

DIÁLOGO SOBRE SALMONICULTURA

Borrador de estándares para una salmonicultura socialmente responsable

Este documento contiene una propuesta preliminar de indicadores y estándares relacionados con temas sociales y laborales desarrollados por el Grupo de trabajo social y técnico, con algunas revisiones de parte del Comité directivo del Diálogo. Este borrador de estándares será analizado en la próxima reunión del Diálogo sobre salmonicultura que se llevará a cabo entre el 12 y el 13 de mayo, 2010, en Puerto Montt, Chile.

El Comité directivo del Diálogo planea publicar en junio una serie preliminar completa de estándares sociales y ambientales para iniciar el período formal de comentarios públicos de 60 días. Los aportes realizados durante la reunión de Chile se utilizarán para dar forma al borrador de estándares sociales que se incluirían en la publicación de junio.



Índice

Objetivo y alcance de los estándares del Diálogo sobre salmonicultura	3
Antecedentes sobre el borrador de estándares sociales	4
Información para el lector	5
Principios, criterios, indicadores y estándares	6
Preámbulo a los estándares	6
PRINCIPIO 6: DESARROLLAR Y OPERAR CENTROS DE CULTIVO DE UNA MANERA SOCIALMENTE RESPONSABLE	6
Criterio 6.1 Libertad de asociación y negociación colectiva.....	6
Criterio 6.2 Trabajo infantil	7
Criterio 6.3 Trabajo forzoso u obligatorio	8
Criterio 6.4 Discriminación	9
Criterio 6.5 Seguridad y salud en el entorno laboral.....	10
Criterio 6.6 Salarios	12
Criterio 6.7 Contratos (trabajos) que incluyen subcontratación.....	13
Criterio 6.8 Resolución de conflictos	14
Criterio 6.9 Prácticas disciplinarias.....	15
Criterio 6.10 Jornada laboral y sobretiempo.....	15
Criterio 6.11 Educación y capacitación.....	16
PRINCIPIO 7: SER UN BUEN VECINO Y CIUDADANO CONSCIENTE	18
Criterio 7.1 Participación comunitaria.....	18
Criterio 7.2 Respeto por la cultura indígena y sus territorios tradicionales.....	19
Criterio 7.3 Efectos en la salud de las comunidades locales	19
Criterio 7.4 Acceso a recursos	20
Criterio 7.5 Desplazamiento de comunidades	20

Objetivo y alcance de los estándares del Diálogo sobre salmonicultura

El Diálogo del salmón es un foro de base científica creado por el Fondo para la Naturaleza (WWF) en 2004. Su objetivo es formular de manera creíble estándares mensurables y basados en el desempeño que minimicen y eliminen los impactos ambientales y sociales más importantes del cultivo del salmón, al tiempo que permiten a la industria mantener su viabilidad económica. Estos estándares pueden sentar las bases de un programa de certificación acuícola. También pueden usarse como cotas de referencia de otros estándares; incorporarse a programas de certificación ya en funcionamiento; aplicarse en planes de gobierno y, posiblemente, servir de base de sistemas de selección de inversiones y compradores. Para conseguir más información sobre el Diálogo y detalles sobre el Comité directivo formado por múltiples interesados, visite:

<http://www.worldwildlife.org/salmondialogue>.

El Diálogo es un proceso permanente y participativo que comenzó con la identificación de impactos ambientales y sociales clave en la producción del salmón. La siguiente etapa incluye llegar a acuerdos sobre principios, criterios, indicadores y estándares, y cada fase del proceso se funda en la anterior. Estos términos se definen en el siguiente cuadro.

	<i>Definición</i>	<i>Ejemplo de otro ámbito</i>	<i>Ejemplo de la acuicultura</i>
<i>Impacto</i>	El problema que queremos minimizar	Sobrepeso	Contaminación del agua
<i>Principio</i>	El principio rector para abordar el impacto	Mantener un peso saludable	Conservar y proteger los recursos hídricos
<i>Criterios</i>	El área en la que centrarse para abordar el impacto	Consumo de alimentos*	Efluentes*
<i>Indicador</i>	Qué medir para determinar la extensión del impacto	Calorías	Concentración de nitrógeno en efluente
<i>Estándar</i>	La cifra y/o nivel de desempeño que debe alcanzarse para determinar si el impacto está minimizando o no **	< 10 calorías/libra de peso corporal/día	4 mg/L de nitrógeno total en el efluente

*En este ejemplo sólo se menciona un criterio, aunque es frecuente que cada principio se sustente en varios criterios y cada criterio en varios indicadores.

**Si el indicador no se puede medir el estándar no implica una cifra. Por ejemplo, el indicador para el principio "cumplir la ley" podría ser "documentos que certifiquen el cumplimiento de reglamentos nacionales y locales".

Otro ejemplo de principio, criterio, indicador y estándar considerado en el Diálogo es el siguiente:

Principio: Manejar enfermedades y parásitos de manera ambientalmente responsable (principio 5 más abajo)

Criterios: Supervivencia y peces cultivados sanos (éste sería uno entre varios criterios que corresponden a este principio)

Indicador: Porcentaje de muertes anuales (éste sería uno entre varios criterios que corresponden a este principio)

Estándar: X% de mortalidad

El siguiente borrador identifica las posibles áreas más importantes de impacto, a partir de las siete áreas clave ya identificadas en el Diálogo del salmón. Sin embargo, los criterios fueron revisados y consolidados con el fin de eliminar las repeticiones y reducir la cantidad de criterios por principio. El conjunto total de principios y criterios apuntan a cubrir la totalidad de posibles impactos enumerados.

