



FAIRTRADE LABELLING ORGANIZATIONS INTERNATIONAL

---

# **CRITERIOS DE COMERCIO JUSTO FAIRTRADE PARA**

## **Flores y Plantas**

**PARA**

## **Trabajo Contratado**

**Versión actual: 01.03.2007**

**Versiones anteriores:  
01.08.2006**

**Periodo disponible para que las partes involucradas puedan enviar sus  
comentarios y preguntas: No Aplica**

**Puede enviar sus comentarios a la siguiente dirección de correo electrónico:  
[standards@fairtrade.net](mailto:standards@fairtrade.net)**

**Para más información y para descargar los criterios, puede consultar nuestra página  
Web:  
[www.fairtrade.net/standards.html](http://www.fairtrade.net/standards.html)**

© Fairtrade Labelling Organizations International, 2007. Todos los derechos reservados. Ninguna parte de esta publicación puede ser reproducida, archivada o retransmitida de ninguna forma ni por ningún medio ya sea electrónico, mecánico, reprográfico o de grabación o de otra forma sin autorización previa.

Esta versión de los criterios de Comercio Justo FAIRTRADE se ha traducido del inglés. Aunque FLO se esfuerza en asegurar que las traducciones sean genuinas y precisas, debe observarse que la versión en inglés es la única que se utilizará para la certificación, particularmente en casos de conflicto sobre decisiones de certificación.

<b>PARTE A Criterio genérico de Comercio Justo para Trabajo Contratado</b>
--

Se refiere al criterio genérico para trabajo contratado como un documento separado y actualizado por FLO en su página Web. Nótese que las partes siguientes B y C son únicamente aplicables en relación al criterio genérico.

<b>PARTE B Criterios específicos para Flores y Plantas</b>
--

**3**

Los Criterios específicos para flores y plantas se aplican a todos los productos y países para los cuales un precio mínimo de Comercio Justo y/o prima es/son fijados por FLO en la parte C de abajo.

<b>1</b>	<b>Desarrollo Social</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Desarrollo Económico</b>	<b>12</b>
<b>3</b>	<b>Desarrollo Medioambiental</b>	<b>12</b>

<b>PARTE C Criterios comerciales para Flores y Plantas</b>
--

**13**

## Aplicación del criterio

El Criterio Específico de Producto de Comercio Justo para Flores y Plantas se utiliza además del Criterio Genérico de Comercio Justo para Trabajo Contratado. Si los criterios genéricos establecen requisitos más altos que los criterios específicos de producto, los sustituyen siempre que no se establezca lo contrario.

Esta versión del Criterio de Flores y Plantas reemplaza a todas las versiones anteriores del Criterio de Comercio Justo para Flores de Corte y del Criterio de Comercio justo para Plantas Ornamentales.

Las notas explicativas en las páginas 2 a 4 de los Criterios Genéricos de Comercio Justo para Trabajo Contratado también se aplican al Criterio de Flores y Plantas con la siguiente aclaración: esta versión del criterio para Flores y Plantas **es aplicable desde el 1 de agosto del 2006**. Todos los productores certificados disponen de un periodo de transición de un año a partir de la primera inspección realizada al productor siguiendo el nuevo criterio de Comercio Justo. Tras el periodo de transición se espera por parte del productor un cumplimiento completo del nuevo criterio de Comercio Justo. Los que solicitan la certificación inicial no disponen de un periodo de transición.

