



Proyecto de Justicia Agrícola - Revisiones a las Normas de Certificación de Justicia Alimentaria 2019 Versión 4

El Proyecto de Justicia Agrícola (AJP, por sus siglas en inglés) ha publicado una versión actualizada de nuestras [Normas de Administración Social para Granjas, Ranchos y Otras Empresas Agroalimentarias](#) (la versión en español se completará próximamente). Estas son las normas para nuestro programa de Certificación de Justicia Alimentaria.

Los objetivos de las normas del AJP son:

- proporcionar un conjunto concreto de requisitos para operar una granja o empresa justa y equitativa;
- demostrar un proceso exitoso impulsado y gobernado por las partes interesadas para establecer las normas de lo que se define como justo y equitativo;
- garantizar que el estándar establecido por estas normas sea alto, verificable y factible para las granjas y empresas alimentarias pequeñas y medianas;
- mantener un proceso transparente para establecer las normas;
- llegar a un consenso entre los sectores sobre las normas finales como método para equilibrar el poder de decisión;
- ofrecer a los consumidores una forma basada en el mercado de incentivar y apoyar a las granjas y empresas que tratan a sus trabajadores, y a las granjas a las que compran, de manera justa; e
- inspirar un cambio en nuestro sistema alimentario que lleve a que todas las personas que trabajan para alimentarnos sean respetadas, honradas y puedan tener una calidad de vida digna al hacer este trabajo.

Este es el cuarto conjunto de revisiones a las Normas de Certificación de Justicia Alimentaria. El AJP hace revisiones aproximadamente cada cinco años y hace todo lo posible por adherirse a las [directrices de la Alianza ISEAL](#), la asociación global para normas de sostenibilidad creíbles. El personal y la junta directiva del AJP se ponen en contacto con las partes interesadas para darles la oportunidad de comentar las normas, registrar los comentarios, completar un borrador completo revisado, solicitar una segunda ronda de comentarios sobre el segundo borrador revisado, revisar de nuevo si es necesario, y ofrecer una explicación pública de las decisiones sobre los cambios. Muchas partes interesadas, incluyendo agricultores, trabajadores agrícolas, empleadas de tiendas de cooperativas alimentarias, y otros trabajadores y organizaciones del sistema alimentario, aportaron sugerencias durante dos periodos de comentarios públicos. Un equipo diverso de partes interesadas, incluyendo agricultores, trabajadores agrícolas, un certificador y un empleado de una cooperativa alimentaria, forman parte de los comités de gobernanza del AJP y son responsables de redactar las revisiones, revisar los cambios y comentarios, y sugerir ediciones y mejoras. Las decisiones se toman por consenso entre los tres

órganos de gobernanza del AJP (el Consejo Consultivo, el Comité de Normas y la Junta Directiva). Lista completa de todas las partes interesadas en la [gobernanza del AJP 1999-2019](#).

Los cambios en las Normas de Certificación de Justicia Alimentaria (FJC, por sus siglas en inglés) proceden de la experiencia del AJP en la certificación y asistencia técnica a granjas y empresas alimentarias, de las sugerencias de las partes interesadas, de los cambios en la legislación laboral, de la evolución del Programa Orgánico Nacional, así como de diversos programas de certificación para la agricultura sostenible, y de la comparación de nuestras normas con otros programas nacionales de comercio justo de altos estándares. La participación de las partes interesadas y la revisión de otras normas de comercio justo de altos estándares han llevado a las organizaciones de monitoreo a evaluar las normas de Certificación de Justicia Alimentaria del AJP al más alto nivel. Una parte de nuestro rol ha sido utilizar las ricas y exhaustivas normas de comercio y trabajo justo en los que insisten las partes interesadas para asesorar a otros titulares de normas y programas de responsabilidad corporativa, que en algunos casos han realizado mejoras significativas a partir de nuestras contribuciones.

La transparencia es una parte importante de nuestra labor en el ámbito de la justicia. Nuestra [página web sobre la revisión de las normas](#) contiene documentación sobre el proceso de las revisiones, además de los comentarios recibidos en ambos periodos de comentarios públicos y las respuestas oficiales del AJP a los comentarios (disponibles tanto en inglés como en español).