Antecedentes sobre el borrador de estándares sociales

Este documento contiene ideas relativas a la sección social/laboral de los estándares del Diálogo sobre salmonicultura y propone un conjunto de criterios, indicadores y estándares para evaluar los posibles impactos sociales del cultivo, la producción y el procesamiento del salmón sobre las personas involucradas en el proceso así como sobre quienes viven en las comunidades cercanas a las actividades y en las zonas geográficas involucradas. La presentación de esta propuesta de criterios, estándares e indicadores considera dos áreas temáticas generales: **trabajo y comunidad**. Estas áreas se seleccionaron debido a que se trata de los dos aspectos que contemplan el **elemento humano** del proceso de producción del salmón; en realidad, de cualquier proceso de producción económica. En otras palabras, constituyen las dos áreas generales según las cuales normalmente se evalúan los impactos sociales de los negocios y las actividades económicas y productivas. Los marcos institucionales nacionales o internacionales, los códigos de conducta en las empresas, los código de conductas generales y los estándares de una industria que abordan los impactos sociales, todos incluyen disposiciones para proteger tanto las condiciones laborales de los trabajadores involucrados en la actividad, como el bienestar de las comunidades vecinas o afectadas por las actividades correspondientes.

De estas dos áreas generales en las que se considera el impacto social, el trabajo es aquella en la que existe mayor definición y desarrollo de estándares y criterios internacionales. La mayoría de las disposiciones laborales contenidas en los marcos reglamentarios y códigos o estándares voluntarios incluyen elementos de los denominados Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, o condiciones de trabajo digno, por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). A su vez, éstos contienen elementos que se refieren a la prohibición de trabajo infantil, la prohibición de trabajo forzoso u obligatorio, la eliminación de la discriminación, la libertad de asociación y negociación colectiva, una remuneración justa, horas de trabajo adecuadas, condiciones de trabajo seguras y saludables y prácticas disciplinarias justas. Para cada uno de estos elementos, los códigos y marcos reglamentarios establecen definiciones y parámetros, algunos de los cuales ya fueron consagrados en instrumentos internacionales. La propuesta de criterios, estándares e indicadores para las disposiciones laborales contenidas en el Diálogo se basa en estas definiciones y parámetros internacionales, además de los principios de mejores prácticas de la industria.

La otra área general considerada en esta propuesta para el aspecto social de los estándares del Diálogo es el impacto comunitario. A diferencia de la situación laboral, se trata de un ámbito con muchas menos definiciones en términos de elementos o aspectos a considerar y muchos menos criterios, estándares e indicadores mensurables y concretos. En base a los datos y la información recopilada en estudios realizados en los principales países productores de salmón (Chile, Canadá y Noruega), los criterios de impacto comunitario propuestos para los estándares del Diálogo se vinculan con salud y seguridad, mecanismos de consultas y participación comunitaria y acceso a recursos clave.

Las áreas, criterios, indicadores y estándares propuestos se presentan para ser analizados durante la reunión del Diálogo sobre salmonicultura a realizarse en Puerto Montt, Chile, entre el 12 y 13 de mayo de 2010. El conjunto revisado de estándares sociales preliminares se publicará en junio para recibir comentarios públicos, en combinación con un primer borrador de estándares ambientales.

Información para el lector

Los cuadros de las páginas a continuación muestran los indicadores y luego sus correspondientes estándares. En cada criterio, a los cuadros de estándares les sigue una sección explicativa sobre el marco conceptual que justifica la incorporación de determinado contenido y los impactos clave que se advierten.

La sección de Justificación después de cada criterio e indicadores asociados describe brevemente la importancia de los temas abordados y la forma en que los estándares propuestos piensan enfrentarlos.

La Orientación para la auditoría explica a auditores o fiscalizadores cómo interpretar o aplicar estos estándares en los centros de cultivo. Esta información continuará siendo elaborada y en mayor detalle a medida que se sigan revisando los estándares.

Las definiciones se encuentran en las notas al pie.



Esta banderita se utiliza en todo el documento para indicar un tema específico en el que el *feedback* sería particularmente útil para formular un estándar eficiente, aunque los comentarios sobre cualquier sección son muy bienvenidos.

Principios, criterios, indicadores y estándares

Preámbulo a los estándares

Los principios sirven de base para reducir al mínimo los impactos sociales y ambientales del cultivo del salmón, al tiempo que permiten a la industria mantener su viabilidad económica. Estos principios, junto con los correspondientes criterios, indicadores y estándares que están en etapa de desarrollo, son aplicables a nivel de cada centro de cultivo. Para cumplir con el conjunto de principios y estándares, los centros de cultivo requieren un alto nivel de transparencia y supervisión permanente de una serie de indicadores clave. Aunque el Diálogo sobre la acuicultura del salmón está generando estándares a nivel de centro de cultivo, su objetivo es ayudar a proteger y conservar funciones y servicios ecosistémicos en las zonas productoras de salmón, considerando, sin embargo, que las operaciones acuícolas no son las únicas responsables de la salud general de un ecosistema. El diseño de los estándares contempla su revisión y actualización periódica (por ejemplo, cada tres años), a fin de velar porque se funden en el mejor conocimiento científico y prácticas de manejo disponibles y de estimular mejoras permanentes.

PRINCIPIO 6: DESARROLLAR Y OPERAR CENTROS DE CULTIVO DE UNA MANERA SOCIALMENTE RESPONSABLE

El Principio 6 apunta a abordar posibles impactos sociales negativos vinculados con el desarrollo y operación del centro de cultivo, entre ellos las inquietudes laborales.