### Parte B Criterios Específicos de Producto para Flores y Plantas

Requisitos	Objetivos y Orientación
<b>1 Desarrollo Social</b>	
<b>1.1 Potencial de desarrollo y capacitación</b>	
<b>1.1.2 Requisitos de Progreso</b>	
<p>1.1.2.1 La dirección deberá autoevaluar regularmente su eficacia en la implementación del programa de Comercio Justo. La dirección buscará apoyo externo en el caso de que la implementación del programa no sea lo suficientemente eficaz.</p> <p>El método, hallazgos y recomendaciones de la autoevaluación deberán estar documentados y disponibles para el organismo certificador.</p>	<p><b>Propósito:</b> Para determinar los puntos fuertes y débiles de la empresa a la hora de implementar el programa de Comercio Justo, la dirección evalúa el nivel de éxito obtenido por la empresa a la hora de crear y asegurar el ambiente formal y estructural necesario para un trabajo eficiente y eficaz del:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El Cuerpo Conjunto (CC)</li> <li>• El Comité de Trabajadores</li> <li>• Otras formas de representación de los trabajadores (Comité de género, etc.)</li> <li>• Los delegados de la dirección responsables de llevar a cabo tareas especificadas en los criterios de Comercio Justo (por ejemplo: el Oficial de Comercio Justo, el Oficial de Salud y Seguridad, etc.)</li> </ul> <p>Los criterios de evaluación incluyen el desempeño de la dirección a la hora de proporcionar al Cuerpo Conjunto y otros comités representantes de los trabajadores, consejo, orientación y los recursos necesarios, y en asumir las responsabilidades necesarias (por ejemplo: transmisión de conocimientos, apoyo y consejo a los comités de trabajadores, segunda firma para el gasto de la prima).</p> <p>En gran medida, se espera que la primera tarea de la dirección para apoyar al Cuerpo Conjunto tenga lugar en la fase de precertificación tal como se</p>

	<p>establece en los Criterios para Trabajo Contratado 2.1.16: “La capacitación para el CC deberá comenzar, si fuera posible, en el proceso de precertificación con el fin de preparar a los miembros para trabajar con el (considerable) volumen de ingreso de Prima de Comercio Justo que puede generarse poco después de la certificación”</p> <p><b>Enfoque:</b> La primera autoevaluación de la dirección debería llevarse a cabo, con o sin apoyo externo, antes o poco tiempo después de la certificación. Esta será una evaluación de cómo integrar el programa de Comercio Justo con el programa de Responsabilidad Social Corporativa de la empresa (Véase también el criterio 1.1.1.1 de Trabajo Contratado). La primera evaluación deberá al menos identificar y evaluar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los niveles de conocimiento de la dirección y los trabajadores sobre los criterios de Comercio Justo y su implementación (en particular se deberá consultar los criterios 1.1.1.4 y 1.1.1.5 de Trabajo Contratado).</li> <li>• La capacidad de la empresa para integrar el programa de Comercio Justo (involucra especialmente al Oficial de Comercio Justo (1.1.1.2 de Trabajo Contratado)).</li> <li>• La asignación de recursos (humanos, finanzas de la empresa, etc.) a la implementación del programa de Comercio Justo (en particular se deberá consultar 1.1.1.6 de Trabajo Contratado).</li> </ul> <p>La evaluación deberá establecer necesidades claras y planes claros para solventar las carencias.</p> <p>Pasado algún tiempo, la dirección deberá ser capaz de llevar a cabo una autoevaluación más extensa que cubra todas las responsabilidades de la dirección tal y como se definen en los criterios de Comercio Justo y que identifique los puntos fuertes y débiles de la empresa a la hora de llevar a cabo estas tareas definidas.</p> <p>La dirección deberá buscar el apoyo externo apropiado en el caso de que los resultados de la autoevaluación demuestren que la empresa aún no es capaz de implementar de manera eficaz el programa de Comercio Justo. El enfoque del apoyo externo depende del resultado de la autoevaluación, pero normalmente se refiere a capacitación y empoderamiento de los trabajadores y sus representantes, consejo e intercambio de información sobre mejores</p>
--	--