Las normas AJP cumplen con el nivel más alto de Certificación Orgánica Regenerativa (ROC, por sus siglas en inglés), permitiendo que una entidad certificada en justicia alimentaria califique para la etiqueta dorada de ROC. La Certificación de Justicia Alimentaria del AJP es una de las certificaciones que califican para el componente justo del *Real Food Challenge* (“Desafío de Alimentos Reales”), y garantiza que los proveedores cumplen con los criterios de mano de obra valorada en el nivel 2 de las Normas del Programa de Compra de Alimentos Buenos.

Los cambios en este cuarto conjunto de revisiones incluyen ajustes precisos para aclarar el lenguaje, así como una amplia revisión de las vías de certificación que describen las prácticas medioambientales y administrativas permitidas y requeridas por la FJC. En la sección introductoria sobre los derechos de los trabajadores agrícolas y del sistema alimentario, enfatizamos la importancia de limitar la exposición a todos los peligros tóxicos y naturales, y en la planificación y capacitación en materia de salud y seguridad. También se incluyen aclaraciones sobre los requisitos relativos a las horas extras y se ha añadido el requisito de proporcionar licencia remunerada por enfermedad, tanto para las granjas como para las empresas alimentarias (anteriormente solo se sugería). Este conjunto de revisiones incluye una nueva sección que describe los requisitos adicionales para las empresas sin fines de lucro (incluyendo las granjas sin fines de lucro) y las cooperativas sin fines de lucro. El AJP añadió nuevas definiciones de materiales tóxicos y peligros agrícolas, sustentabilidad agroecológica, trabajadores contratados, trabajo agrícola, comprador, OGM (organismos genéticamente modificados), clonación, transparencia, proceso democrático, Hojas Informativas sobre Seguridad de Materiales, nanotecnología, denunciantes, horas laborales, y continuó perfeccionando nuestra comprensión del significado de granjas a escala familiar, además de mejorar algunas otras definiciones.

Añadimos una explicación de los tipos de granjas que apoya el AJP, para aclarar que el tamaño en superficie o ventas no es el factor más importante, sino más bien quién tiene el control y quién se beneficia:

El AJP pretende apoyar a las granjas que

- Conserven los recursos y contribuyan a un medio ambiente limpio,
- Ofrezcan condiciones de dignidad, respeto, seguridad y salarios dignos a las personas que trabajan en ellas,
- Traten al ganado de manera compasiva,
- Fijan precios justos, y
- Estén integradas a su comunidad local y contribuyan a alimentarla, y donde las personas que hacen las labores tengan control sobre los recursos necesarios para cultivar con éxito.

Todo esto es posible en una granja donde vive y trabaja una persona o una familia, o en una granja con cien empleadas contratadas, o en una granja cooperativa con cualquier número de socios cooperantes.

Revisiones específicas y sustantivas realizadas a las Normas de Certificación de Justicia Alimentaria 2019v3

Las modificaciones a las normas incluyen lo siguiente.

1.0. Introducción a responsabilidades de las empresas alimentarias frente a los agricultores

Un texto adicional en la introducción busca aclarar que esta sección se aplica a las empresas alimentarias no agrícolas –procesadores, intermediarias, titulares de marcas o minoristas– que compran directamente de los agricultores.

1.1.1. Libertad de asociación y negociación colectiva (responsabilidad de los compradores)

(e.) Se ha añadido que los compradores deben trabajar con asociaciones o grupos de agricultores ya existentes al momento de negociar (si los grupos ya existen) y no eludirlos.

1.1.2. Proceso de negociación (responsabilidad de los compradores)

Se ha añadido (a.) que los compradores no pueden ofrecer a los agricultores precios del tipo “tómalo o déjalo” y deben informar a los agricultores del acceso a un proceso de negociación transparente y abierto en relación con los precios.

1.1.6. Cláusulas de “Derecho a Saber” y “Buena Fe” para contratos o acuerdos de comercialización agrícola (responsabilidad de los compradores)

Se ha añadido el punto l. que impide a los compradores exigir a los agricultores que hayan perdido la cosecha debido a condiciones meteorológicas extremas que compensen la cantidad contratada comprando a otras granjas (para ajustarse a los requisitos del ROC). También se ha cambiado la redacción de (c.) y (e.).

1.1.8.a., 2.4, 3.1.5.a, 4.1.5.a, 7.4.a. Antidiscriminación (responsabilidades de los compradores, granjas, empresas alimentarias y organizaciones sin fines de lucro)

Se ha añadido “embarazo” a todas las secciones que tienen cláusulas antidiscriminatorias y se modifica el término en b, cambiándolo de “no deben mostrar favoritismo” a “no deben discriminar”.