Criterio 6.1 Libertad de asociación y negociación colectiva¹

INDICADOR	ESTÁNDAR
6.1.1 Pruebas de que los empleados pueden unirse a un sindicato (si existe y si el trabajador así lo quiere) y que su(s) representante(s) es(son) elegido(s) por los trabajadores sin interferencia de la gerencia	Sí
6.1.2 Pruebas de que los trabajadores tienen la libertad de formar organizaciones, entre ellas sindicatos, para defender y proteger sus derechos	Sí
6.1.3 Pruebas de que los trabajadores gozan de la libertad y la posibilidad de negociar colectivamente sus derechos	Sí

Justificación

¹ **Negociación colectiva:** negociación voluntaria entre empleados y organizaciones de trabajadores a fin de establecer los términos y condiciones laborales a través de acuerdos colectivos (escritos).

Contar con la libertad de asociarse y negociar colectivamente es un derecho laboral fundamental ya que establecer una relación de poder más equilibrada entre trabajadores y empleadores a la hora de, por ejemplo, negociar aspectos como una remuneración justa. Aunque esto no significa que todos los trabajadores de una operación acuícola certificada deban formar parte de un sindicato u organización similar, no se les debe prohibir acceder a tales instancias cuando existen. Si no hay o son ilegales, las empresas deben dejar claramente estipulada su voluntad de entablar diálogos colectivos a través de una estructura representativa libremente elegida por los trabajadores.

Orientación para la auditoría

Los trabajadores tienen derecho a formar y participar en sindicatos, sin ningún tipo de interferencia de los empleadores ni de organizaciones paralelas creadas o respaldadas por el empleador. La OIT prohíbe específicamente “actos que apunten a promover la creación de organizaciones laborales o a apoyar organizaciones laborales con financiamiento u otros medios, con el objeto de someterlas al control del empleador o de las organizaciones del empleador”.

Los trabajadores pueden escoger a sus propios representantes sin interferencia del empleador y pueden recurrir a dichas organizaciones y representantes. Los empleadores no pueden discriminar a los trabajadores organizados, inclusive los sindicalizados. Los trabajadores tienen derecho a negociar colectivamente con el empleador respecto de sus derechos y condiciones laborales.

Todos los trabajadores deben tener derecho a sindicalizarse, a negociar colectivamente y a contar con representantes elegidos por ellos, sin interferencia de la gerencia. Para verificarlo, los auditores deben revisar las políticas sobre libertad de asociación, los acuerdos de negociación colectiva, las actas de reuniones y la resolución de conflictos y entrevistar a los trabajadores.

Criterio 6.2 Trabajo infantil

INDICADOR	ESTÁNDAR
6.2.1 Número de incidencias de trabajo ² infantil ³ .	Ninguna
6.2.2 Porcentaje de trabajadores jóvenes ⁴ protegidos ⁵	100%

² **Trabajo infantil:** todo trabajo realizado por un niño menor de la edad especificada en la definición de niño.

³ **Niño:** cualquier persona menor de 15 años. Se aplicará una edad mayor si la ley sobre edad mínima considera una edad mayor para el trabajo o escolaridad obligatoria. No obstante, si la ley de edad mínima local fija el límite en los 14 años, se aplicará la edad más baja en conformidad con las excepciones de los países en desarrollo en el marco de la Convención 138 de la OIT.

⁴ **Trabajador joven:** cualquier trabajador que tenga la edad de un niño, según se define anteriormente, y menos de 18 años.

⁵ **Protegido:** los trabajadores entre 15 y 18 años no quedarán expuestos a condiciones de salud y seguridad peligrosas; las horas de trabajo no interferirán con su educación.

Justificación

La adhesión a los códigos y definiciones de trabajo infantil incluidas en esta sección se basan en el cumplimiento de lo que la OIT y las convenciones internacionales estándar consideran como los ámbitos clave de protección de la infancia y los trabajadores jóvenes. Los niños son particularmente vulnerables a la explotación económica debido a limitaciones inherentes a su edad en cuanto a desarrollo físico, conocimientos y experiencia. Un niño requiere tiempo suficiente para educarse, desarrollarse y jugar y por lo tanto, nunca debería quedar expuesto a trabajos u horarios laborales que pongan en riesgo⁶ su bienestar físico o psicológico. Con ese fin, los estándares relativos al trabajo infantil protegerán los intereses de los niños y trabajadores jóvenes en operaciones certificadas de producción acuícola.

Orientación para la auditoría

1. La edad mínima de los trabajadores permanentes es de 15 años (o 14, si el país así lo permite en el marco de las excepciones para los países en desarrollo de la Convención 138 de la OIT). Si la edad mínima legal permitida en el país es superior a 15, se respeta la edad mínima determinada por el país. (Nota: el empleador es responsable de tener la documentación adecuada sobre la edad de los empleados. En la mayoría de los países, la edad mínima general legal para fines laborales es de 15 años).
2. En el caso de empleados de entre 15 y 18 años (trabajadores jóvenes), su trabajo no debe coincidir con el horario escolar; la suma del tiempo para trasladarse, el horario escolar y el horario laboral no debe superar las 10 horas diarias. Los menores de 18 años no deben realizar labores peligrosas (por ejemplo, levantar pesos desproporcionados al tamaño corporal, operar maquinaria pesada, hacer turnos de noche y exponerse a productos químicos tóxicos).
3. Los auditores podrían revisar las políticas de la empresa sobre trabajadores jóvenes, programas de capacitación, PPE y horarios de trabajo y entrevistar a los trabajadores.