	<p>prácticas del personal directivo relevante para la implementación del programa de Comercio Justo.</p> <p><b>El Organismo Certificador:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Audita la autoevaluación de la dirección (incluyendo hallazgos y tareas emprendidas).</li> <li>• Puede imponer acciones adicionales si fuera necesario.</li> <li>• Puede establecer indicadores de orientación para la autoevaluación y la evaluación de sus resultados.</li> </ul>
<p>1.1.2.2 El Cuerpo Conjunto debe autoevaluar regularmente su eficacia en la realización de una administración transparente, participativa y democrática del dinero de la prima e implementación de los proyectos de la prima. El Cuerpo Conjunto deberá buscar ayuda externa en el caso de que la implementación del programa de Comercio Justo, en lo relativo a sus responsabilidades, no sea lo suficientemente eficaz.</p> <p>El método, hallazgos y recomendaciones de la autoevaluación deberán estar documentados y disponibles para el organismo certificador.</p>	<p><b>Propósito:</b> Para determinar su eficacia, el Cuerpo Conjunto debe evaluar cuál ha sido su nivel de éxito:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En crear y asegurar la aplicación de las reglas y procedimientos para el Cuerpo Conjunto tal como se definen en los criterios de Comercio Justo sobre desarrollo económico y en el Documento de orientación del Cuerpo Conjunto.</li> <li>• En definir y ejecutar las funciones y responsabilidades para un trabajo transparente, participativo, democrático y eficaz del Cuerpo Conjunto.</li> </ul> <p><b>Enfoque:</b> La evaluación de las “necesidades” del Cuerpo Conjunto se llevará a cabo por el mismo Cuerpo Conjunto (representantes de los trabajadores y de la dirección) en consulta con los trabajadores. Puede ser necesario complementar esta evaluación con una evaluación financiera externa cuando se generan o gastan grandes volúmenes de la Prima de Comercio Justo (véase 2.1.7 de Trabajo Contratado).</p> <p>Como la necesidad de apoyo externo puede ser muy elevada el primer año tras la certificación, el Cuerpo Conjunto llevará a cabo una autoevaluación justo después de la certificación, y tomará las medidas necesarias para asegurar la ayuda cuando sea necesaria. La primera autoevaluación deberá, al menos, identificar y evaluar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los niveles de conocimiento entre los miembros del Cuerpo Conjunto de los criterios de Comercio Justo y del documento de orientación.</li> <li>• Las capacidades en la toma de decisiones (participativa, democrática, transparente, efectiva).</li> <li>• Las capacidades en la gestión y planificación de proyectos de la prima.</li> <li>• Las capacidades contables.</li> <li>• Las capacidades para organizar reuniones (mantenimiento de registros, planificación del</li> </ul>

	<p>tiempo, levantamiento de actas, comunicación de los resultados a los trabajadores, etc.).</p> <p>La evaluación deberá tener como resultado una clara identificación de las necesidades y planes para solventar las carencias.</p> <p>Pasado algún tiempo, el Cuerpo Conjunto deberá ser capaz de llevar a cabo una evaluación más extensa que cubra todas sus responsabilidades tal y como se definen en los criterios de Comercio Justo y que identifique sus puntos fuertes y débiles a la hora de llevar a cabo las tareas definidas.</p> <p>En gran medida, la autoevaluación del Cuerpo Conjunto se basa en la formación básica para el Cuerpos Conjunto que se supone ha organizado la dirección durante la fase de precertificación tal y como se establece en el criterio de Trabajo Contratado 2.1.16.</p> <p>El Cuerpo Conjunto deberá buscar apoyo externo en el caso de que los resultados de la autoevaluación demuestren que aún no es capaz de llevar a cabo de manera eficaz sus cometidos, tal como se describe en los criterios de Comercio Justo y el documento de orientación del Cuerpo Conjunto. El objetivo del apoyo externo depende de los resultados de la autoevaluación, pero normalmente cubre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación sobre mejores prácticas respecto a sus responsabilidades y procedimientos.</li> <li>• Capacitación y empoderamiento de los trabajadores y sus representantes.</li> <li>• Uso sostenible y eficaz de la prima para la comunidad.</li> <li>• Gestión de riesgos respecto al uso de la prima.</li> </ul> <p>El Cuerpo Conjunto puede considerar si parte del fondo de la prima debe utilizarse para pagar el apoyo externo, si no fuera posible hacerlo de otra manera. Se deberá solicitar orientación a FLO sobre las fuentes de apoyo.</p> <p><b>El Organismo Certificador:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Audita la autoevaluación, incluyendo los hallazgos y tareas emprendidas del Cuerpo Conjunto, y, si procede, de las auditorías financieras externas/internas (véase también 2.1.7 y 2.1.15 de Trabajo Contratado)</li> <li>• Puede imponer medidas adicionales.</li> <li>• Puede establecer indicaciones de orientación para la autoevaluación y sus resultados.</li> </ul>
--	--