1.1.9.b., 3.1.6.g., 4.1.6.g. y 7.4.b. Relaciones humanas (responsabilidades de los compradores, granjas, empresas alimentarias y organizaciones sin fines de lucro)

Se ha añadido un texto sobre la prohibición de tomar represalias contra los denunciantes de irregularidades, con una larga explicación de los tipos de denuncias que pueden realizarse bajo esta protección.

1.1.12. Derecho a conservar las semillas (responsabilidad de los compradores)

Se ha añadido una nueva norma que establece que los compradores no deben limitar el derecho de los agricultores a conservar y reutilizar las semillas, ni exigir el uso de variedades protegidas por patentes de propiedad intelectual que limiten el derecho de los agricultores a conservar las semillas.

1.2.2.a. Protección a la equidad del precio mínimo (responsabilidad de los compradores)

Se ha añadido cómo se puede determinar el precio mínimo en casos donde no se conozcan los costos de producción.

1.2.7. Pagos, sanciones y deducciones (responsabilidad de los compradores)

Se ha reforzado la redacción añadiendo: (a.) Los compradores realizarán los pagos de manera oportuna.

Se ha añadido una norma sugerida: los compradores pueden proporcionar a los agricultores un plan de abastecimiento con estimaciones de futuras compras (no es obligatorio, pero se sugiere como posible acción para cumplir el requisito de mejora continua).

1.4.4., 2.1.1, 5.1.5.m. & n., y 6.10.b. Auditorías honestas (responsabilidad de los compradores, las granjas, las empresas alimentarias y los grupos de productores).

Nueva norma adicional sobre auditorías honestas, incluyendo el acceso de los auditores a los documentos y la prohibición de ofrecer sobornos (para ajustarse a los requisitos del ROC).

1.6., 3.8. 4.8. y 5.6. Relaciones con la comunidad (responsabilidad de las granjas, empresas alimentarias y grupos de productores)

Modificación que hace que la participación en relaciones beneficiosas con la comunidad sea un requisito en lugar de una recomendación, con sugerencias sobre tipos de compromiso con la comunidad, incluyendo: contratar y capacitar a la población local, comprar a proveedores locales y regionales, promover prácticas laborales justas y salarios dignos a través de la comunidad, y apoyar a las escuelas locales, los servicios de salud y sociales, los eventos culturales, y los servicios lingüísticos y de traducción.

2.8. Relación de comercio justo (responsabilidad de los compradores/agricultores)

Se aclara que si un comprador ha pagado por la certificación de una granja y el agricultor decide vender los productos de la granja a otros compradores, el agricultor y el comprador deben negociar un acuerdo justo sobre el pago o el reembolso de los costos de certificación.

3.1.1.a.i.-iii. y 4.1.1.a.i.- iii. Libertad de asociación (responsabilidades de las granjas y empresas alimentarias)

Se ha añadido (ii.), que enumera las formas en que los empleadores pueden interferir en la libertad de los empleados para organizarse, y (iii.) que establece que los empleadores no crearán sindicatos ni asociaciones alternativas y no utilizarán contratos de protección.

3.1.4.d. y 4.1.4.d. Transparencia y plena divulgación (responsabilidades de las granjas)

Se ha añadido la aclaración de que las prácticas de contratación y negociación deben ser transparentes y fácilmente comprensibles.

3.1.6.b. y 4.1.6.b. Relaciones humanas (responsabilidades de las granjas y empresas alimentarias)

Se ha añadido que el empleador tiene la responsabilidad de disciplinar a los empleados, incluyendo a los supervisores, que incurran en cualquier tipo de acoso o abuso.

3.1.7.b. y 4.1.7.b. Revisiones periódicas del rendimiento (responsabilidades de las granjas y empresas alimentarias).

Se ha añadido que los empleados tendrán la oportunidad de dar su opinión al empleador o los supervisores durante las evaluaciones.

3.1.8.a. y 4.1.8.a. Contratación (responsabilidades de las granjas y empresas alimentarias)

Se ha añadido: Si el empleador utiliza agencias para reclutar empleados, dichas agencias deben cumplir con todos los requisitos legales. El uso de una agencia de reclutamiento está permitido sin restricciones siempre que el empleador/agricultor contrate directamente a los empleados, de acuerdo con 3.1.9. Los honorarios de intermediación laboral no deben traspasarse al empleado para que sea reembolsado.

