



Código de Ética para la Medición de las Prácticas de Responsabilidad Laboral

Estándares e Indicadores de Desempeño

Versión 1, Febrero 2018

Introducción

A finales de 2015, los Consejos de Administración de la Produce Marketing Association (PMA, por sus siglas en inglés) y la United Fresh Produce Association (UFPA, por sus siglas en inglés) formaron un Comité Conjunto sobre Prácticas de Responsabilidad Laboral, con un doble mandato: (1) crear un marco sectorial para promover y reforzar el respeto y la dignidad de los trabajadores, y (2) apoyar proactivamente las oportunidades para la armonización y la convergencia de los esfuerzos positivos a lo largo de las cadenas de suministro mundiales de frutas y verduras frescas y flores.

El Comité Conjunto desarrolló un Código de Ética para las Prácticas de Responsabilidad Laboral (Código), adoptado por los Consejos de PMA y UFPA en 2018, que contiene valores y principios rectores destinados a establecer un marco para las prácticas de responsabilidad laboral. El Código está basado en los fundamentos de derecho laboral, buenos sistemas de gestión y buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo.

Este Criterio de Medición traduce los conceptos del Código a la aplicación en el mundo real en la producción de frutas y verduras frescas y flores. El documento proporciona una descripción de la conformidad con el Código a través de criterios de medición, o puntos de referencia, para proporcionar un método de evaluación y comparación con las prácticas actuales en el lugar de trabajo.

Este documento proporcionará:

1. Un aprendizaje, a las partes interesadas, del Código en la práctica;
2. Un estándar consistente para que las compañías se midan a sí mismas;
3. Estándares o certificaciones para evaluar comparativamente su sistema; y / o
4. Una herramienta para que los empleadores puedan autoevaluar su desempeño.

Tenga en cuenta que este documento no pretende ser, ni debe interpretarse como una guía legal, dado que los requisitos legales específicos serán diferentes por jurisdicción. Los criterios no prescriben el enfoque que las compañías deben seguir para estar en conformidad; se reconoce que las compañías aplicarán estos principios de diferentes maneras según sus circunstancias. Los criterios de medición están destinados a ofrecer orientación a las compañías y auditores para hacer juicios razonables sobre la conformidad con el Código.

En última instancia, los trabajadores y empleadores en la industria requieren respeto y prosperidad mutua para tener un negocio próspero y sostenible para las próximas generaciones. Sólo tendremos éxito si establecemos las bases para implementar las expectativas de la industria de una manera efectiva y eficiente para garantizar un alcance amplio, expectativas comunes y una mejor comunicación entre los productores y los socios comerciales. Esta guía es uno de los pilares que respaldan el desarrollo de un entorno propicio para la observación de prácticas de responsabilidad laboral.

Código de Ética para Prácticas de Responsabilidad Laboral

Estamos convencidos que todos merecen ser tratados con dignidad y respeto. Estamos comprometidos a respetar los derechos de los trabajadores y proteger su seguridad y salud, al tiempo que reconocemos las diferencias culturales y legales que se encuentran en toda la industria y el mundo. Como industria, nos preocupamos por el bienestar, el respeto y la seguridad de los trabajadores que nos ayudan a ofrecer la amplia variedad de frutas y verduras frescas y flores que disfrutan los consumidores.

Los valores y principios rectores establecidos en este Código de Ética proporcionan un marco de referencia para la acción coordinada y enfocada en toda la industria. Cuando los productores, agencias de empleo, empaques, distribuidores, operadores de servicios de alimentos, vendedores y minoristas de frutas y verduras frescas y flores trabajan en conjunto para asegurar estándares éticos de trabajo, todos en la cadena de suministro se benefician, y la confianza del consumidor en nuestros productos aumenta. Las prácticas de responsabilidad laboral son indispensables y nuestro éxito como industria depende de ello.

Nuestros Valores

- Estamos convencidos que el trabajo en la industria de frutas y verduras frescas y flores, deberá brindar oportunidades económicas para todos los involucrados. Como resultado, los empleadores, los trabajadores, sus familias y las comunidades deberían beneficiarse financieramente.
- Respetamos, valoramos y fomentamos los esfuerzos de beneficio mutuos y la relación positiva entre el empleador y el empleado, y tenemos la intención de apoyar los esfuerzos que fortalecen esa relación.
- Operamos con un espíritu de cooperación, aprendizaje y transparencia con nuestros trabajadores, socios comerciales y otras partes interesadas.
- Apoyamos la transparencia en nuestras cadenas de suministro sobre las condiciones laborales, las políticas y las prácticas, tal como lo permite la ley, con el objetivo de mejorar el entorno de trabajo y brindar a los trabajadores oportunidades de éxito.
- Buscamos inspirar el aprendizaje continuo y el progreso en toda la cadena de producción de frutas, verduras y flores, a través de la educación e intercambio de ideas y mejores prácticas en la implementación de estos principios.
- Confiamos en la rendición de cuentas a través de la cadena de suministro y entre todas las partes interesadas para ofrecer nuestra visión compartida de las prácticas de responsabilidad laboral. Estos valores solo pueden florecer debido a nuestro comportamiento y nuestras acciones diarias, y cada uno de nosotros trabaja dentro de nuestra área individual de responsabilidad y fortalezas.

Nuestros Principios Rectores

Respeto de las leyes en el trabajo

Cumplimiento legal

Los empleadores deberán cumplir con la ley y los reglamentos establecidos por la jurisdicción aplicable.

Seguridad y salud laboral

A los trabajadores se les debe proporcionar un entorno seguro, higiénico y sanitario en los sitios relacionados con el trabajo, y en cualquier vivienda proporcionada o provista por el empleador. Los empleadores deberán adoptar medidas razonables para identificar los peligros y controlar el riesgo laboral de lesiones y enfermedades. Ejemplos de tales salvaguardas pueden incluir, entre otros, los siguientes: programas de higiene y saneamiento industrial; prevención de lesiones y enfermedades; preparación y respuesta para emergencias; seguridad química; seguridad de equipo y maquinaria; ergonomía; ventilación e iluminación.

Salarios y beneficios

Se les pagará a los trabajadores por todo el trabajo realizado. Los empleadores deben cumplir con todos los requisitos legales aplicables con respecto a la elegibilidad legal para trabajar, beneficios y salarios (incluidos los cálculos o primas por horas extras y / o la compensación mínima por cualquier acuerdo de pago basado en la productividad). Los empleadores deben proporcionar licencia y beneficios según lo exija la ley. Los pagos se realizarán de acuerdo con los términos contractuales aplicables y el cálculo del pago será transparente para los trabajadores.