<b>1.2 Derecho a la no discriminación</b>	
<b>1.2.1 Requisitos mínimos</b>	
1.2.1.1 No está permitido finalizar el empleo de una mujer durante el embarazo o baja por maternidad, salvo si se basa en asuntos no relacionados con el embarazo o parto y sus consecuencias de lactancia (véase también 1.5.1.11 de Trabajo Contratado).	<p>La responsabilidad de probar que las razones para finalizar el empleo no están relacionadas con el embarazo, parto o lactancia, recae sobre el empleador.</p> <p>Para evitar la discriminación, el empleador garantiza que las mujeres embarazadas mantienen el mismo puesto tras el permiso por maternidad.</p> <p>No está permitido sustituir el permiso de maternidad o parte de este por ofertas económicas.</p>
<b>1.5 Condiciones de empleo</b>	
<b>1.5.1 Requisitos mínimos</b>	
1.5.1.1 El permiso anual vacacional será de al menos 3 semanas de permiso pagado al año (convención OIT 132).	Por semana se entiende “semana calendario” (semana natural). Tras dos meses consecutivos de trabajo todos los empleados (independientemente del tipo de contrato) tienen derecho a un permiso anual de 3 semanas al año prorrateado a la duración del contrato.
1.5.1.2 El pago se hace de manera regular y oportuna en moneda de curso legal y se documenta adecuadamente.	La empresa pagará directamente en la cuenta bancaria de los trabajadores salvo que estos deseen que se haga de otra manera, en cuyo caso el pago se hará en efectivo.
1.5.1.3 El empleador asegurará que los trabajadores están inscritos en un plan de seguridad social estatal o privado, que cubra al menos invalidez y lesiones en el trabajo, enfermedad laboral, beneficios de maternidad y jubilación.	
<b>1.5.2 Requisitos de progreso</b>	
1.5.2.1 El empleador asegurará que los trabajadores son provistos de una vivienda o tienen acceso a transporte gratuito en los casos en los que las viviendas o infraestructuras no estén disponibles en cantidad y calidad suficientes (véase también 1.5.2.7 de Trabajo Contratado).	<p>El empleador debe asegurar que los trabajadores tienen acceso a alojamiento con la privacidad y servicios básicos adecuados, incluyendo agua potable, disposición de aguas residuales, acceso por carretera y, en los casos en que esté localmente disponible, electricidad.</p> <p>En las áreas donde no haya vivienda, o donde ésta no sea adecuada en términos de privacidad y servicios básicos, el empleador desarrolla e implementa planes de trabajo para mejorar la situación de vivienda.</p> <p>Los planes de trabajo especifican los plazos de tiempo para alcanzar los criterios de vivienda mejorada (es decir, vivienda con acceso a servicios básicos y la privacidad adecuada).</p> <p>Si los trabajadores viven a una distancia de la plantación demasiado grande como para recorrerla a pie y no hay disponibles suficientes viviendas adecuadas a una distancia que se pueda recorrer a pie, la empresa proporcionará transporte desde y</p>