3.1.9.c. y d. Contratación directa y puestos permanentes (responsabilidades de las granjas)

Se han añadido los puntos (c.) que exige al agricultor la creación de un comité de empleados para asesorar sobre las decisiones laborales en caso de que la granja necesite trabajadores a corto plazo y (d.) que la granja no debe utilizar contratos a tiempo parcial para evitar la contratación de puestos a tiempo completo, ni reducir las horas de los empleados a tiempo completo para contratar empleados a tiempo parcial, lo cual incluye umbrales.

3.1.10. Contratistas de mano de obra (responsabilidades de las granjas)

Se ha añadido (a.) que la finca debe consultar con los trabajadores comprometidos establecidos en 3.1.9.c si surge una necesidad repentina de trabajadores a corto plazo y cómo proceder. Se ha añadido (h.v.a.) que estipula la documentación necesaria para que a la granja se le conceda una exención para permitir el uso de un contratista de mano de obra.

3.1.15. y 4.1.14. Capacitación y desarrollo de capacidades (responsabilidades de las granjas y empresas alimentarias)

Se ha añadido (f.) que todas las capacitaciones requeridas se realicen en el horario establecido y (g.) que le empleadore trabaje con les empleades para desarrollar oportunidades de creación de capacidades y desarrollo para les empleades, y que proporcione sugerencias.

3.1.16. Voluntaries (responsabilidades de las granjas)

Se ha añadido esta nueva norma (a.) para garantizar un trato respetuoso a les voluntaries en la granja y (b.) este compromiso se publicará en un lugar visible.

3.2. Trabajo infantil (responsabilidades de las granjas)

Se ha actualizado (f.) para aclarar que les agricultores adoptarán medidas (más flexibles y con más opciones que la norma anterior) para el cuidado infantil para les trabajadores que vivan en la granja con niños pequeños.

3.2. y 4.2. Trabajo infantil (responsabilidades de las granjas y empresas alimentarias)

Se han añadido nuevas normas (g.) que exigen una declaración escrita y accesible para todo el personal que exponga las protecciones y prohibiciones para les menores que trabajan en la granja o empresa alimentaria.

3.3.1. y 4.3.1. Salarios dignos (responsabilidades de las granjas y empresas alimentarias)

(a.) Aclaración de que los salarios dignos deben basarse en la semana laboral regular (40 o 48 horas, dependiendo de la clasificación laboral FLSA), y que se pueden utilizar encuestas regionales o específicas de la ciudad para determinar el nivel del salario digno. El salario digno se basa en un individuo y no depende del número de personas dependientes, pero hemos añadido una sugerencia a les empleadores para que hagan ajustes en función de las personas dependientes como mejora voluntaria. (b.) que a les trabajadores a tiempo parcial se les debe pagar una tarifa por hora que equivaldría a un salario digno para un individuo si fuese a tiempo completo. Y (c.) que reciban los mismos beneficios que les empleades a tiempo completo pero prorrateados (por ejemplo, en función de su equivalente a tiempo completo, o ETC), (h.) y (m). *se prohíbe tener dos grupos de registros de horas o requisitos de trabajo no registrado*, y se han añadido algunas prácticas opcionales.

3.3.3.d. y 4.3.3.d. Derecho a beneficios (responsabilidades de las granjas y empresas alimentarias)

Se han modificado los requisitos para las licencias por enfermedad. Antes sólo se exigía licencias por enfermedad no remuneradas. Ahora: la revisión exige licencias por enfermedad remuneradas de 1 hora por cada 30 horas trabajadas, a menos que la legislación estatal, regional, provincial o federal exija más.

3.3.4. y 4.3.4. *Día de descanso y horas extras (responsabilidades de las granjas y empresas alimentarias)*

Estas normas se han revisado ampliamente para aclarar los requisitos relativos a la jornada laboral máxima, las horas extras obligatorias versus las voluntarias, y la documentación de las mismas. Por lo tanto, se copia a continuación la norma completa de cada sección con las secciones ampliamente revisadas destacadas en color gris.