Horas laborales

Los empleadores administran las horas de trabajo de acuerdo con las leyes aplicables, tomando en cuenta que las necesidades de mano de obra agrícola varían según la estación, el cultivo y la actividad, y los períodos de tiempo de los trabajadores a veces serán más cortos o más largos que los de una semana laboral estándar. Los empleadores brindan períodos de descanso necesarios para tener un lugar de trabajo seguro y saludable. Los empleadores informan a los trabajadores sobre sus expectativas con respecto a las horas de trabajo y obtienen su acuerdo en el momento de la contratación.

Respeto por la conducta profesional

Comunicación y protección del trabajador

La comunicación directa entre la gerencia y sus empleados es la forma más efectiva de resolver problemas e inquietudes en el lugar de trabajo. Todos los trabajadores deben tener el derecho y la responsabilidad de expresar sus preguntas, informar de buena fe sobre cualquier actividad impropia o ilícita, o analizar oportunidades y / o agravios. Para hacerlo, debe haber un canal de comunicación justo, transparente y accesible para proporcionar aportes a la administración y resolver problemas en el lugar de trabajo. Los empleadores deben alentar la divulgación oportuna de inquietudes y prohibirán las represalias contra cualquier persona que, de buena fe, informe sus inquietudes.

Reclutamiento ético

Los empleadores deben reclutar trabajadores éticamente. Las prácticas abusivas, engañosas, fraudulentas o corruptas son inaceptables en cualquier etapa del proceso de reclutamiento y selección. Ningún trabajador debe pagar para conseguir trabajo; los empleadores deberán asumir los costos de contratación y colocación. Si se utilizan contratistas de mano de obra, se deberá garantizar su compromiso de respetar el Código de Ética.

Sistemas de gestión y mejora continua

Los empleadores se comprometen a integrar sistemas de buena gestión (tales como políticas, procesos, educación y capacitación, documentación, comunicación y canales de retroalimentación) que sustenten y demuestren el cumplimiento de las leyes laborales, de empleo, de salud y seguridad laboral que rigen al empleador. Los empleadores deberían considerar estos sistemas para mejorar continuamente el desempeño en comparación con los objetivos a cumplir.

Prácticas de responsabilidad de compra

Las compañías que compran cantidad comercial de frutas, verduras y flores comprenden y tratan de mitigar el impacto de sus prácticas de planificación y compra en los compromisos contenidos en esta Código de Ética.

Respeto de los Derechos Humanos

Libertad de elección de empleo

Los empleadores no deben tolerar la esclavitud moderna, como el trabajo forzado involuntario de personas privadas de libertad, peonaje o servidumbre deudas, o la trata de personas. Los empleadores se comprometen con un ambiente de trabajo donde el empleo se elige libremente y no se realiza bajo amenaza, coacción, fuerza o amenaza de castigo.



Libertad de asociación

Los empleadores siguen la ley aplicable sobre libertad de asociación y negociación colectiva y el derecho igualitario de los trabajadores a abstenerse de tal actividad.

Trato humano y no hostigamiento

Todos los trabajadores merecen ser tratados con dignidad y respeto y no deben ser objeto de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal, coerción o la amenaza de tal conducta. Los empleadores abordan la necesidad de prevenir el acoso sexual con educación, comunicación y procedimientos disciplinarios que demuestran que tal comportamiento no será tolerado.

No discriminación

Se respetan las mismas oportunidades de empleo, incluido el respeto por todas las personas. Los trabajadores merecen un lugar de trabajo libre de discriminación ilegal en cualquier forma, donde las decisiones de empleo se basan únicamente en los requisitos del trabajo.

Protección de niños y jóvenes trabajadores

Respetar y apoyar el bienestar de los niños requiere que los empleadores protejan activamente los intereses de los niños, evitando daños en el lugar de trabajo. Los jóvenes que pueden trabajar legalmente, también anhelan y merecen tener oportunidades económicas, pero necesitan un trabajo apropiado para su edad y una supervisión adecuada. Los empleadores se comprometen a evitar que los niños y / o jóvenes trabajadores realicen trabajos que sean mental, psicológica, física o socialmente peligrosos o dañinos, o que impidan la educación obligatoria. Los empleadores no contratan a personas menores de la edad legal de empleo ni menores de 15 años cuando no existe una edad mínima para el empleo.

Tabla de Contenido

Respeto de las leyes en el trabajo.....	1
Cumplimiento legal	1
Cumplimiento legal	1
Seguridad y salud laboral	1
Cumplimiento legal en salud y seguridad	1
Políticas y procedimientos	1
Mitigación de riesgos y prácticas de higiene industrial	2
Vivienda provista por el empleador.....	2
Preparación y respuesta a emergencias	2
Salarios y beneficios.....	3
Cumplimiento legal de salario mínimo	3
Cumplimiento legal de salarios con tarifa por pieza.....	3
Pago directo y oportuno en licitaciones legales y declaraciones salariales.....	3
Retenciones y deducciones legales.....	3
Pago por actividades relacionadas con el trabajo	4
Beneficios legales.....	4
Horas laborales	4
Cumplimiento legal en horas laborales	4
Mitigación del impacto en la salud y la seguridad de las horas de trabajo	4
Comunicación avanzada de horas extras.....	5
Transparencia de horas.....	5
Respeto por la conducta profesional.....	6
Comunicación y Protección de Trabajadores	6
Canales de comunicación.....	6
Resolución de conflictos	6
No represalias	7
Reclutamiento ético.....	7
Transparencia de condiciones del trabajo	7
Política salarial	7



Conducta ética y prácticas transparentes en el reclutamiento	8
Contratistas con responsabilidad laboral	8
Sistemas de gestión y mejora continua	9
Compromiso, Estrategia, Políticas y Procedimientos	9
Capacitación	9
Monitorear el desempeño	9
Mejora continua.....	10
Respeto por los derechos humanos	11
El empleo es libremente elegido	11
Trabajo voluntario.....	11
Mitigación de deudas.....	11
Libertad de movimiento.....	11
Respetar la decisión de los trabajadores de poner fin a su empleo	12
Libertad de asociación	13
Cumplimiento legal en la libertad de asociación y negociación colectiva.....	13
Trato humano y no hostigamiento	13
Prohibición contra acoso y abuso	13
Prevención del acoso	13
Compromiso de investigar y actuar	14
No discriminación	14
Cumplimiento sin discriminación.....	14
Consultas prohibidas y exámenes médicos	14
Igualdad de oportunidades	15
Protección de niños y jóvenes trabajadores.....	15
Edad mínima para el empleo	15
Protección de jóvenes trabajadores	16
Remoción de niños.....	16
Glosario.....	17

Respeto de las leyes en el trabajo

Cumplimiento legal

Los empleadores deberán cumplir con la ley y los reglamentos establecidos por la jurisdicción aplicable.