	<p>hacia el lugar de trabajo de manera gratuita.</p> <p>Como alternativa se puede pagar una subvención por transporte. La subvención por transporte debe cubrir el costo real del desplazamiento en transporte público. Si se proporciona transporte, los vehículos que se utilicen deben estar en buenas condiciones para circular y ser adecuados para pasajeros, los conductores deben estar cualificados y tener experiencia, y los vehículos no serán sobrecargados.</p> <p>El organismo certificador puede establecer indicadores para definir la distancia que se puede recorrer a pie.</p>
<p><b>1.6 Salud y Seguridad laboral</b></p> <p><i>Se han utilizados como directrices la Convención OIT 155 y otros criterios de salud y seguridad aceptados internacionalmente que se refieren al manejo de pesticidas y productos químicos (por ejemplo directrices ICC- Código de Conducta Internacional)</i></p> <p><u>Respecto a los exámenes médicos:</u></p> <p><i>Los exámenes médicos son una parte integrante de las medidas de de Salud y Seguridad General desarrolladas y realizadas por el empleador para proteger el bienestar de los trabajadores. Los exámenes médicos no se utilizarán para discriminar a solicitantes de empleo o empleados (véase también 1.2.1.1 de Trabajo Contratado). Los resultados de un examen médico se comunican al empleado con prontitud y de manera comprensible.</i></p> <p><i>Los exámenes médicos pretenden identificar:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Condiciones que el personal médico de la empresa pueda tratar</i></li> <li>• <i>Condiciones que revelen la necesidad de prácticas de trabajo más seguras</i></li> <li>• <i>Condiciones que requieran que el empleado sea trasladado a una tarea menos peligrosa</i></li> <li>• <i>Condiciones que requieran compensaciones por daños laborales</i></li> </ul> <p><i>El empleador realiza todas las acciones necesarias identificadas a través de las condiciones médicas (por ejemplo: la necesidad de trasladar a un trabajador a una tarea diferente). Para salvaguardar la salud de los empleados a largo plazo el empleador desarrolla un régimen de pruebas médicas que:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Prioriza a los trabajadores que estén en una situación de riesgo mayor</i></li> <li>• <i>Monitorea los impactos sobre la salud de la plantilla de trabajadores al completo</i></li> </ul> <p><i>Según los resultados de este régimen se llevan a cabo cambios en las prácticas de trabajo de la empresa, y los empleados que se encuentran en situación de riesgo para la salud y seguridad son trasladados de una manera apropiada.</i></p> <p><u>Confidencialidad:</u></p> <p><i>La regla general deberá ser que los informes médicos individuales son guardados confidencialmente por el medico. Al empleador se le facilitarán datos médicos anónimos para que se utilicen la gestión de salud y seguridad. La información médica personal no se revelará al empleador sin el consentimiento del empleado.</i></p>	
<p><b>1.6.1 Requisitos Mínimos</b></p>	
<p>1.6.1.1 El empleador debe asegurarse de que todos los trabajadores pasen exámenes médicos regulares con cargo al empleador.</p>	<p>La frecuencia de los exámenes médicos depende de la función del empleado y su exposición a riesgos para la salud. Se deberá facilitar a todos los empleados exámenes médicos cuando lo soliciten. En los casos en los que exista un riesgo de exposición a condiciones peligrosas los trabajadores deben someterse a exámenes</p>