3.3.4. Día de descanso y horas extras (granjas)

Le empleadore/agricultore respetará la legislación laboral regional. Sin embargo, las siguientes condiciones deben cumplirse como mínimo, incluso si las leyes regionales no cubren a los trabajadores o si las leyes son más débiles que la siguiente norma:

- a. Le empleadore/agricultore debe cumplir con todas las leyes relativas a las horas extras y al total de horas trabajadas por semana, así como con las normas aquí expuestas.
- b. La suma de las horas regulares y extras no debe superar las 72 horas o el máximo permitido por la ley, si éste es inferior. Pueden permitirse excepciones en determinadas situaciones, como durante la siembra y la cosecha (que no pueden exceder las tres semanas consecutivas), especialmente en el caso de cultivos perecibles, siempre que los trabajadores realicen voluntariamente las horas de trabajo adicionales y esto quede documentado. Si este total supera las 60 horas semanales, esto no debe ocurrir durante más de seis meses al año.
- c. Le empleadore/agricultore proporcionará a todos los empleados al menos un día de descanso de cada siete.
- d. El tiempo perdido debido a detenciones de la maquinaria y otros sucesos ajenos a la voluntad de los empleados, salvo las condiciones climatológicas adversas, será remunerado íntegramente, incluso en el caso de trabajo por horas de corta duración.
- e. Le empleadore/agricultore no exigirá a un trabajador que trabaje más de 48 horas por semana laboral. El trabajo que exceda de esta cifra se considerará horas extras voluntarias y deberá ser acordado por el trabajador.
- f. Le empleadore/agricultore debe desarrollar una política de horas extras (en negociaciones con los empleados o sus representantes laborales elegidos democráticamente si así lo desean, libres de influencia o intimidación por parte de los empleadores/agricultores). Esta política debe:
 - i. Dejar clara la oportunidad de los empleados de elegir trabajar horas extras voluntarias.
 - ii. Si un empleado ha aceptado un acuerdo de trabajo en que el empleadore/agricultore establece claramente que ocasionalmente se pueden requerir horas extras, esta política de horas extras debe dejar claros los límites de dichas horas extras. No se debe exigir a los empleados que trabajen un número excesivo de horas extras, ni horas extras de forma constante semana tras semana.
 - iii. Dejar claras las condiciones de pago de las horas extras y explicar un camino claro para las mejoras continuas en el pago de las horas extras (tiempo y medio) cuando la ley aún no lo requiera.

- iv. Dejar claro que las horas extras voluntarias (y las horas extras obligatorias para les empleades que las hayan aceptado) estarán bien documentadas y que esta documentación se compartirá con les empleades que la soliciten.
- g. Le empleadore/agricultore planificará y hará todo lo posible para proporcionar trabajo alternativo a les empleades durante el tiempo improductivo debido a las malas condiciones meteorológicas.
- h. Les empleades deben saber si las horas extras son obligatorias antes de firmar un acuerdo de trabajo o aceptar un empleo.
- i. Deberá prestarse especial atención a las horas extras de les empleades que tengan hijos que deben cuidar en casa.
- j. Le empleadore/agricultore no debe tomar represalias ni discriminar de otro modo a les empleades por negarse a trabajar horas extras voluntarias.
- k. En caso de horas pico por temporada, plazos u otras necesidades urgentes de horas extras, sólo se podrá exigir trabajar horas extras a aquellos empleades que hayan aceptado previamente trabajar horas extras. Estas horas extras deben ser de una cantidad razonable y deben realizarse según las condiciones previamente acordadas en el acuerdo o contrato de trabajo. A les empleades que no hayan aceptado trabajar horas extras en su acuerdo o contrato de trabajo no se les debe requerir ni presionar de otro modo para que trabajen horas extras. Más bien, a estes empleades se les puede ofrecer la opción de hacerlo. (Le empleadore/agricultore debe tratar de explicar a les empleades la necesidad de las horas extras y acordar un plan de trabajo que las realice y que remunere a les empleades de manera justa).

4.3.4. Día de descanso y horas extras (empresas alimentarias)

Les empleadores respetarán la legislación laboral regional. Sin embargo, las siguientes condiciones deben cumplirse como mínimo, incluso si las leyes regionales no cubren a les trabajadores o si las leyes son más débiles que la siguiente norma:

