

Resumen de la consulta pública sobre la Carta ética

A finales de 2015, las juntas directivas de Produce Marketing Association (PMA) y United Fresh Produce Association (UFPA) formaron un Comité conjunto sobre prácticas de trabajo responsables (Comité) con un doble mandato: (1) crear un marco para toda la industria que promueva y refuerce el respeto y la dignidad de los trabajadores, y (2) apoyar de manera proactiva las oportunidades de armonización y convergencia de iniciativas positivas en todas las cadenas mundiales de suministro de frutas y verduras frescas y de flores.

El Comité desarrolló una Carta ética (Carta), que tiene valores y principios guía destinados a establecer un marco para las prácticas de trabajo responsables. La Carta se basa en los fundamentos de la ley de empleo, los buenos sistemas de administración y las prácticas sólidas de seguridad y salud en el trabajo.

En 2016, el Comité hizo cuatro consultas y tres reuniones del Comité con miembros de la industria para recoger aportes sobre el desarrollo de los valores o principios de la Carta. La propuesta resultante fue luego sujeta a una consulta pública de 60 días que se hizo en línea de enero a febrero de 2017.

El Comité recibió más de 160 sugerencias específicas para la Carta ética. Dejando de lado las sugerencias recibidas que estaban fuera del ámbito,¹ los comentarios recibidos se clasificaron en una de las siguientes tres categorías:

1. Eliminar o quitar un valor o principio;
2. Aclarar los términos o dar más especificidad sobre los principios de la Carta;
3. adoptar una nueva protección para los trabajadores que refuerce el respeto por los derechos humanos o refleje las mejores prácticas más recientes.

Este documento recoge los comentarios recibidos y cómo se han tratado en una Carta revisada. Además, el Comité creó un grupo de trabajo para desarrollar Criterios de medición, dando una descripción conforme a la Carta, para dar un método de evaluación y comparación con las prácticas reales del lugar de trabajo.

La Carta y los Criterios de medición revisados los aprobó el Comité en octubre de 2017 y las Juntas de la asociación recomendaron su adopción. Las Juntas aprobaron los documentos en enero de 2018.

¹ Los comentarios fuera del ámbito se clasificaron en dos categorías: (1) *proceso o gobernanza* (p.ej., críticas al proceso para desarrollar y revisar la Carta ética, lo que sugiere la necesidad de un proceso más inclusivo que incluya a los interesados que no son de la industria en la toma de decisiones) e (2) *implementación* (p. ej., preguntas sobre el significado detrás de comprometerse con la Carta e implementar la Carta; críticas por la falta de mecanismos informados de responsabilidad; y sugerencias para los esfuerzos de la industria en torno a la implementación de la Carta ética).

Resumen de comentarios y respuestas por área temática:

	Comentarios	Respuesta/enfoque adoptado en la Carta ética
General	<p>Aclarar el ámbito y la ley que se aplicará a la Carta. Use las convenciones de International Labor Organization (Organización Internacional del Trabajo) como base.</p>	<p>La Carta procura establecer un marco de prácticas de trabajo responsables que se aplique a toda la cadena de suministro, incluyendo los cultivadores, las agencias de trabajo, los empacadores, los distribuidores, los operadores de servicios de comida, los comercializadores y minoristas de frutas y verduras frescas y flores. La Carta refleja los estándares que un cuerpo de empresas de toda la industria ha determinado que son apropiados para demostrar estándares de trabajo responsables en los sectores de frutas y verduras y flores. El enfoque primario para la implementación es a nivel de campo (p .ej., procesos de producción de frutas y verduras frescas y flores, que conducen al producto no procesado, como la cosecha, el cultivo, el cuidado, la producción, el empaque).</p> <p>La Carta exige el estricto cumplimiento de la ley y las reglamentaciones que establece la autoridad competente. Como aclaración, se editó el preámbulo de la Carta y se agregó un nuevo principio “Cumplimiento legal”.</p> <p>La Carta considera algunos casos específicos en los que establecería un estándar para demostrar estándares de trabajo responsables en ausencia de un requisito legal: sistemas de administración sólidos; un ambiente seguro, higiénico y sanitario; pago directo y oportuno de todas las actividades relacionadas al trabajo; transparencia de los términos de empleo, pagos de salario y horas; períodos de descanso; canales de comunicación; retiro de niños y edad mínima de empleo; prevención del acoso y no represalias; prácticas de compra responsables; contratación ética y esclavitud moderna.</p>
Protección de la comunicación y del trabajador	<p>Fortalecer la protección de los trabajadores contra las represalias. Incluir un mecanismo de quejas formales. Pensar en un canal para que los trabajadores den información a la gerencia.</p>	<p>El principio se editó para incorporar estos conceptos, afirmando que la comunicación directa entre la gerencia y sus empleados es la forma más efectiva de resolver problemas e inquietudes en el lugar de trabajo. También incluye el concepto de que todos los trabajadores deben tener el derecho y la responsabilidad de hacer preguntas, informar actividades indebidas o ilícitas, o analizar las oportunidades o quejas formales con un supervisor o la gerencia. Para hacerlo, debe haber un canal de comunicación justo, transparente y accesible para dar información a la gerencia y resolver los problemas del lugar de trabajo.</p> <p>La Carta establece que los empleadores deben fomentar la revelación oportuna de las preocupaciones y deben prohibir las represalias contra las personas que, de buena fe, informen de las preocupaciones.</p>

