Normativa de responsabilidad social

Normativa internacional para el uso y la certificación de marcas Demeter, biodinámica y marcas relacionadas (vigencia desde: oct 2022)

Federación Biodinámica - Demeter International e.V. | Brandschneise 1 | 64295 Darmstadt

Índice

Índice 2
1. Introducción 3
2. Alcance 4
3. Certificación 4
4. Declaración pública, información y mecanismo de denuncia 5
5. Contratos de trabajo 6
6. Libertad de asociación y negociación colectiva 6
7. No al trabajo forzoso 7
8. No al trabajo infantil 7
9. Salario mínimo 7
10. Tiempo de trabajo y vacaciones 8
10.1. Horas extraordinarias 9
11. Seguridad social 9
11.1. Seguridad social para trabajadores fijos 9
11.2. Seguridad social para trabajadores temporales 9
12. Puestos de trabajo seguros 10
13. No discriminación 11
14. Cancelación de contratos de trabajo 11
15. Agua potable 12
16. Alojamiento 12
17. Respeto de las comunidades locales e indígenas 12
18. Desarrollo personal 13

Normativa de responsabilidad social

Normativa internacional para el uso y la certificación de marcas Demeter, biodinámica y marcas relacionadas

Versión junio 2022 Fecha de revisión: Oct 2022

1. Introducción

La Federación Biodinámica y las respectivas organizaciones certificadoras tienen una larga historia y, por tanto, un alto nivel de experiencia adquirida en la certificación de la agricultura y el procesamiento biodinámicos. Esta normativa pretende ser aplicable en todo el mundo. Establecer normativas sólo para los métodos de cultivo y procesamiento que puedan aplicarse en todo el mundo ya es un reto, puesto que las diferencias climáticas y culturales impiden la comparabilidad.

En cuanto a las cuestiones sociales relacionadas con las condiciones de trabajo, es aún más difícil, ya que las condiciones de partida en los respectivos países y regiones son mucho más diversas.

A este respecto, esta normativa no pretende aplicarse por igual en todas partes. Formula un requisito mínimo. Las organizaciones nacionales tienen derecho y se les anima a realizar adaptaciones nacionales en este sentido.

Concretamente,

- Esto significa que los requisitos no tienen que incorporarse a las versiones nacionales si existen normas más estrictas por parte del Estado.
- Esto significa que no es necesario adoptar requisitos en las normativas nacionales si existe otra base jurídica sólida o instituciones jurídicas sólidas para el tema en cuestión.
- esto significa que se invita a las organizaciones nacionales a formular requisitos más estrictos en los casos en que los requisitos formulados en esta Normativa resulten ser inferiores a las prácticas nacionales existentes.

- esto significa que, teniendo en cuenta la capacidad general de la organización correspondiente, algunos aspectos de esta normativa pueden aplicarse en una fase posterior.

El concepto nacional de transposición de esta Normativa debe presentarse y explicarse al Comité de Normativas y al Comité de Responsabilidad Social para su aprobación. La revisión de la implementación nacional es objeto de la actividad regular de acreditación del Consejo de Acreditación.

Las operaciones Demeter deben aspirar a unas condiciones de trabajo por encima de la media, así como a una relación social positiva y justa con la comunidad circundante. Por lo tanto, lo siguiente debe considerarse sólo como requisitos mínimos.

Los operadores deben cumplir la legislación nacional relativa a los temas tratados en este capítulo. Cuando la legislación nacional y esta normativa sean diferentes, se aplicará la versión más estricta.

2. Alcance

El capítulo 2.5. de la Normativa Internacional para el uso y certificación de las marcas Demeter, Biodinámica y marcas relacionadas, es válido también para esta Normativa. Esta Normativa entra en vigor para cada operador certificado Demeter siempre que la actividad entre dentro del Ámbito de la Normativa de BFDI para la certificación de agricultura y elaboración y el Manual de Gestión de Calidad de BFDI.

Los subcontratistas están excluidos por el momento y se integrarán en el ámbito de aplicación en una fase posterior.

Si se recurre a intermediarios laborales (por ejemplo, para organizar temporadas altas durante la cosecha), la dirección es responsable de garantizar el cumplimiento de la normativa por parte de dichos proveedores de servicios. Esto no se aplica a los proveedores de servicios no relacionados directamente con la actividad principal de la finca o empresa, como, por ejemplo, los contratistas para la construcción o la reparación de equipos.