Práctica óptima: La empresa tiene una política de reparación efectiva por si se encuentra un caso de trabajo infantil.

Criterio 6.3 Trabajo forzoso u obligatorio

INDICADOR	ESTÁNDAR
6.3.1 Número de incidentes de trabajo forzoso ⁷ u obligatorio ⁸ .	Ninguno

⁶ **Peligro:** el potencial inherente de causar lesiones o daños a la salud de una persona (por ejemplo, mal equipado para manejar maquinaria pesada y exposición sin protección a productos químicos nocivos).

Trabajo peligroso: trabajo que, por su naturaleza o las circunstancias en las que se lleva a cabo, podría perjudicar la salud, la seguridad o la moral de los trabajadores.

⁷ **Trabajo forzoso (obligatorio):** todo trabajo o servicio que una persona lleva a cabo o presta bajo amenaza de una pena para la cual dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente o trabajo o servicio que se demanda a una persona en parte de pago de una deuda. Las “penas” pueden implicar multas, castigos físicos o la pérdida de derechos y privilegios o restricción de movimiento (por ejemplo, la retención de los documentos de identidad).

Justificación

El trabajo forzoso –como la esclavitud, el trabajo obligado por deuda y el tráfico humano– es una preocupación grave en muchas industrias y regiones del mundo. Garantizar que se expliquen claramente los contratos a los empleados y que éstos los entiendan bien es fundamental para determinar que no se trata de trabajo forzoso. Si el empleado no puede abandonar el lugar de trabajo y/o el empleador retiene sus documentos originales de identidad ello puede constituir un indicio de que trabajador está desempeñando esa labor contra su voluntad. Los empleados deben tener siempre permiso para abandonar el lugar de trabajo y administrar su propio tiempo. Los empleadores no están autorizados bajo ninguna circunstancia a retener documentos originales de identidad. La adhesión a estas políticas implica que una operación de cultivo no realiza prácticas de trabajo forzoso u obligatorio.

Orientación para la auditoría

1. Los contratos deben estar redactados en términos claros y ser comprendidos por los empleados y nunca deben implicar algún tipo de endeudamiento de parte del empleado (como por ejemplo, que los empleados deban pagar programas básicos de capacitación laboral).
2. Los empleados deben tener la libertad de salir del lugar de trabajo y administrar su propio tiempo.
3. El empleador nunca estará autorizado a retener un documento original del empleado. (Nota: debe ponerse especial atención a las situaciones que involucren a inmigrantes y contratistas/subcontratistas porque éstos pueden ser particularmente vulnerables sin sus documentos de identidad).
4. Los auditores pueden revisar las políticas de la empresa sobre trabajo forzoso, los archivos de la planilla de pagos y entrevistar a los trabajadores.

Criterio 6.4 Discriminación⁹

INDICADOR	ESTÁNDAR
6.4.1 Evidencia de práctica antidiscriminatoria activa	Sí
6.4.2 Número de incidencias de discriminación	Ninguna

⁸ **Trabajo obligatorio:** cuando una persona es obligada por el empleador o acreedor a trabajar para devolver una deuda financiera a la entidad prestataria.

⁹ **Discriminación:** cualquier distinción, exclusión o preferencia que ejerce el efecto de anular o perjudicar la igualdad de oportunidades o trato. No toda distinción, exclusión o preferencia constituye discriminación. Por ejemplo, un aumento de sueldo o bonificación en base a méritos o desempeño no constituye en sí una práctica discriminatoria. La discriminación positiva a favor de personas de ciertos grupos subrepresentados puede ser legal en algunos países.

Justificación

El trato no igualitario de los empleados en base a ciertas características (como sexo o raza) constituye una violación de sus derechos humanos. Además, la discriminación generalizada en el sector laboral puede afectar negativamente las tasas globales de pobreza y desarrollo económico. La discriminación tiene lugar en muchos ambientes de trabajo y toma diversas formas. Para garantizar que este fenómeno no suceda en centros de cultivo certificados, los empleadores deben probar su compromiso con la igualdad con una política oficial antidiscriminación, una política de igual salario por igual trabajo, así como procedimientos claramente establecidos para hacer/interponer y responder de manera efectiva a una denuncia de discriminación. Las pruebas, entre ellos los testimonios de los trabajadores, de la adhesión a estas políticas y procedimientos indicarán la disminución de la discriminación al mínimo.

Orientación para la auditoría

Orientación para recabar pruebas sobre políticas y prácticas activas antidiscriminación

1. Los empleadores deben contar con políticas antidiscriminación escritas según las cuales la empresa se compromete a no decidir aspectos como contratación, remuneración, acceso a capacitación, promoción, despido o jubilación sobre la base de etnia, casta, origen nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, sindicalización, afiliación política, edad u otra condición que pueda dar origen a algún tipo de discriminación.
2. Se destacan procedimientos claros y transparentes en la empresa para hacer/interponer/responder a denuncias sobre discriminación.
3. Los empleadores deben respetar el principio de igual salario por igual trabajo.

Orientación para recabar pruebas sobre la incidencia de la discriminación

1. El testimonio de los trabajadores debe ser suficiente para determinar si la empresa interfiere o no en su derecho de actuar según sus costumbres o prácticas y también de que no satisface sus necesidades en base a aspectos como etnia, casta, origen nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, sindicalización, afiliación política o cualquier otra condición que pueda dar lugar a discriminación.