<p>El empleo se elige libremente</p>	<p>Prohibir el trabajo en prisión. Defina los términos.</p>	<p>La Carta permite que el trabajo de los presos sea voluntario y sea parte de un programa de rehabilitación que patrocina el gobierno mediante el cual los presos reciben salarios y adquieren competencias o educación que los ayudarán a encontrar un trabajo después de su liberación.</p> <p>La Carta define que “el empleo se elige libremente” y la guía de Criterios de medición da definiciones de términos que tiene.</p>
<p>Contratación ética</p>	<p>No incluir los cargos de contratación. Incluir los conceptos de abuso, engaño y fraude. Deje la supervisión de terceros. Ser explícitos sobre el rol y los requisitos del agente de trabajo. Incluir los términos definidos del contrato.</p>	<p>La Carta fue revisada para incorporar el “principio de que el empleador paga” y para establecer que las prácticas abusivas, engañosas, fraudulentas o corruptas son inaceptables en las etapas del proceso de contratación y selección.</p> <p>En el caso de que se usen contratistas de trabajo externos, la Carta solicita la debida diligencia para garantizar su compromiso de respetar la Carta ética.</p> <p>En los Criterios de medición se incluye orientación adicional sobre el “principio de que el empleador paga”, el uso de contratistas de trabajo responsables, y los requisitos sobre conducta ética y transparencia en el empleo y los términos del empleo.</p>
<p>Libertad de asociación</p>	<p>Dar voz a los trabajadores, ya sea a favor o en contra de un sindicato. Debe respetarse el proceso democrático de representación. Incluir la negociación colectiva. Ajustarla con las normas de la Organización Internacional del Trabajo (ILO).</p>	<p>La Carta solicita que los empleadores sigan estrictamente la ley aplicable sobre la libertad de asociación y la negociación colectiva, y la igualdad de derechos de los trabajadores a abstenerse de dicha actividad.</p>