3. Certificación

El capítulo 2.6. de la Normativa Internacional para el uso y certificación de las marcas Demeter, Biodinámica y marcas relacionadas, es válido también para esta Normativa. En la inspección y certificación se desean y fomentan enfoques orientados en base al riesgo de cada operación. Las evaluaciones de riesgo deben tener en cuenta la situación nacional, así como el tipo de operaciones. En aras de la comparabilidad y la igualdad de trato, las evaluaciones basadas en el riesgo necesitan la aprobación del AC (Comité de Acreditación, por sus siglas en inglés) y están sujetas a las actividades regulares de acreditación.

4. Declaración pública, información y mecanismo de denuncia

Cada licenciatario debe tener una declaración de responsabilidad social a disposición del público, en la que se resuman todas las partes pertinentes de este capítulo. Junto con la declaración de responsabilidad social, también se debe informar a los trabajadores sobre la legislación nacional pertinente.

Esta información debe facilitarse en una lengua (o varias lenguas) comprensible para todos los trabajadores. "A disposición del público" puede ser una vitrina publicitaria o tabla de anuncios en las instalaciones de la empresa, un folleto distribuido a todos los trabajadores, o en el sitio web de la empresa o en las redes sociales - dependiendo del entorno y de lo que sea más fácilmente accesible para los trabajadores. Es preferible la publicación a través de más de un medio. Si se emplea a trabajadores analfabetos, debe facilitarse información verbal.

La declaración debe incluir tres datos de contacto para presentar reclamaciones relacionadas con el cumplimiento social (véase la tabla siguiente).

Tabla 1 Niveles de contacto para la presentación de reclamaciones

Póngase en contacto con	Para utilizar en caso de
1. Una persona, comité u oficina perteneciente al titular de la licencia	Este es el contacto que debe utilizarse normalmente como primer paso en un caso de reclamación.
2. Un contacto externo a nivel de la organización de certificación correspondiente	Normalmente, este es el segundo nivel de reclamación, si un caso de reclamación no puede resolverse a nivel interno. No obstante, en caso de duda de que una reclamación interna pueda dar lugar a represión, despido o no ser atendida, también se puede dirigir una reclamación directamente a este contacto externo.
3. Un contacto internacional a nivel del SRC (Comité de Responsabilidad Social, por sus siglas en inglés)	Normalmente, las reclamaciones sólo se dirigirán a este contacto si no se han resuelto en los dos niveles anteriores. Sin embargo, en caso de dudas de que las denuncias a nivel nacional puedan dar lugar a represión, o no ser atendidas, también se puede dirigir una denuncia directamente a este contacto

internacional. Se ha creado una dirección de correo electrónico específica para estas quejas:

complaint-social@demeter.net.

Tanto los mecanismos de denuncia internos como los externos deben garantizar la confidencialidad y la protección de los denunciantes. Las dos primeras instancias deben coordinarse con la instancia inmediatamente superior en caso de denuncias críticas.

5. Contratos de trabajo

Se requieren contratos escritos, los contratos deben estar en un idioma que entiendan los trabajadores y deben estar redactados en términos claros y sencillos.

Los contratos repetidos de autónomos / trabajadores temporales no deben utilizarse para evitar los requisitos legales relacionados con el empleo permanente (seguridad social, vacaciones). Si la legislación nacional no establece plazos más cortos, un trabajador debe considerarse "fijo/permanente" cuando trabaje más de tres meses seguidos o más de seis meses al año.

6. Libertad de asociación y negociación colectiva

Los trabajadores deben tener derecho a organizarse, a afiliarse a sindicatos de trabajadores y a negociar colectivamente sus salarios y condiciones de trabajo. Los sindicatos deben tener libertad para ejercer sus actividades en la empresa.

En los casos en que la legislación nacional establezca elevados obstáculos burocráticos para la constitución de organizaciones formales de trabajadores, la dirección debe reconocer a las organizaciones informales de trabajadores como alternativa, siempre que éstas puedan demostrar que representan a un número sustancial de trabajadores. Lo mismo se aplica a las empresas, cuando el número de empleados sea inferior al mínimo establecido en la legislación nacional para constituir una organización laboral. El derecho a organizarse también se aplica a los trabajadores temporeros y migrantes. Deben establecerse mecanismos para garantizar que los trabajadores temporeros puedan participar de forma efectiva (por ejemplo, elecciones en el momento en que los trabajadores temporeros están presentes).

La dirección debe mostrarse abierta y receptiva a las solicitudes de reuniones con la organización sindical o sus representantes, pero no debe tratar de influir en los procesos internos de la organización. Si la dirección considera que, por ejemplo, los procesos internos de la organización sindical no son democráticos, o que los fondos de la organización no se

manejan correctamente, debe implicarse a un tercero independiente para resolver el problema.