Cumplimiento legal

La compañía cumple con todos los requisitos legales de las jurisdicciones en las que opera, incluidos, entre otros, los relacionados con el trabajo, el empleo, la lucha contra la corrupción y la seguridad y salud en el trabajo y, cuando corresponda, las leyes de contratistas y / o viviendas y requisitos de seguridad del transporte.

Seguridad y salud laboral

A los trabajadores se les debe proporcionar un entorno seguro, higiénico y sanitario en los sitios relacionados con el trabajo, y en cualquier vivienda proporcionada o provista por el empleador. Los empleadores deberán adoptar medidas razonables para identificar los peligros y controlar el riesgo laboral de lesiones y enfermedades. Ejemplos de tales salvaguardas pueden incluir, entre otros, los siguientes: programas de higiene y saneamiento industrial; prevención de lesiones y enfermedades; preparación y respuesta para emergencias; seguridad química; seguridad de equipo y maquinaria; ergonomía; ventilación e iluminación.

Cumplimiento legal en salud y seguridad

Los empleadores cumplen con las leyes y regulaciones de salud y seguridad ocupacional aplicables.

Políticas y procedimientos

Los empleadores tienen políticas y procedimientos para identificar y proteger contra los peligros y prevenir lesiones y enfermedades. Estos pueden incluir, pero no se limitan a, políticas y procedimientos que cubren: higiene industrial y saneamiento; seguridad química; equipo y seguridad de la máquina; seguridad contra incendios, ergonomía; ventilación, iluminación y seguridad estructural.

El empleador tiene un programa establecido de capacitación en salud y seguridad según el cual capacita periódicamente a los trabajadores sobre políticas y procedimientos de salud y seguridad, y mitigación de riesgos.

Los accidentes y lesiones se investigan y documentan (para incluir acciones correctivas).

Mitigación de riesgos y prácticas de higiene industrial

Los empleadores tienen un programa según el cual pueden identificar, priorizar y mitigar con eficacia los riesgos de lesiones y enfermedades ocupacionales en forma continua. Tal programa puede incluir, pero no limitarse al establecimiento de sistemas, capacitación y supervisión para promover la buena salud y hacer cumplir y mantener una buena higiene personal, sanidad en el campo, prevención de insolación y golpe de calor, prevención de lesiones por movimientos repetitivos, manejo seguro de maquinaria y electricidad, seguridad del vehículo, seguridad del edificio y prevención o control de exposiciones que ponen en peligro la vida, la salud o la condición física (como vista, audición, pérdida de extremidades o similar). Los empleadores proporcionan y mantienen equipos de protección personal relacionados con el trabajo. La información relevante sobre los productos químicos y las instrucciones de manejo, por ejemplo, las hojas de datos de seguridad del material están disponibles en un lenguaje comprensible para quienes manejan productos químicos y se siguen las instrucciones de manejo.

Vivienda provista por el empleador

Si la vivienda está asegurada, provista o es obligatoria, en relación con el trabajo que se realizará, cumple con las leyes y regulaciones de ocupación, estructurales, de salud, sanitarias y de seguridad aplicables.

La vivienda tiene condiciones e infraestructura para garantizar la seguridad, el saneamiento, la decencia, la privacidad y la seguridad.

Se han implementado medidas para evitar el hacinamiento en viviendas y para tener lugar para dormir, utilizando medidas estándar de hacinamiento reconocidas por la industria para el área o región, tales como el número total de personas en una unidad, la proporción de personas respecto al espacio en metros cuadrados; y la relación persona-tamaño ajustada según la composición del hogar, el tipo de estructura, la ubicación o el tamaño del lote.

Los empleadores prohíben dormir o acampar en los campos.

Preparación y respuesta a emergencias

El empleador tiene un plan de respuesta de emergencia para prepararse y responder ante un incendio, un desastre natural o un accidente u otra emergencia. El plan debe tener una persona designada que sea responsable de la implementación del plan. Los primeros auxilios están disponibles en el lugar de trabajo. La información de contacto de emergencia para las autoridades locales es accesible y comprensible, y los trabajadores tienen los medios para ponerse en contacto con las autoridades en caso de una emergencia.

Salarios y beneficios

Se les pagará a los trabajadores por todo el trabajo realizado. Los empleadores deben cumplir con todos los requisitos legales aplicables con respecto a la elegibilidad legal para trabajar, beneficios y salarios (incluidas las primas por horas extras y / o la compensación mínima por cualquier acuerdo de pago basado en la productividad). Los empleadores deben proporcionar licencia y beneficios según lo exija la ley. Los pagos se realizarán de acuerdo con los términos contractuales aplicables y el cálculo del pago será transparente para los trabajadores.

Cumplimiento legal de salario mínimo

La compensación pagada a los trabajadores cumple con todas las leyes y regulaciones aplicables para una semana de trabajo estándar, como salarios mínimos, pago de prima, tarifa por pieza, tasa de contrato o formas alternativas de compensación, convenios colectivos, períodos de descanso y comida.

La compensación cumple con las normas legales mínimas y / o convenios colectivos, según corresponda.

Los registros de tiempo y nómina están disponibles para demostrar que se pagó el salario mínimo correcto.

Cumplimiento legal de salarios con tarifa por pieza

Los empleadores se aseguran de que todos los trabajadores reciban un salario al menos equivalente al salario mínimo legal por el tiempo trabajado. Se ha implementado un proceso que funciona para garantizar que las tasas de salario mínimo se paguen incluso cuando a los trabajadores se les pague a destajo.

Pago directo y oportuno en licitaciones legales y declaraciones salariales

Los empleadores pagan los salarios en moneda corriente a sus trabajadores, de tal manera que no exceda treinta días; esto se puede hacer a través de efectivo, cheque, giro postal o depósito directo, a través de ellos mismos o de un servicio calificado de nómina.

Los empleadores proporcionan una declaración salarial comprensible a los trabajadores que incluye información suficiente para verificar la precisión de lo que han ganado y la cantidad de horas que trabajaron.

Retenciones y deducciones legales

Las deducciones y retenciones son de acuerdo a la ley.

Cualquier deducción por bienes o servicios se realiza a valor justo de mercado y de forma voluntaria.

Los impuestos, la seguridad social, los seguros y cualquier otra retención requerida por el gobierno se calculan correctamente y se envían a la autoridad o entidad gubernamental correspondiente dentro del plazo legalmente requerido y se documentan en consecuencia.

Los registros de pagos deben ser comprensibles y reflejar con precisión las deducciones y retenciones.

Las deducciones salariales no se usan como una medida disciplinaria.