- a. Le empleadore debe cumplir todas las leyes relativas a las horas extras y al total de horas trabajadas por semana, así como las normas aquí expuestas.
- b. Le empleadore proporcionará a todes les empleades al menos un día de descanso de cada siete.
- c. El tiempo perdido debido a detenciones de la maquinaria y otros sucesos ajenos a la voluntad de le empleade, salvo las condiciones climatológicas adversas, será remunerado íntegramente, incluso en el caso de trabajo por horas de corta duración.
- d. Les empleadores no exigirán a une trabajadore que trabaje más de 40 horas por semana laboral. El trabajo que exceda de esta cifra se considerará horas extras voluntarias y deberá ser acordado por le trabajadore.
- e. Les empleadores deben desarrollar una política de horas extras (en negociaciones con les empleades o sus representantes laborales elegidos democráticamente si así lo desean, libres de influencia o intimidación por parte de le empleadore). Esta política debe:
 - i. Dejar clara la oportunidad de le empleade de elegir trabajar horas extras voluntarias.
 - ii. Si une empleade ha aceptado un acuerdo de trabajo en que le empleadore establece claramente que ocasionalmente se pueden requerir horas extras, esta

- política de horas extras debe dejar claros los límites de dichas horas extras. No se debe exigir a les empleades que trabajen un número excesivo de horas extras, ni horas extras de forma constante semana tras semana.
- iii. Dejar claras las condiciones de pago de las horas extras.
 - iv. Dejar claro que las horas extras voluntarias (y las horas extras obligatorias para les empleades que las hayan aceptado) estarán bien documentadas y que esta documentación se compartirá con les empleades que la soliciten.
- f. Les empleadores que utilicen empleades asalariades exentes deben contar con una política que establezca la carga de trabajo prevista para cada empleade exente y la precisión de la carga de trabajo declarada se debe evaluar anualmente durante la evaluación anual de le empleade.
 - g. Las horas extras se pagan a tiempo y medio.
 - h. Les empleadores planificarán y harán todo lo posible para proporcionar trabajo alternativo a les empleades durante el tiempo improductivo debido a las malas condiciones meteorológicas.
 - i. Si se ofrece alojamiento u otra remuneración en especie, le trabajador puede elegir libremente entre el pago en especie y en efectivo.
 - j. Les empleades deben saber si las horas extras son obligatorias antes de firmar un acuerdo de trabajo o aceptar un empleo.
 - k. Deberá prestarse especial atención a las horas extras de les empleades que tengan hijos que deben cuidar en casa.
 - l. Les empleadores no deben tomar represalias ni discriminar de otro modo a les empleades por negarse a trabajar horas extras voluntarias.
 - m. En caso de horas pico por temporada, plazos u otras necesidades urgentes de horas extras, sólo se podrá exigir trabajar horas extras a aquellos empleades que hayan aceptado previamente trabajar horas extras. Estas horas extras deben ser de una cantidad razonable y deben realizarse según las condiciones previamente acordadas en el acuerdo o contrato de trabajo. A les empleades que no hayan aceptado trabajar horas extras en su acuerdo o contrato de trabajo no se les debe requerir ni presionar de otro modo para que trabajen horas extras. Más bien, a estes empleades se les puede ofrecer la opción de hacerlo. (Les empleadores deben tratar de explicar a les empleades la necesidad de hacer horas extras y acordar un plan de trabajo que las realice y que remunere a les empleades de manera justa).

3.3.12.a. y 4.3.12.a. Pago de salarios procedentes de liquidaciones (responsabilidades de las granjas y empresas alimentarias)

Aclaración de que es posible que a les empleadores no se les permita pagar primero a les empleades si la ley exige que otros pagos aparte de aquellos que se deben a les empleades sean prioritarios cuando un empleadore cierra la empresa o se declara en bancarrota.

3.4.2. Protección contra la contaminación (responsabilidades de las granjas)

Adición de “peligros naturales” a los posibles peligros relacionados con la necesidad de amortiguación y (c.) cómo deben almacenarse los materiales peligrosos, adición del (d.) requisito de que, si una granja utiliza insumos peligrosos, debe tener un sistema para que les trabajadores y

vecinos informen y monitoreen la exposición o contaminación producida por las actividades de la granja, y (e.) el requisito de un plan de gestión de deriva para minimizar la deriva de los materiales peligrosos aplicados o los peligros naturales.

3.5.1. y 4.5.1. Lugar de trabajo seguro (responsabilidades de las granjas y empresas alimentarias)

(d.) Se ha añadido el requisito de que todas las salidas deben poder desbloquearse desde el interior.

(g.) Se ha añadido que los empleadores permitirán periodos de descanso adicionales durante condiciones de trabajo excesivamente calurosas o frías o con humo.