Práctica óptima: la empresa cuenta con políticas y procedimientos para proteger a los grupos vulnerables (política sobre acoso sexual; política sobre acción positiva). La empresa considera a los habitantes locales a la hora de contratar.

Criterio 6.5 Seguridad y salud en el entorno laboral (obsérvese la propuesta de cambiar la redacción del criterio)

INDICADOR	ESTÁNDAR
6.5.1 Porcentaje de trabajadores capacitados en prácticas / procedimientos / políticas de seguridad y salud	100%

6.5.2 Pruebas de que los trabajadores usan equipos de protección personal (EPP) de manera efectiva	Sí
6.5.3 Presencia de una evaluación de salud y seguridad y pruebas de las medidas preventivas tomadas	Sí
6.5.4 Pruebas de registros de todos los accidentes e infracciones relacionados con la seguridad y la salud y de que se han tomado las medidas correctivas correspondientes	Sí
6.5.5 Pruebas de la responsabilidad del empleador y certificados de seguros (accidentes/ lesiones) por los costos en los que ha incurrido un empleado luego de un accidente o lesión laboral, cuando no estén cubiertos por la ley nacional	Sí
6.5.6 Pruebas de que los actividades de buceo son actualizados por buceadores certificados para el actividad.	Yes

Justificación –

Un ambiente laboral seguro y saludable es fundamental para proteger a los trabajadores de los peligros y una instalación de cultivo responsable debe reducir estos riesgos al mínimo. Algunos de los peligros más importantes a los que están expuestos los empleados incluyen los riesgos de accidentes y lesiones. Una medida preventiva vital es la capacitación coherente y eficiente en prácticas de salud y seguridad. Cuando se produzca un accidente, lesión o infracción, la empresa deben registrarla y tomar medidas correctivas para identificar la causa, remediarla e impedir situaciones similares en el futuro. Lo anterior se refiere a las infracciones y también a los riesgos a largo plazo para la salud y la seguridad. Por último, si bien muchas leyes nacionales exigen a los empleadores asumir la responsabilidad en caso de accidentes y lesiones ocupacionales, no todos los países tienen reglamentos de ese tipo y no todos los empleados (en algunos casos, inmigrantes y otros) reciben cobertura. Cuando los empleados no están cubiertos por la ley nacional, los empleadores deben probar que cuentan con seguros para cubrir el 100% de los costos en caso de algún accidente o lesión personal vinculada con el trabajo.

Orientación para la auditoría

Orientación sobre el porcentaje de trabajadores capacitados en prácticas / procedimientos / políticas de seguridad

1. Deben existir procedimientos de respuesta a emergencias conocidos por los empleados
2. Capacitación regular en salud y seguridad para los empleados (una vez al año y para todas las nuevas contrataciones), inclusive entrenamiento sobre cómo reducir posibles peligros y riesgos, seguridad y salud en el lugar de trabajo y uso efectivo de EPP.

Orientación para determinar si existe una evaluación de riesgos a la salud y la seguridad y para recabar pruebas de las medidas preventivas tomadas

1. Debe haber mecanismos para reducir al mínimo los riesgos / peligros en el entorno laboral, inclusive procedimientos y políticas sistémicas documentadas para prevenir peligros en el lugar de trabajo y sus riesgos (evaluación de riesgos), y todos los empleados deben estar capacitados sobre cómo identificarlos y prevenirlos.
2. Debe haber políticas, procedimientos e instrucciones para ayudar a prevenir accidentes. Dichas políticas/procedimientos deben adaptarse según los resultados de la evaluación de riesgos.

Orientación para las pruebas del registro de todos los accidentes e infracciones relacionadas con la salud y la seguridad y de las medidas correctivas tomadas, cuando corresponda

1. Los accidentes deben quedar registrados
2. Se debe generar documentación respecto de las infracciones a la salud y la seguridad ocupacional
3. Deber haber un plan de medidas correctivas en respuesta a accidentes ocurridos. Este plan debe analizar las causas básicas y definir medidas de reparación que apunten a impedir accidentes similares en el futuro.

Orientación para recabar pruebas sobre seguro de accidentes

Debe haber suficientes seguros para cubrir a los empleados que sufren un accidente o lesiones en el trabajo. Se debe prestar especial atención a los trabajadores inmigrantes y extranjeros que pueden no estar protegidos por la ley.

Práctica óptima: la empresa cuenta con un médico, una persona con entrenamiento en primeros auxilios, o con instalaciones de salud en el mismo lugar.

Criterio 6.6 Salarios

INDICADOR	ESTÁNDAR
6.6.1 Porcentaje de empleados cuyo sueldo básico (antes de sobretiempo y bonificaciones) es inferior al salario mínimo	0 (Ninguno)
6.6.2 Pruebas de transparencia en la fijación de los salarios	Sí

Justificación

Los trabajadores deben recibir una remuneración que, por lo menos, cumpla con el salario mínimo legal o el estándar de la industria, más todos los beneficios legales pertinentes. Los trabajadores que no reciben una remuneración justa pueden quedar sumidos permanentemente en la pobreza. Las operaciones de cultivo certificadas también deben demostrar un compromiso con salarios justos y equitativos a través de mecanismos claros y transparentes para determinar los sueldos y políticas de resolución de conflictos laborales que hagan un seguimiento a las quejas y las respuestas en materia salarial. Las políticas y prácticas de la empresa también deben prohibir descuentos del salario como medida disciplinaria. Los pagos se deben hacer de una manera

conveniente para los trabajadores. Si estas políticas están definidas de manera clara y transparente, los trabajadores podrán negociar efectivamente salarios justos y equitativos que, como mínimo, satisfagan sus necesidades básicas. Se prohíben los modelos de contratos laborales renovables diseñados para negar a los trabajadores a tiempo completo pleno acceso a remuneraciones justas y equitativas y otros beneficios.