7. No al trabajo forzado

No se debe obligar a los trabajadores a permanecer en una empresa. Están prohibidos mecanismos como, por ejemplo, retener documentos personales o parte del salario.

8. No al trabajo infantil

El trabajo infantil se define aquí como "trabajo contratado de menores". Los niños que trabajan en la granja de su propia familia no se consideran trabajo infantil, siempre que el trabajo agrícola no impida su asistencia a la escuela ni afecte a su salud y desarrollo personal. La asistencia a la escuela debe durar preferentemente hasta alcanzar la graduación en educación secundaria, pero nunca debe ser inferior a los años de escolarización obligatoria legalmente establecidos.

El titular de la licencia debe cumplir la legislación nacional en lo que se refiere a la edad mínima de los trabajadores. Aunque lo permita la legislación nacional, no se debe emplear a menores de 15 años. Si lo permite la legislación nacional, los menores de 12 a 15 años pueden trabajar durante las vacaciones escolares, hasta un máximo de 4 horas al día y 20 horas a la semana. Las personas de 15 a 18 años no deben trabajar más de 40 horas semanales. El trabajo no debe afectar a su asistencia a la escuela.

Si el trabajo de los estudiantes forma parte de un concepto educativo y los beneficios de este trabajo benefician a los niños o a la comunidad, el trabajo organizado por la escuela o por grupos orientados a la comunidad también puede permitirse hasta 10 horas semanales durante el horario escolar.

En cualquier circunstancia, está prohibido que los menores de 18 años realicen trabajos peligrosos o muy duros y que trabajen de noche. Debe evitarse cualquier actividad que pueda afectar a su salud o a su desarrollo personal. Sólo pueden ser empleados con permiso escrito de sus padres.

Sin embargo, la prohibición del trabajo infantil no debe llevar a las familias a perder ingresos esenciales. Si los niños han contribuido tradicionalmente a los ingresos familiares, los titulares son responsables de garantizar que los adultos ganen lo suficiente para este fin (véase el capítulo siguiente).

9. Salario mínimo

El pago a todos los trabajadores debe ajustarse a la normativa sobre salario mínimo legal de cada país.

En caso de que no exista un salario mínimo legal respectivo, esté desfasado o no sea realista, el comité de responsabilidad social ayudará a la organización certificadora nacional respectiva a definir un salario mínimo. Para determinar un valor realista, el comité de responsabilidad social tomará el salario mínimo medio de la Unión Europea y lo adaptará mediante el índice de poder adquisitivo (índice del coste de la vida en relación con la renta nacional bruta por habitante) a la región respectiva.

Todos los pagos a los trabajadores deben ser transparentes. Los trabajadores deben recibir nóminas detalladas, que incluyan las horas regulares y extraordinarias trabajadas. Cualquier deducción del salario debe ser transparente y estar debidamente justificada.

El pago debe ser regular y puntual, no más tarde de lo establecido por la legislación nacional. Si parte del salario se paga en especie (por ejemplo, comida, transporte, alojamiento), el valor de la prestación en especie debe ser transparente y justo.

10. Tiempo de trabajo y vacaciones

Para todos los trabajadores (a tiempo completo, a tiempo parcial, temporeros):

- Las horas de trabajo, incluidos los períodos de descanso diarios y semanales, se ajustarán a la legislación nacional.
- Cuando se trabajen más de 6 horas al día, debe concederse un tiempo mínimo de descanso de 30 minutos. Cuando se trabajen más de 9 horas al día, el tiempo mínimo de descanso es de 45 minutos.
- La jornada laboral ordinaria (excluidas las horas extraordinarias) no superará las 48 horas semanales.
- El tiempo máximo de trabajo (incluidas las horas extraordinarias) durante la temporada alta no superará las 60 horas semanales y las 10 horas diarias.
- Todos los trabajadores deben tener como mínimo un día libre a la semana, incluso en temporada alta.
- El tiempo de trabajo debe registrarse de forma adecuada y transparente para cada trabajador.

Para los trabajadores fijos (a tiempo completo y a tiempo parcial)

Las vacaciones anuales retribuidas deben ajustarse a la legislación laboral nacional. Cuando la ley lo exija, también deben concederse a los trabajadores temporales los días de vacaciones proporcionales. Si no están definidas por la ley, las vacaciones mínimas son de tres semanas laborables al año (es decir: si se trabaja normalmente cinco días a la semana, 15 días; si se trabaja seis días a la semana, 18 días). Para los trabajadores a tiempo parcial, los días de vacaciones se calculan proporcionalmente.