(i./j./k. de responsabilidades únicamente de las granjas) cómo manejar pesticidas y otros materiales peligrosos, y los registros de los mismos.

(m./j.) Se ha añadido que el empleador no puede tomar represalias contra un trabajador que denuncie problemas de seguridad o lesiones.

(n./k.) Se ha añadido el requisito de que los edificios nuevos se diseñen para minimizar el consumo de energía y agua, así como los residuos, y utilizar pinturas y materiales con compuestos orgánicos de baja volatilidad.

3.5.2. y 4.5.2. Capacitación en materia de seguridad (responsabilidades de las granjas y empresas alimentarias)

(a.) Se ha añadido la preparación para emergencias a la lista de capacitaciones obligatorias. (f./g.) Se ha añadido que los trabajadores que utilicen plaguicidas u otros materiales peligrosos deben recibir, al ser contratados y anualmente, capacitación en seguridad y aplicación, y que estas capacitaciones deben ser pagadas.

3.5.4. y 4.5.4. Instalaciones sanitarias y de descanso (responsabilidades de las granjas y empresas alimentarias)

(h.) Se ha añadido que el empleador debe garantizar el mantenimiento y la limpieza de los equipos de protección necesarios y (i.) el agricultor debe asegurarse de que los trabajadores utilicen los equipos de protección personal.

3.5.9. Vías de certificación (responsabilidades de las granjas)

Se han realizado extensas modificaciones a esta sección, por lo que a continuación se incluye la norma completa.

3.5.9. Vías de certificación

Estas normas permiten tres vías de certificación:

1. Certificado orgánico, biodinámico o certificado por un Sistema Participativo de Garantía (PGS, por sus siglas en inglés) como *Certified Naturally Grown*, que sea reconocido por IFOAM-OI.

- a. En estos casos, le agricultore debe proporcionar el certificado de certificación orgánica, biodinámica o PGS, además de una copia de la sección de su plan orgánico donde se enumeran los materiales utilizados.
2. La granja afirma que utiliza prácticas orgánicas, pero no tiene certificación orgánica, biodinámica ni PGS.
 - a. En estos casos, le agricultore debe llenar la sección de la solicitud de certificación orgánica donde se enumeran los materiales utilizados.

Principio: La tercera vía aborda las limitaciones presentes en todo el país para les ganaderes, donde el acceso está limitado a los procesadores o mataderos con certificación orgánica, y los alimentos orgánicos certificados para cumplir con los requisitos de certificación del Programa Orgánico Nacional se deben enviar desde una gran distancia.

3. Los cultivos son certificados como ecológicos o biodinámicos, sin embargo, el ganado no está certificado pero el productor afirma utilizar prácticas ganaderas orgánicas o biodinámicas.
 - a. Es responsabilidad de le agricultore establecer prácticas compasivas para el ganado, además de mantener prácticas orgánicas o biodinámicas y sostenibles en la granja.
 - b. Le agricultore debe documentar a le certificadore de la FJC:
 - i. Falta de disponibilidad o costo de los alimentos orgánicos certificados
 - ii. Falta de disponibilidad de un matadero orgánico certificado local a una distancia razonable y compasiva
 - iii. El alimento debe ser verificable como no OGM
 - iv. Le agricultore no utilizará nanotecnología
 - v. Le agricultore no utilizará animales clonados
 - vi. Le agricultore no utilizará hormonas de crecimiento

4.5.9. Alternativa menos tóxica (responsabilidades de las empresas alimentarias)

Anteriormente (en las normas de 2012) igual que la sección de la granja, que fue revisada sustancialmente en 2019v3, la nueva alternativa menos tóxica para las empresas también se actualizó de una manera más apropiada para las empresas no agrícolas y ahora incluye únicamente las siguientes normas:

- a. Le empleadore reducirá la exposición y la potencial exposición de les empleades a materiales tóxicos en el lugar de trabajo y mientras trabajan.
- b. Si se utilizan sustancias tóxicas de cualquier tipo en el lugar de trabajo (incluyendo las de limpieza, control de plagas u otras), le empleadore debe proporcionar documentación escrita sobre cómo éstas cumplen con la alternativa menos tóxica.
- c. Las sustancias y agentes químicos, físicos y biológicos utilizados en el lugar de trabajo de la empresa se deben almacenar, expedir, manipular y utilizar de manera que se reduzcan al mínimo los riesgos para la salud.
- d. Al utilizar o aplicar químicos en las instalaciones de la empresa, se deben respetar estrictamente los intervalos de reingreso especificados en la etiqueta del producto, la hoja informativa sobre seguridad de materiales, o el manual de instrucciones de le usuarie.