Orientación para la auditoría

1. Los empleadores deben velar porque los salarios pagados por una semana de trabajo estándar (no más de 48 horas) siempre y por lo menos, sea igual al mínimo legal/estándar de la industria.
2. No se aceptan descuentos en el salario base por concepto de medidas disciplinarias.
3. Las explicaciones sobre el salario y los beneficios están claras y éstos se entregan de una manera conveniente. Los empleados no deben viajar para recibir los beneficios y no se usan pagarés, cupones o mercadería como reemplazo de los métodos de pago en efectivo/ electrónicos / cheques.
4. No se aceptan tratos por obra o faena o prácticas laborales falsas (ver definiciones más abajo). Esto incluye contratos laborales renovables/consecutivos para evitar la acumulación de beneficios.
Práctica falsa: sistema de contratar a trabajadores en condiciones de práctica sin que el contrato estipule las condiciones de dicha práctica ni el salario. Se trata de una práctica “falsa” si su objetivo es pagar sueldos inferiores, evitar obligaciones legales o contratar a menores de edad.
Tratos por obra o faena: práctica de contratar trabajadores sin establecer una relación laboral formal con el fin de evitar el pago de salarios normales o los beneficios legalmente exigibles, como prestaciones de salud y seguridad.
5. Debe haber mecanismos claros y transparentes para fijar salarios, los que deben ser conocidos por los empleados.
6. Los auditores pueden revisar planillas de pago, horarios de turnos, tarjetas de asistencia, registros de producción, archivos de servicios básicos y realizar entrevistas a los trabajadores.
7. Los trabajadores reciben por lo menos el salario mínimo y los beneficios legales o los del promedio de la industria, además de incentivos de producción. Todos los trabajadores comprenden cómo se calculan los salarios. El pago por pieza o por producción es razonable y factible de lograr dentro de horas de trabajo normales.

Criterio 6.7 Contratos (trabajos) que incluyen subcontratación

INDICADOR	ESTÁNDAR
6.7.1 Porcentaje de trabajadores que cuenta con contrato	100%
6.7.2 Pruebas de políticas que velen por la responsabilidad social entre proveedores y contratistas	Sí

Justificación

Es importante seguir prácticas adecuadas de contratación para garantizar la transparencia y la justicia en las relaciones laborales. Los contratos a corto plazo y temporales son aceptables, pero no se pueden utilizar para evitar pagar beneficios y negar otros derechos. La empresa también debe establecer políticas y mecanismos para garantizar que los trabajadores contratados por otras empresas para prestar servicios específicos (por ejemplo, limpieza y mantenimiento) y que las compañías proveedoras de los principales insumos y suministros adopten prácticas y políticas socialmente responsables

Orientación para la auditoría

El auditor puede revisar los contratos y entrevistará a los trabajadores para determinar si se cumple el punto 6.7.1.

El auditor puede revisar los contratos y comunicarse con los proveedores y subcontratistas para determinar si se cumple el punto 6.7.2. La empresa productora debe contar con un mapa de los proveedores y subcontratistas así como criterios de evaluación al respecto.

Criterio 6.8 Resolución de conflictos

INDICADOR	ESTÁNDAR
6.8.1 Pruebas de que los trabajadores tienen acceso efectivo, justo y confidencial a procedimientos de queja	Sí
6.8.2 Porcentaje de quejas recibidas que son abordadas ¹⁰	100%
6.8.3 Porcentaje de quejas resueltas ¹¹	≥70%

Justificación—

Las empresas deben contar con una política clara sobre la presentación, el tratamiento y la resolución confidencial de quejas por parte de los trabajadores. Los trabajadores deben estar familiarizados con esta política y sobre cómo aplicarla de manera eficiente. Dicha política es necesaria para seguirle la pista a los conflictos y quejas, así como a su resolución.

Orientación para la auditoría

¹⁰ Propuesta de definición de “ABORDADAS”- quejas aceptadas y recibidas, que avanzan en el proceso de queja de la empresa.

¹¹ Propuesta de definición de “RESUELTAS”-quejas aceptadas, recibidas y que avanzan en el proceso de queja de la empresa y para las que luego se toman las medidas correctivas correspondientes

Los auditores deben revisar los procedimientos de queja, las actas de reuniones y las pruebas de resoluciones y llevar a cabo entrevistas con los trabajadores.

Debe haber una política de resolución de conflictos instalada para hacer un seguimiento a los conflictos y denuncias planteadas, así como a las respuestas de la empresa ante estas situaciones.

Criterio 6.9 Prácticas disciplinarias

INDICADOR	ESTÁNDAR
6.9.1 Incidencias de medidas disciplinarias excesivas o abusivas	Ninguna

Justificación –

La disciplina en el lugar de trabajo persigue corregir actitudes inadecuadas y mantener niveles efectivos de conducta y desempeño laboral. No obstante, las medidas disciplinarias pueden violar los derechos humanos de los trabajadores. En todo momento, estas prácticas deben apuntar a que el trabajador mejore. Una operación de cultivo certificada nunca debe recurrir a medidas disciplinarias que impliquen amenazas o castigos y que afecten la salud física y psicológica¹² o la dignidad de un empleado.

Orientación para la auditoría

No debe existir ningún tipo de medida que implique castigo físico, coerción psicológica o física o insultos. Tampoco son aceptables las multas o los descuentos del salario base como método para disciplinar a la fuerza laboral. (Según lo indiquen las políticas corporativas y las pruebas a partir de testimonios de los trabajadores).