	<p>anualmente (o más frecuentemente como se especifica en el criterio 1.6.1.2 abajo).</p> <p>En el caso de trabajadores contratados con anterioridad a la certificación y que aún no han pasado un examen médico, el examen inicial se llevará a cabo en el primer año tras la certificación.</p>
<p>1.6.1.2 Todos los trabajadores que manejen agroquímicos se someterán a exámenes médicos realizados por un médico cada 3 meses (incluyendo a un test de colinesterasa) con cargo al empleador (véase también 1.6.1.13 y 1.6.1.15 de Trabajo Contratado)</p>	<p>Deberá existir un régimen documentado para la realización del test de colinesterasa en el que se indiquen los parámetros para intervenir en el caso del que se excedan los niveles aceptables. El régimen y los resultados se comunicarán al empleado de una manera comprensible.</p> <p>La empresa no permitirá a una persona trabajar con agroquímicos si el médico, basándose en los exámenes médicos incluyendo el test de colinesterasa, indica que podría ponerse en riesgo la salud del trabajador si continuara trabajando con las sustancias peligrosas.</p>
<p>1.6.1.3 Las afecciones médicas que requieran medidas para salvaguardar la salud un empleado deberán, con su consentimiento, comunicarse al empleador, que deberá actuar en consecuencia.</p>	<p>La <b>regla general</b> será que los registros médicos individuales se guarden de manera confidencial y que cuando se informe al empleador de datos médicos se haga de forma anónima.</p> <p>Se deberá informar al empleador de la afección médica de un empleado en los casos en que la afección pudiera agravarse por el trabajo que realiza, o bien aumentar los riesgos de salud y seguridad en el lugar de trabajo (por ejemplo: la posibilidad de un accidente) si el trabajo lo llevará a cabo el empleado con la afección médica.</p> <p>Se deberá entregar al empleador un informe médico específico para el empleado en caso de que fuera necesario un traslado, tratamiento, compensación u otras medidas al respecto.</p> <p>Si el empleado deniega su permiso para que se entregue la información al empleador, se deberá dejar claro al empleado y al inspector que no se puede esperar ninguna acción por parte del empleador.</p> <p>Si fuera precisa una medida más general (por ejemplo: cambio en las prácticas de trabajo), el empleador recibirá información médica anónima solamente.</p>
<p>1.6.1.4 Si una persona padece una enfermedad o daño relacionado con el trabajo, la empresa se asegurará de que el trabajador reciba la compensación y el tratamiento apropiado.</p>	<p>Si se detecta que un trabajador padece problemas de salud como consecuencia de su trabajo, este deberá ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• trasladado cuando sea posible a un trabajo más adecuado y/o</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• compensado según la ley o el Convenio Colectivo y/o;</li> <li>• examinado y tratado apropiadamente por un médico durante tanto tiempo como persista la afección, con cargo al empleador.</li> </ul>
<p>1.6.1.5 El empleador debe consultar, informar y formar a los trabajadores y a sus representantes sobre temas de salud y seguridad. Se deberán llevar a cabo cursos de formación e información periódicamente (al menos cada 12 meses). (Véase también 1.6.2.1 de Trabajo contratado, así como 1.6.1.4 y 1.6.1.5 de Trabajo Contratado).</p>	<p>Se registrarán todas las actividades de formación. Los registros deberán incluir información sobre los temas, tiempo, duración y nombres de los asistentes y formadores.</p> <p>Se deberá informar e instruir especialmente a los nuevos empleados, incluyendo a los temporales y subcontratados sobre los riesgos del lugar de trabajo.</p> <p>Se prestará especial atención a las mujeres trabajadoras para proporcionarles información sobre los riesgos para la salud reproductiva de sustancias peligrosas y las posibilidades de efectos durante la gestación.</p>
<p>1.6.1.6 El empleador deberá respetar el derecho de los trabajadores a retirarse de un peligro resultante de su actividad laboral cuando tengan una justificación razonable para creer que existe un riesgo inminente y serio para su seguridad y salud, e informar al respecto a sus superiores inmediatamente. No quedarán en situación de desventaja como resultado de estas acciones (convención OIT 184).</p>	
<p>1.6.1.7 El empleador toma las medidas apropiadas para asegurar que los hijos de los trabajadores no están expuestos a sustancias peligrosas.</p>	<p>No se permitirá a los niños el acceso a lugares donde exista el riesgo de exposición a sustancias peligrosas.</p> <p>Para asegurar que los trabajadores no lleven niños al lugar de trabajo, el empleador organizará servicios de guardería (véase también 1.1.2.2 de Trabajo Contratado).</p>
<p>1.6.1.8 La empresa debe asegurarse de que los empleados están utilizando las herramientas apropiadas y uniformes limpios y adecuados sin costo para ellos.</p>	<p>Las herramientas viejas e inadecuadas, incluyendo las herramientas de corte, pueden dañar la salud de los trabajadores. La empresa se asegurará de prevenir las enfermedades relacionadas con el trabajo, debidas al uso de herramientas inadecuadas o la falta de formación en el uso adecuado de las herramientas.</p> <p>Salvo en el caso de que sea obvio que los uniformes no están contaminados con sustancias peligrosas (por ejemplo los uniformes del personal de catering), no se llevarán a casa los uniformes sucios, sino que se lavarán en el lugar de trabajo (véase también Trabajo Contratado 1.6.2.6).</p> <p>Para salvaguardar la salud de los trabajadores, el empleador deberá proporcionar dos juegos de uniformes a todos los trabajadores (véase también</p>