Pago por actividades relacionadas con el trabajo

A los trabajadores se les paga por cualquier momento que estén obligados a estar en las instalaciones del empleador o de servicio en el lugar de trabajo prescrito (como trabajar dentro de un radio determinado), que incluye pero no se limita a: tiempo dedicado a actividades obligatorias como capacitación o reuniones; tiempo dedicado a viajar de un sitio de trabajo a otro durante el día de trabajo y después de la llegada al primer sitio de trabajo; tiempo dedicado a viajar hacia y desde una nueva asignación lejos de un lugar de trabajo generalmente prescrito.

El tiempo de traslado desde y hacia el sitio de trabajo habitual no es compensable. Si los empleadores brindan transporte diario opcional, entonces es un beneficio y no un tiempo compensable.

Beneficios legales

Los empleadores proporcionan y pagan todos los beneficios, licencias y bonos requeridos por ley.

Horas laborales

Los empleadores administran las horas de trabajo de acuerdo con las leyes aplicables, tomando en cuenta que las necesidades de mano de obra agrícola varían según la estación, el cultivo y la actividad, y los períodos de tiempo de los trabajadores a veces serán más cortos o más largos que los de una semana laboral estándar. Los empleadores brindan períodos de descanso necesarios para tener un lugar de trabajo seguro y saludable. Los empleadores informan a los trabajadores sobre sus expectativas con respecto a las horas de trabajo y obtienen su acuerdo en el momento de la contratación.

Cumplimiento legal en horas laborales

Los empleadores cumplen con todas las leyes y normas aplicables que rigen el tiempo de trabajo, que incluyen, entre otras: la cantidad de horas que se puede requerir que los trabajadores trabajen (cada día, semana y / o mes); horas de trabajo de los trabajadores jóvenes; registrando el tiempo de trabajo; registro de tiempo; licencia, días de descanso y / o vacaciones; así como períodos de descanso, intervalos de comidas u otros descansos.

Mitigación del impacto en la salud y la seguridad de las horas de trabajo

Como parte de su programa para mitigar los riesgos de lesiones y enfermedades ocupacionales, los empleadores evalúan los horarios de trabajo, incluyendo horas de trabajo, turnos de trabajo, días de descanso y tiempo de descansos, y toman las medidas de mitigación apropiadas para permitir que el trabajo se realice de manera segura.

Comunicación avanzada de horas extras

Si las horas extraordinarias legales son una condición del empleo, los trabajadores están informados de ese hecho al comienzo de su empleo.

Transparencia de horas

Los empleadores tienen un sistema de cronometraje (apropiado para el tamaño de la compañía) para el seguimiento preciso y completo y la presentación de informes de trabajo y tiempo de salida, y que permite un cálculo preciso de la paga.

El sistema de registro de tiempo utilizado hace que las horas de trabajo (incluidas las horas extraordinarias) sean transparentes tanto para el trabajador como para el empleador.

Respeto por la conducta profesional

Comunicación y Protección de Trabajadores

La comunicación directa entre la gerencia y sus empleados es la forma más efectiva de resolver problemas e inquietudes en el lugar de trabajo. Todos los trabajadores deben tener el derecho y la responsabilidad de expresar sus preguntas, informar de buena fe sobre cualquier actividad impropia o ilícita, o analizar oportunidades y / o agravios. Para hacerlo, debe haber un canal de comunicación justo, transparente y accesible para proporcionar aportes a la administración y resolver problemas en el lugar de trabajo. Los empleadores deben alentar la divulgación oportuna de inquietudes y prohibirán las represalias contra cualquier persona que, de buena fe, informe sus inquietudes.

Canales de comunicación

Los empleadores utilizan métodos de comunicación efectivos para informar rutinariamente a los trabajadores sobre las políticas / procedimientos de la compañía, así como sobre sus deberes, obligaciones y derechos, de una manera que ellos entiendan fácilmente. Una variedad de métodos de comunicación, formales / informales o hablados / escritos, pueden ser necesarios dependiendo del tamaño y la estructura de la compañía, la composición de la fuerza laboral y la complejidad del mensaje.

Los empleadores implementan y mantienen sistemas de gestión para la consulta o participación de los trabajadores y tienen un programa establecido según el cual los trabajadores pueden dar a conocer sus puntos de vista a la gerencia sobre los asuntos que los afectan. Se alienta activamente a los trabajadores a que expresen sus dudas, denuncien de buena fe cualquier actividad inapropiada o ilícita, o analicen las oportunidades, ya sea con un supervisor o con la administración superior.

Los empleadores deben informar a los trabajadores sobre los métodos y programas que utilizan para la comunicación, consulta o compromiso. Dependiendo del lugar de trabajo, los empleadores pueden necesitar tomar en consideración las diferencias culturales y de idioma de todos los trabajadores al promover la comprensión y la capacidad de participación en los métodos o programas utilizados para la comunicación, la consulta o compromisos.

Resolución de conflictos

Los empleadores tienen un mecanismo para resolver quejas en el lugar de trabajo, cuando ocurren. Todos los trabajadores pueden usarlo. Los empleadores requieren que los contratistas tengan sus propios mecanismos similares.

El mecanismo implementado incluye procesos de cómo se presentan las quejas o disputas, para su revisión y determinación, y para informar a las partes involucradas.

Los empleadores alientan a informar oportunamente de cualquier fechoría real o potencial.

No represalias

Los trabajadores y representantes de la gerencia no son despedidos ni se les toma represalias por documentar y / o reportar, de buena fe, cualquier fechoría real o potencial, o por participar en la auditoría y cumplimiento continuo del Código de Ética o por alentar a los compañeros a tomar acción similar.

Reclutamiento ético

Los empleadores deben reclutar trabajadores éticamente. Las prácticas abusivas, engañosas, fraudulentas o corruptas son inaceptables en cualquier etapa del proceso de reclutamiento y selección. Ningún trabajador debe pagar para conseguir trabajo; los empleadores deberán asumir los costos de contratación y colocación. Si se utilizan contratistas de mano de obra, se deberá garantizar su compromiso de respetar el Código de Ética.

Transparencia de condiciones del trabajo

Los empleadores deberán obtener la aprobación de los trabajadores respecto a las condiciones del empleo sin engaño, amenaza o coacción. Los empleadores proporcionan una descripción por escrito de los términos de empleo a cada trabajador y la explican verbalmente para permitir la revisión y comprensión cuando sea necesario. El documento incluirá, entre otras cosas, una descripción de la naturaleza del trabajo, los términos y condiciones de empleo (por ejemplo, compensación, beneficios y horas de trabajo, arreglos de vivienda, según corresponda), de manera precisa y comprensible.

