o unirse a una organización y defender sus derechos laborales y negociar colectivamente a su favor.
- d. Los actos de discriminación por razones de afiliación con las organizaciones de trabajadores incluyen el despido o el perjuicio contra un trabajador por su membresía y participación en las actividades de la organización de trabajadores, como por ejemplo no facilitar la asistencia médica en caso de accidentes o enfermedades a trabajadores afiliados.
- e. Los trabajadores evitan las actividades de las organizaciones de trabajadores.
- f. La organización auditada no provee o facilita las instalaciones para las actividades de las organizaciones de trabajadores.
- g. Las decisiones de los trabajadores acerca si se organizan o cómo se organizan es influenciada a su favor por los representantes de la finca individual o administrador de grupo del tipo “Múltiples fincas con un mismo dueño” – por ejemplo con regalos o beneficios extraordinarios.

- h. Cualquier trabajador puede seleccionar libremente una organización de trabajadores para defender sus derechos laborales como miembro o afiliado.
- i. Existen organizaciones de hecho en una empresa para impedir la Libertad Sindical y de Asociación.
- j. Ha habido despedidos de grupos de trabajadores en periodos cortos y la contratación de números similares de nuevos trabajadores inmediatamente después.
- k. La organización de trabajadores no toma decisiones con total independencia de la administración de la finca o administrador de grupo. Completa independencia significa protección contra cualquier acto de interferencia de la administración de la finca o el administrador de grupo en el establecimiento, funcionamiento o administración incluyendo:
  - i. Actos destinados a promover el establecimiento de organizaciones de trabajadores bajo la dominación o injerencia de empleadores u organizaciones de empleadores;
  - ii. Apoyo financiero o de otra índole a las organizaciones de trabajadores con el objeto de colocar a dichas organizaciones bajo el control de los empleadores o de las organizaciones de empleadores.
- l. La administración de la finca o administrador de grupo no se comunica con todas las organizaciones de trabajadores legalmente reconocidas y no les permiten cumplir con sus tareas de defender los derechos laborales dentro del marco de la ley aplicable. Estas organizaciones de trabajadores pueden funcionar a nivel local, nacional o regional.
- m. La administración de la finca o administrador de grupo no garantizan el acceso libre de los representantes de la organización de trabajadores a sus propiedades.
- n. No se les permite a las organizaciones de trabajadores ejercer su derecho de escribir libremente sus constituciones y reglas, elegir sus representantes, organizar su administración y actividades y desarrollar e implementar sus posiciones y programas.
- o. Las organizaciones de trabajadores no tienen derecho a afiliarse con organizaciones de trabajadores nacionales o internacionales.
- p. Las negociaciones entre la administración de la finca y las organizaciones de trabajadores respecto a la regulación de los términos y condiciones de empleo no se permiten mediante acuerdos de negociación colectiva.
- q. En el caso de empleadores con un número menor de trabajadores que el mínimo requerido por la ley aplicable para crear una organización de trabajadores, no se implementan otros mecanismos de comunicación efectivos entre los trabajadores y la administración de la finca o el administrador de grupo para velar por los derechos laborales de los trabajadores.
- r. La inscripción o participación en organizaciones de trabajadores no es voluntaria y los trabajadores no son obligados a unirse a dichas organizaciones.
- s. La mera existencia de un sindicato no significa necesariamente que la organización auditada cumple con el criterio crítico 4.4. Algunos sindicatos u otros tipos de organizaciones de trabajadores pueden ser abiertamente o disimuladamente organizadas, dirigidas o influenciadas por el empleador (la organización auditada). Algunos signos a observar de este tipo son:

- i. Los trabajadores no saben quiénes son los líderes o nunca han sido contactados o convocados por ellos.
- ii. Los trabajadores no saben dónde se realizan las reuniones de la organización de trabajadores o cada cuanto se reúnen o nunca han participado en una de estas reuniones.
- iii. Los trabajadores no son conscientes sobre negociaciones recientes, actuales o futuras con el empleador (la operación auditada) y no saben cómo contribuir a estas o ser escuchados.
- iv. Los trabajadores indican que no participaron en la escogencia del sindicato u organización de negociación colectiva y no hay evidencia de proceso democrático.

### **5. Informe de auditoría y decisión de certificación**

- a. El equipo auditor del EC debe considerar los testimonios de los entrevistados como parte de la evidencia para una posible no conformidad. Los testimonios coherentes y concordantes de los entrevistados se pueden calificar como probatorios. No siempre se requerirá evidencia documentada para emitir una no conformidad con el criterio crítico 4.4.
- b. Los revisores de informes del EC y el comité o persona que toma la decisión de certificación dentro del EC deben revisar, si adicional a una no conformidad contra el criterio crítico 4.4 hay evidencia de discriminación por afiliación, actividades sindicales o de libertad de asociación que justifican levantar una no conformidad contra el criterio crítico de cero tolerancia 4.3.