10.1. Horas extraordinaries (horas extras)

- El pago de las horas extraordinarias debe ajustarse a la legislación nacional, incluidas cualquier prima o premio establecidos en las leyes.
- Las horas extraordinarias deben ser voluntarias. Las horas extraordinarias obligatorias sólo pueden exigirse en casos bien justificados, excepcionales y no previsibles.
- En caso de que las horas extraordinarias no puedan compensarse en el momento oportuno, deben abonarse siempre.
- Todas las horas extraordinarias se registrarán adecuadamente y se basarán en una documentación transparente y accesible para todas las partes implicadas.

11. Seguridad social

11.1. Seguridad social de los trabajadores fijos

- Los regímenes de seguridad social deben cumplir toda la legislación nacional.
- Todos los trabajadores fijos deben tener derecho a una baja por enfermedad remunerada, con una duración mínima establecida en la legislación nacional.
- Todos los trabajadores fijos deberán estar asegurados en caso de accidente laboral.
- Todos los trabajadores fijos deberán tener un seguro de enfermedad.*
- Todos los trabajadores fijos tendrán un seguro de desempleo.*
- Todos los trabajadores fijos tendrán un seguro de vejez*.

** Para los requisitos identificados con un asterisco, la organización certificadora correspondiente puede emitir una exención teniendo en cuenta la situación nacional respectiva.*

11.2. Seguridad social de los trabajadores temporales

Los titulares de licencias Demeter deben esforzarse por conceder una seguridad social similar a los trabajadores temporales que a los fijos. Como mínimo, sin embargo, el empresario debe disponer de acuerdos fiables por escrito para garantizar que los trabajadores temporales estén protegidos en caso de accidente laboral. Estos acuerdos deben incluir asistencia médica y, si un accidente provoca incapacidad laboral, una pensión de invalidez.

12. Puestos de trabajo seguros

Los operadores son responsables de proporcionar condiciones de trabajo seguras, minimizando el riesgo de accidentes laborales y enfermedades relacionadas con el trabajo. Especialmente en los lugares de trabajo con riesgo de accidentes, enfermedades o lesiones, debe garantizarse el estricto cumplimiento de la legislación nacional.

Independientemente de la legislación nacional, debe prestarse atención, entre otras cosas, a lo siguiente:

- Los edificios son sólidos y seguros.
- Las partes móviles de cualquier maquinaria están protegidas.
- Todo el equipo eléctrico, las conexiones y la instalación están protegidos y son seguros de usar.
- Los vehículos para el transporte interno del personal cumplen los requisitos básicos de seguridad en el transporte.
- Los objetos, partes de edificios o máquinas que supongan un riesgo de lesiones se retiran o se cubren en consecuencia.
- Los lugares están protegidos cuando existe riesgo de caída.
- Se hacen esfuerzos para reducir el ruido al mínimo. Los trabajadores expuestos al ruido llevan tapones para los oídos.
- Debe reducirse al mínimo la exposición a malos olores, polvo, gases de escape, humo, sustancias peligrosas, vapor, temperatura excesiva, etc. Las salas deben tener una ventilación adecuada. Los trabajadores expuestos a riesgos inevitables deben llevar equipos de protección individual adecuados. Si se trabaja habitualmente en esas condiciones, debe establecerse un sistema de rotación de puestos de trabajo y el personal debe disponer de tiempo de descanso adicional.
- Deben tomarse todas las medidas necesarias para la prevención de incendios. Cuando las personas trabajen (parcialmente) en lugares cerrados, los planes de emergencia en caso de incendio deben exponerse públicamente. Todas las empresas con más de 10 empleados que trabajen (parcialmente) en lugares cerrados deben realizar simulacros de incendio anuales. Los operadores con más de 5 empleados que trabajen (parcialmente) en lugares cerrados deben disponer de extintores revisados periódicamente.
- Los nuevos trabajadores deben recibir una formación adecuada a su puesto de trabajo, especialmente en lo que se refiere al manejo seguro de herramientas y equipos.
- Todas las operaciones con más de 10 empleados (permanentes o temporales) deben proporcionar, como mínimo, una formación anual sobre seguridad de los trabajadores a todos los empleados. Dichas formaciones deben ser impartidas por una persona competente, deben abordar los riesgos específicos de cada puesto de trabajo concreto y deben registrarse, incluyendo los temas tratados y los nombres de los participantes.