	1.6.1.8 de Trabajo Contratado)
1.6.1.9 Se protegerá a los trabajadores de la contaminación por pesticidas. Está terminantemente prohibida la aplicación de pesticidas en los invernaderos mientras se encuentren en su interior trabajadores sin protección. No se llevará a cabo la fumigación si en un invernadero vecino o en el exterior hay trabajadores no protegidos que están o estarán expuestos a pesticidas en suspensión.	Se indicará clara y visiblemente cuando tenga lugar la fumigación. Allí donde sea posible se instalarán barreras físicas para asegurar que los trabajadores no entran en los invernaderos por error cuando se está fumigando. Se colocaran señales de aviso en todas las entradas de las áreas fumigadas en las que se indicará la hora y fecha de cuando la entrada sea segura. Se utilizarán las lenguas locales y pictogramas. El organismo certificador establece normas para la aplicación de pesticidas en áreas limitadas de grandes invernaderos.
1.6.1.10 Tras la fumigación de pesticidas en invernaderos se observarán estrictamente los intervalos de reentrada. (Véase también 1.6.1.18 de Trabajo Contratado).	El intervalo de reentrada comienza al terminar la fumigación. Estas normas también se aplican en la fumigación por focos. Durante los intervalos de reentrada el invernadero deberá estar cerrado con llave. Los intervalos de reentrada son: - Pesticidas altamente peligrosos (OMS Tox Ib): 24 horas (véase criterio 3.1 de Flores y Plantas y la Lista de Sustancias Prohibidas FLO); - Pesticidas moderadamente peligrosos (OMS Tox II): 12 horas. - Pesticidas ligeramente peligrosos (OMS Tox III): 6 horas. - Pesticidas improbablemente peligrosos (OMS Tox IV): 4 horas. - O periodos más largos si así lo establece el fabricante.  En todos los casos se observará el intervalo completo de reentrada y el follaje deberá estar completamente seco antes de cosechar o realizar cualquier otro trabajo.
<b>1.6.2 Requisitos de progreso</b>	
1.6.2.1 La empresa se asegura de que todos los años se examina médicamente a un grupo representativo de trabajadores de las secciones de cultivo, cosecha y poscosecha.	Existe un régimen apropiado de pruebas para obtener una visión general del riesgo en el trabajo (por ejemplo, se examina médicamente todos los años a una muestra elegida al azar del 10% de todos los trabajadores). El análisis de los exámenes médicos deberá estar documentado.  Si los resultados de los exámenes médicos indicaron un aumento de los riesgos para la salud debido a ciertas condiciones laborales, el médico deberá informar al oficial de salud y seguridad y al equipo directivo acerca de la situación. Posteriormente, se deberá revisar la política de salud y seguridad y se tomarán todas las medidas necesarias para mejorar la situación. Todas las medidas que se tomen deberán estar documentadas apropiadamente. (Véase también 1.6.1.2 y 1.6.1.3 de Trabajo Contratado).