Si se deben aplicar medidas disciplinarias, se utilizarán advertencias verbales y escritas de manera progresiva. El objetivo siempre debe ser ayudar al trabajador a mejorar. El despido debe ser el último recurso. (Según lo indiquen las políticas corporativas y las pruebas a partir de testimonios de los trabajadores). Las políticas sobre bonos, incentivos y capacitaciones deben estar claramente estipuladas para que los trabajadores las comprendan y no se deben usar de manera arbitraria.

Los elementos que se pueden revisar son los procedimientos disciplinarios y los criterios e informes de evaluación de los trabajadores, además de realizar entrevistas entre el personal.

Criterio 6.10 Jornada laboral y sobretiempo

INDICADOR	ESTÁNDAR
6.10.1 Incidencia, infracciones o abusos en materia de leyes y expectativas de la jornada laboral y el sobretiempo (vea detalles)	Ninguna

¹² Violencia psicológica: se caracteriza por un abuso de poder intencional e incluye insultos, aislamiento, acoso sexual o racial, intimidación o amenazas de usar la fuerza física.

en la orientación)	
6.10.2 El sobretiempo es limitado, voluntario y alineados con acuerdos de negociación colectiva, se remunera con una tarifa adicional y se usa en situaciones excepcionales	Sí

Justificación

Abusar de las horas de sobretiempo es un problema generalizado en muchas industrias y regiones. Los trabajadores sometidos regularmente a largas jornadas sufren las consecuencias en el equilibrio de su vida laboral y están propensos a tasas más altas de accidentes relacionados con la fatiga. En conformidad con las prácticas óptimas, los empleados de operaciones de cultivo certificadas pueden trabajar más horas que las de una jornada semanal normal –dentro de pautas definidas– pero deben ser recompensados a una tarifa más alta¹³. Los requisitos sobre tiempo de descanso, jornada laboral y tasas de compensación deben reducir los efectos del sobretiempo.

Orientación para la auditoría

Los auditores deben conocer las leyes locales sobre la jornada laboral y el sobretiempo. Pueden revisar los archivos de turnos y la planilla de pagos y verificar a través de entrevistas con los trabajadores si los turnos y las jornadas laborales son efectivamente los que permite la ley. Las colillas de pago y los archivos de remuneraciones pueden confirmar si las horas de sobretiempo se están pagando a tarifas más altas. Para verificar que el sobretiempo no sea la norma, se pueden realizar entrevistas y revisar los registros de producción, así como los turnos y otros archivos sobre la jornada laboral con una antigüedad de hasta un año. Entrevistar a los trabajadores para determinar si el sobretiempo es voluntario es fundamental (existen algunas excepciones para que el sobretiempo no sea voluntario si, por ejemplo, hay un acuerdo de negociación colectiva que lo permite).

Criterio 6.11 Educación y capacitación

INDICADOR	ESTÁNDAR
6.11.1 Pruebas de que la empresa estimula y a veces apoya el desarrollo del capital humano (por ejemplo, cursos, certificados y grados)	Sí

¹³ **Tarifa más alta:** una tarifa más alta que aquella de la jornada semanal normal. Debe cumplir con las leyes/reglamentos nacionales y/o con las normas de la industria.

Justificación

La educación y la capacitación pueden beneficiar a las empresas y permiten a los trabajadores mejorar su ingreso. Ese tipo de desarrollo del capital humano debe ser estimulado por el bien de la empresa y deben ofrecerse incentivos, como subsidios para matrícula o textos de estudio y tiempo libre antes de los exámenes. La oferta de capacitación puede estar supeditada a que el empleado permanezca en la empresa durante un período predefinido, lo que debe estar claro para los participantes antes de comenzar.

Orientación para la auditoría

Los auditores pueden revisar las pruebas sobre cursos realizados, revisar los programas de estudio para ver su pertinencia y entrevistar a los trabajadores para conocer la efectividad del programa y su satisfacción al respecto.

PRINCIPIO 7: SER UN BUEN VECINO Y CIUDADANO CONSCIENTE

Este principio apunta a abordar cualquier impacto social más amplio fuera del centro de cultivo asociado con la producción del salmón, inclusive la interacción con las comunidades locales.

Criterio 7.1 Participación comunitaria

INDICADOR	ESTÁNDAR
7.1.1 Pruebas de consultas y participación regular y significativa ¹⁴ con representantes y organizaciones comunitarias	Sí
7.1.2 Presencia y pruebas de políticas y mecanismos efectivos ¹⁵ para la presentación, el manejo y la resolución de quejas de parte de actores y organizaciones comunitarias	Sí
7.1.3 Pruebas de una debida gestión y resolución de conflictos	Sí

Justificación—

Las empresas productoras de salmón deben poder responder a inquietudes humanas reales que surgen en las comunidades cercanas al centro de cultivo, así como sobre sus operaciones en general. Específicamente, deben llevarse a cabo consultas adecuadas con las comunidades a fin de identificar, evitar, minimizar y/o mitigar debidamente los posibles puntos de conflicto a través de negociaciones abiertas y transparentes sobre la base de una evaluación de riesgos e impactos actuales en las comunidades aledañas.