3.6.1. y 4.7.1. Derechos de les pasantes/aprendices (responsabilidades de las granjas y empresas alimentarias)

Aclaración de los requisitos salariales: (b.) la compensación mínima no será valorada en menos del salario mínimo para les pasantes y puede incluir beneficios adicionales valorados a una tasa razonable si lo permite la ley. También se ha añadido (e.) exigir que las capacitaciones sean remuneradas y (f.) que les pasantes reciban capacitación sobre las normas de AJP y sus derechos.

3.6.2. y 4.7.2. Contratos (responsabilidades de las granjas y empresas alimentarias)

Se ha añadido que la evaluación de y retroalimentación a les pasantes/aprendices se deben realizar tanto a mitad de temporada como al final del periodo.

5.1.1. Cumplimiento (responsabilidades del grupo de productores)

Hemos cambiado los criterios laborales para calificar como un grupo de productores para la Certificación de Justicia Alimentaria aumentando de 15% a 50% el porcentaje de granjas dentro del grupo a las que se permite tener trabajadores contratados. Mantuvimos el límite de empleadas por granja en menos de 10, pero aclaramos que estos 10 no incluyen al personal no agrícola.

5.1.5. Sistema de control interno (SCI) (responsabilidades del grupo de productores)

(c. y f.) Aclaramos que les integrantes del grupo de productores que no han estado vendiendo para el producto etiquetado FJC no tienen que cumplir con las normas AJP a menos que planeen vender para el producto etiquetado FJC; en ese caso, deben estar en cumplimiento y realizar una auditoría interna antes de vender cualquier producto bajo la etiqueta FJC.

(e.) Se ha añadido un texto que permite que las inspecciones internas y externas se realicen simultáneamente, siempre que la entidad certificadora mantenga el control sobre la decisión de qué granjas afiliadas visitar e inspeccionar para la inspección externa y mantenga el derecho a visitar cualquier granja que le inspectore de la entidad certificadora considere necesaria, incluso si la auditoría interna ya se ha realizado o no estaba previsto que se realizara simultáneamente con la inspección externa.

(h.) aclara que el sistema de control interno del grupo de productores debe elaborar la lista de incumplimientos mayores y menores, basándose en los criterios del AJP.

(j.) aclara que les representantes laborales aprobados por el AJP que asisten a las auditorías internas reciben las conclusiones finales de la revisión interna antes de que se envíen a le agricultore.

6.0. Responsabilidades de las empresas alimentarias frente a otras empresas alimentarias

6.9.a. Precios justos (responsabilidades de las empresas alimentarias)

(a.) La fijación de precios justos es una nueva norma en esta sección. Define los precios que las empresas certificadas se cobran entre sí, que deben basarse en: costos documentados, negociaciones justas y abiertas que fijen un precio justo que sea aceptable para ambas partes, el precio mundial o regional para ese producto específico, si procede, y las cualidades específicas del producto en el mercado.

7.0. Organizaciones y cooperativas sin fines de lucro

Toda esta sección es nueva e incluye normas para las siguientes áreas que se aplican a las organizaciones sin fines de lucro (a las que también se les puede exigir el cumplimiento de otras secciones de estas normas). Véanse las normas detalladas en el documento de normas.

7.1. Selección y procesos democráticos de los integrantes de la Junta Directiva

7.2. Claridad de las responsabilidades y tareas: aquí se ha cambiado el texto de 2019v3 sobre las normas para centrarse en el personal directivo en lugar de todo el personal (que ya está cubierto en las secciones 4.0 y 3.0).

7.3. Resolución de conflictos para los integrantes de la Junta Directiva y el personal

7.4. Cláusulas antidiscriminatorias y de protección de denunciantes

8.0. Responsabilidades de le contratista de mano de obra frente a los empleados

Aunque todavía no hemos identificado a ninguno contratista de mano de obra en ningún lugar de EE.UU. que esté dispuesto a considerar nuestras normas, seguimos mejorándolas.

8.3.d. Condiciones de empleo (responsabilidades de le contratista de mano de obra)

Se ha añadido un texto que prohíbe a le contratista de mano de obra obligar a los trabajadores a devolver las comisiones de intermediación laboral.