Política salarial

Los trabajadores no pagarán a los contratistas laborales, reclutadores, agencias, proveedores, subcontratistas u otros terceros para obtener o conservar sus trabajos. Los empleadores son los que pagan o reembolsan los costos de contratación, selección y contratación.

Los empleadores tienen una política clara y actualizada sobre "la política salarial", que especifica los costos y escalas que se deben cubrir a los trabajadores respecto a los empleadores (incluyendo al menos el "salarios del empleador" enumerados a continuación) y las expectativas y plazos para el reembolso.

Los empleadores tienen un mecanismo para monitorear los riesgos de peonaje o servidumbre por deudas, que incluye, pero no se limita a, monitorear que no se les están cobrando a los trabajadores honorarios o costos no autorizados por sus trabajos, y que no han sido sujetos a un acuerdo bajo el cual no pueden dejar de trabajar debido a obligaciones, tales como deudas o garantías adeudadas, al empleador o a un contratista laboral. Si los trabajadores pagaron cualquier tarifa de contratación o costos, enumerados a continuación, para obtener sus trabajos, los empleadores los reembolsarán tan pronto como se les facilite el momento de la revelación, a menos que la ley lo prohíba.

Costos pagados por el empleador: Los empleadores pagan los costos de los recursos relacionados con el trabajo, que incluyen, pero no se limitan a: visas de trabajo, documentación o tarifas de traducción, exámenes médicos o costos de capacitación/orientación. Para los trabajadores migrantes extranjeros, el empleador paga los costos de transporte (incluidos todos los impuestos y tarifas) asociados con los viajes desde el país de envío al país receptor y el viaje de regreso al final del contrato.

Costos pagados por el trabajador: Los trabajadores pagan los costos que no son específicos del trabajo, que incluyen, pero no se limitan a: pasaporte, tarifas de reemplazo por documentos perdidos, preparación para una entrevista, incluyendo la obtención de fotos o copias de documentos, transporte a la ubicación de la entrevista (centro de reclutamiento), gastos durante el tiempo de ausencia.

El trabajador también paga los costos razonables de las viviendas y comidas proporcionadas por el empleador si cumplen con las leyes y normas de salud y seguridad aplicables y se cobran a valor justo de mercado, a menos que la ley o regulación en la jurisdicción aplicable exija que los empleadores paguen dichos costos.

Conducta ética y prácticas transparentes en el reclutamiento

Los empleadores y contratistas laborales deberán operar éticamente en todas las etapas del proceso de reclutamiento y selección. Esto incluye publicidad para los solicitantes de una manera que revele la verdadera naturaleza del trabajo. No se involucran en conductas engañosas, fraudulentas, corruptas o colusorias. Cuando se trata de trabajadores migrantes internacionales o extranjeros, operan de acuerdo con ambas leyes o regulaciones de envío y recepción del país. No habrá discriminación en la contratación debido a cualquier característica protegida legalmente de la discriminación en el empleo.

La "sustitución de contrato" está prohibida (es decir, los acuerdos nuevos o complementarios no pueden introducir otros términos y condiciones de trabajo inferiores). Los detalles en los términos de empleo provistos a los empleados durante la contratación o en el momento de la contratación son consistentes con los detalles reales de las condiciones y responsabilidades en el sitio de empleo, incluidos los salarios y beneficios, las condiciones de trabajo y la vivienda, según corresponda.

Contratistas con responsabilidad laboral

Cuando no se recluta directamente, los empleadores deben usar contratistas laborales obedientes a ley que se comprometan a mantener las prácticas de responsabilidad laboral del Código de Ética. Los contratistas o intermediarios laborales deberán operar bajo contratos legales y escritos.

Los empleadores tienen un proceso para contratar solamente agencias de trabajo legalmente acreditadas (por ejemplo, aquellas con una licencia comercial válida, cumplimiento legal de la ley o regulación, etc.). La debida diligencia de los contratistas laborales debe garantizar que cuentan con la licencia requerida y deben evaluar su capacidad y voluntad de cumplir con las leyes y regulaciones aplicables y el Código de Ética. Donde se encuentren problemas, se realizan evaluaciones de seguimiento para evaluar el éxito de cualquier procedimiento de remediación. Los empleadores toman

las medidas adecuadas cuando un contratista de trabajo rechaza o no coopera con la debida diligencia o no quiere o no puede remediar una violación de la legislación laboral o de los derechos humanos.

Sistemas de gestión y mejora continua

Los empleadores se comprometen a integrar sistemas de gestión sólidos (tales como políticas, procesos, educación y capacitación, documentación, comunicación y canales de retroalimentación) que sustenten y demuestren el cumplimiento de las leyes laborales, de empleo, de salud y seguridad laboral que rigen al empleador. Los empleadores deberían considerar estos sistemas para mejorar continuamente el desempeño en comparación con los objetivos a cumplir.

Compromiso, Estrategia, Políticas y Procedimientos

El propietario o el nivel gerencial más alto (como el CEO o la junta directiva) se compromete con prácticas de responsabilidad laboral.

Los empleadores tienen una estrategia para abordar las prácticas laborales, que se basa en una evaluación de los riesgos y las oportunidades relacionadas con los derechos, la seguridad y el bienestar de los trabajadores, y se integra en la estrategia comercial general. Los empleadores usan herramientas para identificar los riesgos para los trabajadores y las causas de esos riesgos. La estrategia aborda, como mínimo, todas las leyes y reglamentaciones nacionales, estatales, provinciales y de otro tipo relacionadas con el lugar de trabajo y busca impulsar la implementación de buenas prácticas de recursos humanos.

Los empleadores tienen políticas y procedimientos operativos para garantizar el cumplimiento de la estrategia y el logro de los objetivos establecidos. Los empleadores asignan recursos suficientes para implementar las políticas y procedimientos.

Capacitación

Los compromisos de los empleadores con las prácticas de responsabilidad laboral se comunican en toda la compañía, junto con las políticas y procedimientos aplicables. Las personas que son responsables de implementar las políticas y procedimientos reciben capacitación y recursos adecuados para poder llevar a cabo las actividades necesarias.

Monitorear el desempeño

Los empleadores evalúan las prácticas para saber si están funcionando bien o mal, y por qué. Si es práctico y factible, se solicita la opinión de los trabajadores en la evaluación.

Los empleadores mantienen un sistema de documentación que permite el monitoreo y la supervisión de todas las prácticas laborales, de empleo y de salud y seguridad en el lugar de trabajo.

Mejora continua

Los empleadores deben tener un programa para participar en la mejora continua de los procesos y el cumplimiento social.

Los empleadores analizan las áreas en busca de causas de incumplimiento u otros problemas para reducir el riesgo de recurrencia.