Las comunidades deben tener la oportunidad de ser parte del proceso de evaluación. Es importante contar con canales de comunicación con los actores comunitarios. Otros aspectos clave de dicha comunicación es llevar a cabo consultas regulares con los representantes locales y contar con un procedimientos transparente para recibir quejas. No siempre es posible evitar los impactos negativos. No obstante, el proceso para abordarlos debe ser abierto, justo y transparente. Por lo tanto, estos estándares comunitarios se centran en la debida diligencia a través de diálogos y negociaciones con las comunidades vecinas.

¹⁴ SE NECESITA DEFINIR “REGULAR Y SIGNIFICATIVO”. Una alternativa a considerar aquí son los métodos de evaluaciones participativas del impacto social. Otro definición para considerar: Reuniones deben ser realizados un mínimo de dos veces por año, con representantes de los comunidades afectados. El programa para los reuniones deber ser decidido, en parte, por los representates comunitarios.

¹⁵ Efectivos: para demostrar que el mecanismo es efectivo, se deben entregar pruebas de la resolución de las quejas.

Orientación para la auditoría

- Los auditores pueden revisar informes y actas de reuniones y entrevistar a representantes de la comunidad para el punto 7.6.1.

- Para el punto 7.6.2, los auditores pueden revisar las políticas/procedimientos de queja, documentos de comunicaciones con los interesados, documentos de medidas correctivas tomadas por la empresa e informes a los interesados sobre soluciones y medidas tomadas.

Criterio 7.2 Respeto por la cultura indígena y sus territorios tradicionales

INDICADOR	ESTÁNDAR
7.2.1 Pruebas de esfuerzos por llegar a acuerdos en territorios tradicionales	Sí
7.2.2 Pruebas del reconocimiento de los derechos y títulos indígenas	Sí
7.2.3 Pruebas de consultas con pueblos indígenas y del apoyo de las estructuras de gobierno de la localidad antes de la aprobación de la concesión	Sí

Justificación

Las interacciones y las pruebas de la debida diligencia para impedir y mitigar los efectos negativos en las comunidades son importantes en todo el mundo, pero adquieren una dimensión especial en regiones donde existen pueblos o territorios indígenas. En algunos lugares, las comunidades indígenas tienen derechos legales asociados a su territorio, los que deben ser respetados tal como en el Principio 1. También se espera de las operaciones que busquen cumplir los estándares del Diálogo que consulten directamente con los organismos a cargo del gobierno territorial.

 Se ha planteado revisar o eliminar el estándar 7.2.3 ya que puede ser complicado de interpretar y auditar tal como está redactado hoy. Algunas inquietudes dicen relación con cómo abordar los problemas que existen en centros de cultivo ya instalados y cómo manejar situaciones en las que cambia la dirección de los grupos, ya que eso puede redundar en cambios a la aprobación o el apoyo.

Criterio 7.3 Efectos en la salud de las comunidades locales

INDICADOR	ESTÁNDAR
-----------	----------

7.3.1 Pruebas de evaluaciones de terceros de los efectos en la salud de la comunidad	Sí
--	----

Justificación—Las empresas deben impedir daños a la salud y la seguridad de los miembros de las comunidades aledañas que resulten de su presencia y actividades. Los impactos que se deben reducir al mínimo incluyen, por ejemplo, la contaminación acústica y atmosférica.

- Los puntos para discutir planteados en esta propuesta dicen relación con que algunas jurisdicciones incluyen este tipo de evaluación en sus estudios de impacto ambiental. Además, se sostiene que estos problemas podrían incorporarse directamente al punto 7.1 en relación con consultas y quejas de la comunidad.

Orientación para la auditoría

Los auditores pueden revisar informes, evaluaciones y realizar entrevistas con representantes de la comunidad.

Criterio 7.4 Acceso a recursos

INDICADOR	ESTÁNDAR
7.4.1 Cambios en el acceso a recursos comunitarios vitales debido a la presencia del centro de cultivo y sus actividades	Ninguna
7.4.2 Pruebas de evaluaciones de los efectos de las actividades de la empresa en el acceso a los recursos	Sí

Justificación—

Las empresas deben hacer todo el esfuerzo posible para no perjudicar el acceso de las comunidades vecinas a recursos vitales. Aunque habrá cambios, lo que se debe impedir son niveles inaceptables de cambios. Los recursos comunitarios vitales incluyen agua dulce, tierra u otros recursos naturales de los que dependen los medios de sustento de las comunidades locales. Por ejemplo, si un centro de cultivo bloqueara el único punto de acceso de la comunidad a agua dulce, ello sería inaceptable en el marco de los estándares del Diálogo.

Orientación para la auditoría

Los auditores pueden revisar evaluaciones, actas e informes de reuniones y entrevistar a los representantes de la comunidad para verificar si se respetan sus derechos. Debe ahondarse más en la orientación para la auditoría sobre estos temas con el fin de clarificar la intención del estándar.

Criterio 7.5 Desplazamiento de comunidades

INDICADOR	ESTÁNDAR
-----------	----------

7.5.1 Pruebas de comunicación eficaz con representantes de la comunidad para velar porque los desplazamientos (en el caso de operaciones nuevas) no generen impactos adversos

Sí

Justificación—

Las empresas deben hacer todo lo posible para evitar el desplazamiento de las comunidades locales como resultado de su presencia y actividades.

Orientación para la auditoría

Los auditores pueden revisar informes y actas de reuniones y entrevistar a representantes de la comunidad.

- Existen ciertas interrogantes respecto de si el desplazamiento físico de las comunidades es realmente un impacto clave relacionado con el cultivo del salmón. Hay consenso en que los desplazamientos deben evitarse, pero tal vez no deban constituir un criterio aparte en los estándares del Diálogo, en cuyo caso deberían incorporarse en el punto 7.1.