



NORMAS DE NATURLAND

EXTRACTO

RESPONSABILIDAD SOCIAL

Versión 05/2022

III. Responsabilidad social

Las Normas de Naturland tienen la meta de ser holísticas, lo cual también incluye un trato social de las personas que viven y trabajan en las empresas.

1. Derechos humanos

Se deben respetar los derechos fundamentales de las personas que viven y trabajan en las empresas certificadas por Naturland. Estos derechos se corresponderán, al menos, con los reglamentos nacionales, o bien con la Declaración Universal sobre los Derechos Humanos, según la Convención de las Naciones Unidas, o con los Convenios y Recomendaciones de la OIT (Organización Internacional del Trabajo - ILO)¹, las Convención de la ONU sobre los Derechos del Niño², y con la Declaración de la ONU sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas³, en el caso de que éstos sean más exigentes.

Un producto que se haya producido infringiendo los Derechos Humanos, en casos obvios de injusticia social o de violación de los Derechos sobre las tierras y las aguas de los Pueblos Indígenas, no podrá ser comercializado como producto certificado por Naturland.

2. Libertad de elegir el trabajo

Las empresas se comprometen de descartar todo tipo de trabajo forzado o involuntario.

La empresa no puede retener ningún tipo de salario, bonificación, propiedad o documentación de los empleados para obligarles a quedarse en la empresa.

3. Libertad de asociación

Todos los empleados tienen el derecho y la libertad de reunirse y organizarse para defender sus intereses. Una persona no debe ser discriminada por ser miembro de un sindicato.

4. Igualdad de trato y oportunidades

En las empresas no debe existir una desigualdad de trato de los empleados por raza, creencia, sexo, pertenencias o convicciones políticas.

Los empleados que realicen el mismo trabajo y asuman la misma responsabilidad deben recibir los mismos salarios y oportunidades independientemente de su sexo, color de piel y confesión.

5. Derechos de la niñez

Ninguna empresa debe contratar a niños. Niños podrán colaborar en la empresa de su familia o de sus vecinos sólo si las siguientes condiciones están garantizadas:

- El trabajo no es peligroso y no perjudica la salud ni la seguridad de los niños.
- El trabajo no compromete el desarrollo escolar, moral, social ni físico de los niños.
- Durante el trabajo los niños deben ser supervisados por adultos, o bien autorizados por un titular de la patria potestad.

6. Salud y seguridad

Todos los trabajadores, empleados y sus familias deben tener acceso al agua potable, alimentación, alojamiento y servicios médicos básicos.

El patrón asume la responsabilidad de la seguridad, la salud y la higiene en el lugar de trabajo. Esto puede incluir cursos de capacitación a los empleados para sensibilizarlos respecto a posibles peligros en el lugar del trabajo y sobre las normas de higiene. Las empresas con más de 10 empleados deben elaborar una política de "seguridad en el puesto de trabajo" que esté a disposición de todos los trabajadores.

7. Condiciones laborales

Los empleados en el sentido de estas normas son, aparte de las personas con contrato permanente, también personas contratadas por temporadas así como personas que trabajan en empresas subcontratadas.

¹ <http://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>

² <https://www.unicef.org/lac/informes/convencion-sobre-los-derechos-del-nino>

³ http://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/DRIPS_es.pdf

Todas las empresas se comprometen a cumplir los siguientes requerimientos⁴:

7.1 Contratos

Todos los empleados reciben un contrato laboral por escrito, lo cual regula las condiciones de la relación laboral⁵. El patrón debe documentar las relaciones laborales y los contratos, de manera que en cualquier momento puedan ser chequeados. El contrato laboral tiene que regular por lo menos los siguientes puntos: descripción del trabajo, marco y límites del trabajo, así como el tipo y el monto de salario. Las relaciones laborales con todos los empleados deben corresponder al menos a los requerimientos más exigentes de los reglamentos nacionales y de las normas de ILO respectivamente.

7.2 Igualdad de oportunidades y de trato

Las diferentes formas de las relaciones laborales no deben llevar a un trato desigual de los empleados. Para todos los empleados – que realizan las mismas tareas y asumen la misma responsabilidad – tienen validez los mismos derechos y condiciones laborales, incluyendo servicios sociales y bonificaciones (véase III.4.)

7.3 Salarios

Los salarios se deben corresponder con al menos el salario mínimo legal vigente en el país, o bien con los respectivos estándares industriales (en caso de empresas procesadoras) o bien, los convenios colectivos de trabajo, los que sean más alto y en favor del trabajador. Los empleados reciben sus salarios en efectivo o de cualquier otra manera elegida por ellos.

7.4 Pago en especie

Los empleados pueden decidir libremente, si prefieren recibir una parte de su salario mediante alojamiento, alimentación u otros servicios prestados por la empresa. El contravalor de estos servicios será justo y adecuado. No se permite una reducción obligatoria del salario mínimo por parte de la empresa.

7.5 Horario de trabajo

Para facilitar la flexibilidad y las horas extras durante las temporadas altas (p.ej. cosecha) se debe fijar un límite de horas laborales anuales o bien llegar a un acuerdo mutuo sobre el trabajo en temporadas altas. Este acuerdo debe cumplir con la legislación nacional y los convenios colectivos de trabajo.

7.6 Beneficios sociales

El patrón asegurará que sus empleados tengan una seguridad básica en caso de maternidad, enfermedad y al jubilarse. Cada empresa con más de 10 empleados debe elaborar una política de salarios y seguridad social, a la cual todos los empleados tendrán acceso.

7.7 Capacitación / Perfeccionamiento profesional

La empresa debe ofrecer posibilidades de capacitación y/o de formación profesional a sus empleados.

⁴ Naturland puede llegar a la conclusión que en ciertos países el control estatal de las condiciones laborales o los servicios de capacitación profesional abiertos para el público son suficientes para asegurar el cumplimiento de estas normas.

⁵ También para empleados no registrados se deben hacer acuerdos obligatorios, en este caso especial no necesariamente por escrito. Además se debe informarles sobre sus derechos.

Naturland

Asociación de agricultura orgánica
Kleinhaderner Weg 1
82166 Gräfelfing | Alemania

Tel. +49 (0)89-898082 - 0
Fax +49 (0)89-898082 - 90

naturland@naturland.de
www.naturland.de



Naturland