<p>1.6.2.2 En los casos en que no haya comedores ni tiendas a disposición de los trabajadores, la empresa asegurará que estos y sus familias reciban o tengan acceso a comida saludable y en cantidad suficiente.</p>	<p>Se recomiendan las subvenciones para el abastecimiento de comida de los trabajadores. Cuando la comida se sirve en un comedor, la dieta será variada y nutritiva.</p> <p>Si los trabajadores llevan su propia comida, la empresa proporcionará lugares de almacenaje para comida y bebida estrictamente separados del lugar de trabajo. Está prohibido comer en el lugar de trabajo para evitar riesgos para la salud.</p> <p>Cuando no se tenga acceso localmente a comida saludable y en cantidad suficiente, se deberá ofrecer gratuitamente a los trabajadores que viven en la plantación, parcelas de tierra con regadío para huertos.</p>
<h2>2 Desarrollo Económico</h2>	
<p>No hay criterios económicos adicionales específicos para productores de flores de corte y plantas ornamentales.</p>	
<h2>3 Desarrollo Medioambiental</h2>	
<h3>3.1 Requisitos Mínimos</h3>	
<p>3.1.1 El tratamiento poscosecha con productos químicos que no se incluyen en la Lista de Sustancias Prohibidas de FLO se minimiza realizándose solo en caso de absoluta necesidad, en condiciones apropiadas de salud y seguridad y haciendo uso de técnicas avanzadas. Se deberá desarrollar y ejecutar un plan y registro apropiados para encontrar las técnicas/sustancias menos tóxicas y menos dañinas para el medioambiente. Una vez identificada una alternativa, la empresa deberá hacer uso de ella inmediatamente. La empresa deberá mostrar pruebas de la necesidad.</p>	<p>La empresa demostrará, basándose en pruebas creíbles, la necesidad absoluta de utilizar productos químicos en el tratamiento poscosecha.</p> <p>La empresa deberá reducir el uso de productos químicos en el tratamiento poscosecha mediante la planificación y aplicación de técnicas agrícolas adecuadas.</p> <p>La empresa deberá utilizar inmediatamente, una vez que estén disponibles en el mercado, las alternativas más seguras (para las personas y el medio ambiente) en el tratamiento poscosecha.</p> <p>Para ciertos productos químicos el organismo certificador puede conceder excepciones a nivel internacional (por ejemplo en caso de normativas de mercado), nacional o local. Las excepciones se revisarán de manera periódica.</p>
<p>3.1.3 La empresa protegerá de efectos dañinos al medio ambiente y a los habitantes de zonas residenciales dentro de la plantación y en sus alrededores.</p>	<p>Se mantendrá una distancia de seguridad no menor de 100 metros entre las áreas residenciales o casas y los invernaderos o áreas de aplicación de pesticidas. Si la empresa no puede asegurar estas áreas de amortiguación debido a que implicaría la reubicación de los residentes locales, la empresa debe desarrollar medidas alternativas apropiadas, tal como una barrera física de seguridad.</p>

## **PARTE C Criterios Comerciales para Flores y Plantas**

### **1. Cadena de abastecimiento**

Compras provenientes de fuentes registradas: todas las flores y plantas que se vendan con el sello FLO solo podrán ser producidas por plantaciones certificadas FLO. Está prohibida la venta de flores o plantas producidas fuera de la plantación y no certificadas por FLO.

### **2. Relación estable y a largo plazo**

Compradores y vendedores procurarán una relación estable y a largo plazo en la cual los derechos e intereses de ambas partes se respeten mutuamente. Con este propósito, el importador elaborará una carta de intenciones por escrito para un pedido regular en la que se especifique:

- Los volúmenes y variedades que el comprador espera adquirir bajo condiciones de Comercio Justo en un periodo no inferior a 6 meses.

FLO espera que las partes comercialicen el 75 % del volumen de Comercio Justo bajo las condiciones de este pedido regular.

Todos los contratos de Comercio Justo especificarán al menos: volúmenes máximos y mínimos, especificaciones de calidad, precio y condiciones de pago.

### **3. Precios y Prima**

3.1 El precio de Comercio Justo se establece como un precio contractual y se fijará conforme a los desarrollos esperados del mercado y al interés común por un nivel de precios estable.

3.2 Además del precio de contrato, se pagará una prima de Comercio Justo basada en el valor FOB pagado por el importador.

3.3 La Prima de Comercio Justo para tallos individuales procedentes de productores certificados FLO, se establece globalmente en el 12% del valor FOB

3.3 La prima de Comercio Justo para los buqués de flores producidos en Kenya se establece en el 8% del valor FOB,

3.4 La prima de Comercio Justo para plantas ornamentales se establece en el 12% del valor FOB.

3.5 La prima de Comercio Justo se pagará directamente en la cuenta del Cuerpo Conjunto de las organizaciones productoras certificadas.

### **4. Derechos y obligaciones de información**

FLO establece un sistema de control del flujo de bienes para productos de Comercio Justo, que hace posible certificar que las flores y plantas de Comercio Justo compradas por los consumidores son realmente producidas en plantaciones certificadas FLO y comercializadas bajo condiciones de Comercio Justo.

Todos los productores y comercializadores proporcionarán a FLO información periódica sobre los volúmenes de comprados y vendidos.

Todos los implicados en este comercio permiten que FLO inspeccione su contabilidad.