Hay un personal designado de la compañía asignado para supervisar este programa con la autoridad y responsabilidad apropiadas para garantizar que se lleven a cabo las acciones correctivas, lo que incluye realizar enmiendas a las políticas y procesos o actualizar los requisitos de capacitación, si es necesario.

Respeto por los derechos humanos

El empleo es libremente elegido

Los empleadores no deben tolerar la esclavitud moderna, trabajo forzado involuntario de personas privadas de libertad, peonaje o servidumbre por deudas, el trabajo forzoso involuntario o la trata de personas. Los empleadores se comprometen con un ambiente de trabajo donde el empleo se elige libremente y no se realiza bajo amenaza, coacción, fuerza o amenaza de castigo.

Trabajo voluntario

Los empleadores prohíben el trabajo forzado involuntario de personas privadas de libertad, el trabajo inhumano, en condiciones de esclavitud, peonaje o servidumbre por deudas, o la trata de personas.

Mitigación de deudas

El trabajo se intercambia solo por compensación. Los empleadores no tienen depósitos monetarios, títulos de propiedad u otro tipo de garantía a cambio de empleo.

Los empleadores no cobran a los trabajadores por ninguna capacitación o educación requerida en el trabajo.

Cuando la vivienda, los alimentos o el transporte diario están disponibles, la aceptación y el uso por parte de los trabajadores es voluntario, y su costo es razonable.

Los anticipos de pago son admisibles, pero no exceden los tres meses de pago o el límite legal aplicable, el que sea menor.

Se pueden hacer préstamos a los trabajadores, solo bajo las siguientes condiciones: Cualquier deducción salarial razonable para reembolsos se revela y acuerda por escrito antes de cualquier deducción. Los términos de pago no inflan el endeudamiento del trabajador ni obligan al trabajador a vincularse con el empleador. Las deducciones salariales autorizadas se encuentran dentro de los límites legales y garantizan un ingreso suficiente para las necesidades, a excepción del pago final del salario, que puede utilizarse para liquidar cualquier deuda restante.

Libertad de movimiento

Los empleadores no restringen la libertad de circulación de los trabajadores dentro del lugar de producción ni a las instalaciones provistas por el empleador, incluido el alojamiento, excepto cuando así lo exija la ley o sea necesario por razones de seguridad o de negocios legítimos.

Esto incluye:

- Los trabajadores son libres de terminar y dejar su empleo.

- Los trabajadores tienen acceso libre y completo a sus propios pasaportes, documentos de identidad y documentos de residencia. El almacenamiento seguro y accesible para salvaguardar estos documentos u otros objetos de valor debe ponerse a disposición de los trabajadores si ocupan viviendas proporcionadas por el empleador, seguras u obligatorias, pero su uso es voluntario, a menos que así lo exija la ley o el reglamento.
- Los trabajadores pueden acceder libremente al agua potable y las instalaciones sanitarias durante el turno de trabajo y no son penalizados como resultado.
- Las viviendas proporcionadas por el empleador o provistas por el agente permiten la libre circulación y nunca se bloquean para evitar la salida. Las restricciones, como los toques de queda, son aceptables solo si son razonables o se basan en ordenanzas legales o para salvaguardar la salud y la seguridad de los trabajadores.
- Los trabajadores migrantes son libres de regresar a su país de origen o domicilio durante los períodos de licencia anual o personal sin tener que pagar ningún tipo de depósito o estar sujetos a amenazas de terminación o represalia.
- La vigilancia no se usa para intimidación o control. El monitoreo en el lugar de trabajo está ajustado a medida en tiempo, lugar y forma; los empleadores notifican a los trabajadores sobre todo el monitoreo.

Respetar la decisión de los trabajadores de poner fin a su empleo

Los trabajadores eligen libremente comenzar a trabajar y tienen la misma libertad para terminar la relación laboral. Los empleadores no usan amenazas o amenazas de castigo para forzar o forzar a los trabajadores a permanecer en sus trabajos.

Los empleadores no retienen ningún pago o derecho adeudado, luego de la terminación. Esto incluye, pero no se limita a, la retención de: salarios, bonos, licencias acumuladas, pero no utilizadas, u otras asignaciones ya ganadas. Del mismo modo, los empleadores no cobran multas por terminación anticipada ni causan la pérdida de depósitos o cuentas de ahorro. Los empleadores pagan todos los salarios finales dentro del período de pago estándar detallado en los términos de empleo.

Excepto cuando así lo exija expresamente la ley o el reglamento, los empleadores no requieren que los trabajadores paguen, ni deduzcan de otra forma, los depósitos ni los pagos de seguridad. Los empleadores reembolsan todos los depósitos y pagos de seguridad aplicables y autorizados según lo exija expresamente la ley o reglamento, o el contrato de empleo.

Libertad de asociación

Los empleadores siguen la ley aplicable sobre libertad de asociación y negociación colectiva y el derecho igualitario de los trabajadores a abstenerse de tal actividad.

Cumplimiento legal en la libertad de asociación y negociación colectiva

Los empleadores cumplen con todas las leyes y regulaciones aplicables con respecto a la libertad de asociación y la negociación colectiva.

Protección de la libre elección de los trabajadores

Los empleadores deberán respetar los derechos de los trabajadores a unirse, formar o ayudar a una organización de trabajadores de su elección, o abstenerse de hacerlo, de conformidad con la ley, regulación y práctica aplicable.

Trato humano y no hostigamiento

Todos los trabajadores merecen ser tratados con dignidad y respeto y no deben ser objeto de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal, coerción o la amenaza de tal conducta. Los empleadores abordan la necesidad de prevenir el acoso sexual con educación, comunicación y procedimientos disciplinarios que demuestran que tal comportamiento no será tolerado.

Prohibición contra acoso y abuso

Los empleadores tratan a cada trabajador con dignidad y respeto y se comprometen a proporcionar un ambiente de trabajo profesional y respetuoso, libre de hostigamiento y represalias ilegales de cualquier tipo. El uso por parte de cualquier persona de amenazas verbales, físicas, visuales o psicológicas, o abuso o acoso de cualquier tipo, sexual o de otro tipo, no se tolera.

El acoso o abuso es una conducta no deseada en el lugar de trabajo, que una persona razonable encontraría amenazante, intimidante, humillante, hostil u ofensiva, y no relacionada con los intereses comerciales legítimos de la compañía. Puede incluir una conducta tan grave o generalizada que afecte la capacidad del trabajador para realizar el trabajo. También incluye una situación en la que un beneficio laboral, o un empleo continuo, está condicionado a la aceptación de acoso o abuso continuo, o a cambio de favores sexuales. El hostigamiento o abuso puede ser conducido por la gerencia contra los trabajadores, por los trabajadores contra los trabajadores o contra la gerencia.