- Los trabajadores deben tener acceso a aseos y baños limpios durante el tiempo de trabajo.
- Todas las empresas con más de 10 empleados (fijos o temporales) deben ofrecer lugares adecuados y limpios para comer y beber durante las pausas.
- Todas las operaciones deben disponer de un botiquín equipado con material no caducado (mínimo: curitas / bandas adhesivas de diferentes tamaños y formas, apósitos de gasa estéril de diferentes tamaños, apósitos oculares estériles, vendas triangulares, vendas enrolladas de crêpe, guantes estériles desechables, pinzas, desinfectante). En el caso de operaciones de mayor envergadura, o de operaciones con diferentes lugares de producción/procesamiento, el número de cajas de primeros auxilios debe ser adecuado al tamaño. Las cajas deben ser fácilmente accesibles y su ubicación debe ser conocida por el personal. Las empresas con más de 10 empleados (fijos o temporales) deben disponer de un número suficiente de socorristas – asistentes de primeros auxilios formados.

13. No discriminación

Todos los trabajadores deben tener los mismos derechos y oportunidades, independientemente de su sexo, nacionalidad, opinión política, religión, edad, orientación sexual, etc. Los salarios deben cumplir el principio de "a igual trabajo, igual salario"; las diferencias sólo pueden basarse en la antigüedad.

Dado que la discriminación suele producirse de forma inconsciente, todas las empresas con más de 20 trabajadores (fijos o temporales) deben realizar un análisis autocrítico de la discriminación, teniendo en cuenta todos los aspectos potenciales de la discriminación y estableciendo objetivos de mejora. Para los nuevos titulares, este análisis debe formar parte de su plan de reconversión. El análisis y el plan de mejora deben actualizarse cada tres años. Se recomienda la participación de especialistas externos en este ejercicio.

14. Rescisión de contratos de trabajo

- Los licenciatarios deben cumplir la legislación nacional en lo que se refiere a la rescisión del contrato de trabajo (plazo de preaviso, notificación por escrito, indemnización por despido, etc.).
- Los contratos de trabajo no pueden rescindirse por la participación en actividades sindicales de los trabajadores, la presentación de una denuncia, la ausencia del trabajo durante el permiso de maternidad o motivos similares.
- Si se despide a un trabajador por su conducta o rendimiento, primero debe dársele la oportunidad de defenderse.
- Los trabajadores deben tener derecho a apelar su despido ante un tercero independiente.

15. Agua potable

Los trabajadores deben tener fácil acceso a agua potable durante las horas de trabajo, sin coste alguno. La referencia a lo que significa "potable" en diferentes condiciones, es el tipo de agua que la gente bebería en sus casas.

16. Alojamiento

En dónde sea aplicable, el alojamiento proporcionado a los trabajadores debe cumplir con lo siguiente:

- Es seguro e higiénico
- Protegido contra el frío, el calor, el viento, el sol, el polvo, la contaminación, etc.
- Tiene fácil acceso al agua potable
- Tiene buenas condiciones sanitarias
- Ofrece suficiente intimidad
- Hay una cama por trabajador, espacio suficiente por persona
- Los dormitorios están separados por sexos
- La gente puede guardar bajo llave sus efectos personales
- Las tarifas de alojamiento de los trabajadores deben ser justas y proporcionadas.

17. Respeto de las comunidades locales e indígenas

- Las empresas implicadas en el acaparamiento de tierras, la apropiación ilegal de tierras (cultivadas) o la especulación con la tierra no pueden ser certificadas Demeter.
- Como parte del plan de conversión, cada licenciatario tiene que declarar la propiedad y la adquisición de la entidad certificada sin ambigüedades, sobre la base de documentación apropiada.
- No sólo la tierra o fincas específicas afectadas por el acaparamiento de tierras, sino también otras fincas propiedad de la misma empresa o gestionadas por ella, quedan excluidas de la certificación Demeter.
- Las operaciones no deben utilizar los recursos locales (especialmente el agua) de forma que afecten negativamente a los derechos y necesidades de las comunidades locales y/o indígenas.

18. Desarrollo personal

Las empresas deben ofrecer a los empleados oportunidades de desarrollo personal. Esto puede incluir cursos sobre agricultura biodinámica, formación profesional (no necesariamente relacionada con el trabajo actual del empleado), cualquier otra formación o actividad cultural en la que estén interesados los empleados. Siempre que los empleados estén interesados, parte de estas actividades deben tener lugar durante las horas de trabajo (mínimo una hora a la semana).