<p>Seguridad y salud en el trabajo</p>	<p>Incluir el alojamiento. Explicar los sistemas de administración de salud y seguridad en el trabajo (OSH). Ser más específicos en áreas clave (p. ej., equipo de protección personal [PPE], capacitación de trabajadores).</p>	<p>La Carta establece que a los trabajadores se les debe dar un entorno de trabajo seguro, higiénico y sanitario en los sitios relacionados con el trabajo y en el alojamiento que el empleador exigió o dio. La Carta establece que los empleadores deben adoptar medidas razonables para identificar los peligros y controlar el riesgo de lesiones y enfermedades en el trabajo, y da ejemplos de esas medidas.</p> <p>Los Criterios de medición dan puntos de referencia para el alojamiento que da el empleador, y la política y procedimientos para identificar y proteger contra peligros y prevenir lesiones y enfermedades. En las prácticas de mitigación de riesgos e higiene industrial, también se incluyen la capacitación de los trabajadores y el suministro y mantenimiento de equipos de protección personal relacionados con el trabajo.</p>
<p>Preámbulo</p>	<p>Hacer las ediciones sugeridas al texto. Agregar transparencia.</p>	<p>Las ediciones sugeridas se aceptaron e incorporaron en la introducción y declaraciones de valores.</p> <p>La transparencia se destaca en las siguientes declaraciones de valores: “Operamos con espíritu de cooperación, aprendizaje y transparencia con nuestros trabajadores, socios comerciales y otros interesados. Apoyamos la transparencia en nuestras cadenas de suministro sobre las condiciones, políticas y prácticas de trabajo, según lo permita la ley, con el objetivo de mejorar el entorno de trabajo y dar a los trabajadores oportunidades de éxito”.</p>
<p>Protección de niños y jóvenes trabajadores</p>	<p>Eliminar las necesidades de edad mínima para trabajar. Usar las normas de ILO para establecer la edad mínima (sin la salvedad de los países menos desarrollados). Incluir protecciones específicas para los trabajadores jóvenes, como no tener turnos de noche.</p>	<p>La Carta solicita que se respete y apoye el bienestar de los niños y exige que los empleadores protejan activamente los intereses de los niños, previniendo daños en el lugar de trabajo. La Carta permite a los jóvenes trabajar legalmente y tener oportunidades económicas, pero establece que necesitan un trabajo apropiado para su edad y una supervisión adecuada. En virtud de la Carta, los empleadores se comprometen a prevenir que los niños o trabajadores jóvenes hagan trabajos que sean mental, psicológica, física o socialmente peligrosos o dañinos, o que dificulten su educación. Además, a los empleadores se les exige no contratar a nadie menor de edad para trabajar o menor de 15 años cuando no existe una edad mínima para trabajar.</p> <p>Los Criterios de medición dan puntos de referencia diseñados para proteger las oportunidades de educación de los trabajadores jóvenes y prohibir su empleo en trabajos que perjudiquen su salud y seguridad.</p>
<p>Prácticas de compra responsables</p>	<p>Fortalecerlas exigiendo la compra solo a las granjas que cumplan. Aclarar su aplicación. Limitar el compromiso por razones antimonopolio.</p>	<p>La Carta ética se centra en las empresas que compran cantidades comerciales de productos de frutas y verduras y de flores, solicitándoles que “entiendan y procuren mitigar el impacto de sus prácticas de planificación y compra en los compromisos de esta Carta ética”.</p>

<p>Salarios y beneficios</p>	<p>Avalar un salario digno. Incluir que las reuniones son tiempo de trabajo remunerado. Agregar la elegibilidad legal para trabajar. Incluir el salario mínimo para los trabajadores con salario por contrato. Incluir la transparencia de los salarios.</p>	<p>La Carta no exige un salario digno, sino que se centra en el cumplimiento de la ley aplicable sobre salarios, licencias y beneficios.</p> <p>La Carta fue revisada para incorporar las otras sugerencias. La Carta y los Criterios de medición establecen que a los empleadores se les debe pagar por todo el trabajo hecho (incluyendo las reuniones), y que los empleadores deben cumplir con todos los requisitos legales aplicables sobre la elegibilidad legal para trabajar, los beneficios y los salarios (incluyendo los salarios por las primas de horas extra o la compensación mínima por los acuerdos de pago basados en la productividad). Además, la Carta establece que los pagos se harán según los términos del contrato y el cálculo del pago será transparente para los trabajadores.</p>
<p>Horas de trabajo</p>	<p>Agregar límites a las horas de trabajo. Agregar flexibilidad para los trabajadores vulnerables (p. ej., trabajadores jóvenes, madres lactantes). Dejar el acuerdo previsto para las horas extra.</p>	<p>La Carta espera que los empleadores gestionen las horas de trabajo de acuerdo con las leyes aplicables, pero no establece límites de horas a falta de una ley, reconociendo que las necesidades de trabajo agrícola varían según la temporada, el cultivo y la tarea, y que a veces se necesitan trabajadores por períodos de tiempo más cortos o más largos que una semana de trabajo estándar. La Carta especifica períodos de descanso si son necesarios para mantener un lugar de trabajo seguro y saludable. La guía de Criterios de medición incluye puntos de referencia sobre evaluación de riesgos y mitigación del impacto del cansancio relacionado con los horarios de trabajo.</p> <p>La Carta respeta la necesidad de que los empleadores decidan las horas de trabajo, incluyendo las horas extra, de acuerdo con la ley en todos los casos. Exige a los empleadores que informen a los trabajadores sobre las expectativas sobre las horas de trabajo y que logren el acuerdo de los trabajadores cuando los contratan.</p>