Prevención del acoso

Los empleadores toman precauciones razonables para evitar el acoso. Esto incluye:

- La compañía claramente prohíbe tal conducta. Los empleadores documentan comportamientos prohibidos, sanciones por actos de acoso y recurso del trabajador en caso de violaciones.
- Los trabajadores reciben comunicaciones detalladas sobre sus derechos y protecciones con respecto al acoso, de una manera que asegure que ambos lo reciban y entiendan.
- Los gerentes, supervisores y jefes de cuadrilla reciben capacitación sobre el reconocimiento y la prevención de comportamientos inaceptables, y sobre respuestas efectivas, dentro de los seis meses de su contratación y / o promoción, y luego según sea necesario o legalmente requerido.
- Los empleadores mantienen documentación sobre la capacitación proporcionada y las comunicaciones emitidas (es decir, sobre qué, para quién y cuándo).

Compromiso de investigar y actuar

Existen mecanismos efectivos para reportar quejas de acoso o abuso, así como para su investigación y respuesta. Una persona calificada investigará prontamente todas las quejas de acoso y abuso, de manera justa y exhaustiva. Las acusaciones y detalles de la investigación posterior se mantienen confidenciales. Si se descubre que ha ocurrido acoso o abuso, el empleador toma medidas correctivas inmediatas y efectivas; también se tomarán medidas, según sea necesario, para evitar cualquier otro acoso o abuso.

Los empleadores brindan garantías de que un trabajador estará protegido contra represalias por presentar una queja o ayudar en una investigación de una queja.

No discriminación

Se respetan las mismas oportunidades de empleo, incluido el respeto por todas las personas. Los trabajadores merecen un lugar de trabajo libre de discriminación ilegal en cualquier forma, donde las decisiones de empleo se basan únicamente en los requisitos del trabajo.

Cumplimiento sin discriminación

Ninguna persona está sujeta a ninguna discriminación en el empleo (incluyendo, contratación, salario, beneficios, ascensos, recompensas, disciplina, acceso a la capacitación o en la terminación o jubilación) debido a cualquier característica protegida legalmente contra la discriminación laboral.

No hay diferencia en el pago para los trabajadores que realizan un trabajo sustancialmente similar con un conjunto comparable de habilidades, esfuerzo y responsabilidad, en ausencia de factores de buena fe reconocidos por la ley.

Consultas prohibidas y exámenes médicos

Las pruebas de embarazo y cualquier otro examen médico prohibido por la ley o regulación aplicable no se administran durante el proceso de contratación ni durante el empleo.

Los empleadores no deben preguntar a las mujeres sobre el estado de embarazo, a menos que sea necesario por razones de salud y seguridad (como la posible exposición a sustancias químicas).

Igualdad de oportunidades

Se respetan las mismas oportunidades para todos los trabajadores. Los empleadores ofrecen igualdad de oportunidades de capacitación y promoción a todos los trabajadores con el mismo tipo y calidad de trabajo.

La asignación de tareas menos deseables, acceso a capacitación y oportunidades, horas de trabajo, pago, horas extras, beneficios, salud, derechos sindicales, convenios colectivos, procedimientos disciplinarios y políticas de despido son transparentes y se basan en el principio de igualdad de trato.

Los supervisores están entrenados para evitar prácticas discriminatorias.

Los empleadores cumplen con todos los requisitos legales para mujeres embarazadas, posparto y lactantes.

Las mujeres que regresan de la licencia de maternidad reciben un puesto, salario y beneficios equivalentes según lo exige la ley o el reglamento.

Protección de niños y jóvenes trabajadores

Respetar y apoyar el bienestar de los niños requiere que los empleadores protejan activamente los intereses de los niños, evitando daños en el lugar de trabajo. Los jóvenes que pueden trabajar legalmente también desean y merecen oportunidades económicas, pero necesitan un trabajo apropiado para su edad y una supervisión adecuada. Los empleadores se comprometen a evitar que los niños y / o jóvenes trabajadores realicen trabajos que sean mental, psicológica, física o socialmente peligrosos o dañinos, o que impidan la educación obligatoria. Los empleadores no contratan a personas menores de la edad legal de empleo ni a menores de 15 años cuando no existe una edad mínima para el empleo.

Edad mínima para el empleo

Todos los trabajadores tienen la edad legal de empleo establecida por las leyes y regulaciones aplicables en la jurisdicción de empleo. Si no está cubierto por la ley, los trabajadores tienen al menos quince años.

Los empleadores no emplean a nadie sin confirmar, a través del uso de la documentación legal, que él / ella está legalmente permitido trabajar.

Protección de jóvenes trabajadores

Los empleadores deberán tener un programa para cumplir con las restricciones o requisitos reglamentarios aplicables a los menores de 18 años.

Los programas de empleadores deberían eximir a los trabajadores menores de 18 años de realizar cualquier trabajo que pueda ser peligroso (ya sea por su naturaleza o bajo las circunstancias en que se lleva a cabo) y están exentos de horas de trabajo que entran en conflicto con la educación obligatoria.

Los mecanismos para la implementación del programa están claramente definidos, aplicados consistentemente y documentados. Estos mecanismos incluyen una evaluación de riesgos del lugar de trabajo donde se identifican y comunican los peligros e incluyen restricciones aplicables diseñadas para proteger a los trabajadores jóvenes de los riesgos de salud y seguridad.

Remoción de niños

Las guarderías, si están disponibles en el trabajo, no se superponen físicamente con el lugar de trabajo real donde se realiza el trabajo. Cuando el empleador no proporcione cuidado infantil, un padre no puede traer a su hijo al trabajo. Los niños no empleados no tienen acceso a la producción, cosecha u otras áreas de trabajo, excepto en el caso de visitas supervisadas o programas comunitarios.

En caso de que se identifique a un trabajador menor de edad, se le saca del lugar de trabajo de inmediato y se le mantiene a salvo hasta que sea entregado a su custodio legal o funcionario gubernamental correspondiente.

Glosario

Acción correctiva: Acción para eliminar la(s) causa(s) y causa(s) raíz(s) de una no conformidad detectada o prevenir la recurrencia.

Compañía: Cualquier organización dentro de la cadena de suministro de frutas y verduras, incluidos compradores, proveedores y subcontratistas.

Comprador: Compañía que compra cantidades comerciales de frutas y verduras/productos florales.

Contratista laboral: una persona o compañía que recluta, solicita, contrata, proporciona o transporta trabajadores para el empleo a cambio de un pago, sueldo, salario, honorarios u otra consideración, ya sea para él o en nombre de otro. Los términos comunes incluyen: proveedor de mano de obra, agente laboral, intermediario laboral, intermediario laboral, reclutadores de mano de obra, agencias de empleo privadas, agencias de mano de obra, incluidos los subagentes. Algunas veces, los contratistas son pagados por el sitio y los salarios de los trabajadores individuales son pagados por el contratista; el contratista laboral es el empleador registrado y continúa administrando a los trabajadores como un "servicio laboral" para un cliente.

Contrato/contrato de trabajo: un acuerdo sobre los términos y condiciones bajo los cuales una persona acuerda realizar las tareas según lo indicado por el empleador a cambio de un salario acordado. El acuerdo puede ser verbal o escrito.

Efectiva y Efectividad: la efectividad se refiere al grado en que se logra un efecto planificado. Las actividades planificadas son efectivas si estas actividades se realizan. De manera similar, los resultados planeados son efectivos si se logran estos resultados.

Empleador: alguien que emplea los servicios de otros; uno para quien trabajan los empleados y que paga sus salarios o salarios. Esto puede incluir contratista laboral, reclutador o agente.

Estado de protección legal: la protección varía según la autoridad y las reglamentaciones aplicables. Puede incluir características comunes como raza, color, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, origen étnico o nacional, discapacidad, embarazo, religión, afiliación política, afiliación sindical, estado de veterano cubierto, información genética protegida o estado civil.

Evaluación de riesgos: un proceso para identificar las políticas y prácticas de salud, seguridad y trabajo de una compañía y para priorizar los riesgos asociados. Como componente del análisis de riesgos, implica la identificación, evaluación y estimación de los niveles de riesgos involucrados en una situación, su comparación con los puntos de referencia o estándares y la determinación de un nivel aceptable de riesgo.

Mejora continua: una filosofía operativa basada en la premisa de que la mejora del rendimiento es responsabilidad constante de todos en la compañía. Dentro de este documento, se refiere al proceso recurrente de mejorar el sistema de gestión del desempeño social para lograr mejoras en el desempeño general consistente con la estrategia de prácticas laborales responsables de la compañía.

Niño: Cualquier persona menor de la edad mínima de empleo establecida por la jurisdicción de empleo. Si no está cubierto por la ley, entonces un niño es cualquier persona menor de 15 años de edad, a menos que la ley local de edad mínima estipule una edad más alta para el trabajo o la escolaridad obligatoria, en cuyo caso se aplicará la edad más alta.

Organización de trabajadores: una asociación voluntaria autónoma de trabajadores organizada para promover y defender los derechos e intereses de los trabajadores. Esto incluye, pero no se limita a, mano de obra organizada, es decir, una asociación de trabajadores unidos como una entidad única y representativa con el fin de mejorar el estado económico y las condiciones de trabajo de los trabajadores a través de la negociación colectiva con los empleadores.

Pago de primas: el pago de primas es un pago adicional proporcionado a los empleados por trabajar ciertos tipos de horas o bajo ciertos tipos de condiciones, según lo definido y regulado por las leyes y regulaciones aplicables. Por ejemplo, es posible que se requiera un pago adicional por las horas extraordinarias, el turno de noche, las vacaciones o el trabajo dominical, dependiendo de la jurisdicción aplicable.

Prácticas de compra: las actividades diarias utilizadas por las compañías para desarrollar productos y llevarlos al mercado. Puede abarcar las siguientes actividades: desarrollo de obras de arte, paquetes tecnológicos o productos de muestra; previsión de ventas / volumen; negociar con los proveedores sobre costos, entregas y otros términos; control financiero y de inventario; probar la estética y calidad del producto; decidir sobre la colocación de pedidos; planeación de producción. Las actividades generalmente se organizan en un calendario de procesos de fechas límite / hitos clave para diversos trabajos, destinados a garantizar que los productos se puedan producir y entregar según la fecha de la compra necesaria.

Proveedor/subcontratista: Cualquier entidad o individuo(s) en la cadena de suministro que proporciona directamente a la compañía bienes o servicios integrales, utilizados en o para la producción de los bienes o servicios de la compañía.

Radio de trabajo: la ubicación de los campos donde un trabajador realiza las tareas contratadas, especialmente cuando el trabajo no se limita a una sola granja, sino que se ubica dentro de una geografía cercana.

Suministro responsable: Consideración de si los bienes se producen y compran de una manera que demuestre respeto por las personas que los producen.

Sustitución de contrato: la práctica de intercambiar un contrato por otro que pone al trabajador en desventaja o empeora sustancialmente los términos de empleo sin el consentimiento del trabajador.

Trabajo forzado involuntario de personas privadas de libertad: Trabajo realizado por personas que están encarceladas o bajo detención gubernamental que es obligatoria por naturaleza, donde el individuo no recibe una compensación salarial, y no es parte de un programa de rehabilitación por el cual los reclusos adquieren habilidades o educación que los ayudaría a encontrar un trabajo después del lanzamiento.

Trabajo de temporada: un trabajo o tarea realizada en ciertas temporadas o períodos del año, y por su naturaleza, no puede ser continua o llevarse a cabo durante todo el año.

Trabajo en condiciones de peonaje o servidumbre por deudas: 1) La garantía de mano de obra o servicios de una persona como garantía para el pago de una deuda u otra obligación. 2) Una situación en la que el trabajo se compromete a cambio de un préstamo con intereses altos y la mayoría o todo el dinero ganado va a pagar el préstamo, que aumenta constantemente. El trabajador enfrenta amenazas, coerción, violencia o intimidación si trata de irse. 3) Una práctica en la que los empleadores otorgan préstamos con intereses altos a los trabajadores cuyas familias enteras trabajan con bajos salarios para pagar la deuda. En casos extremos, tal deuda se transmite a generaciones de una familia.

Trabajador: cualquier persona que haya sido contratada para llevar a cabo una tarea. Esto incluye propietarios y administradores de granjas. Los trabajadores pueden ser: trabajadores permanentes, estacionales, temporales, contratados de un contratista laboral o trabajadores migratorios.

Trabajador joven: cualquier trabajador menor de 18 años pero mayor de un niño, como se define arriba.

Trabajador de temporada: una persona empleada en una posición temporal por temporadas.

Trabajador migrante: un trabajador migratorio es una persona que trabaja lo suficientemente lejos de su residencia permanente y que necesita alojamiento durante el período de empleo. Un migrante puede ser del mismo país o de otro país. A menudo se refiere a una persona que está comprometida o ha participado en una actividad remunerada en un país en el que no es nacional y en la que no tiene la intención de permanecer permanentemente o ha emigrado intencionalmente a otra región del país para buscar y participar en una actividad remunerada. En algunos países / áreas se pueden definir como aquellos que requieren permisos especiales para trabajar en esa ubicación.

Trabajador temporal: una persona está empleada por menos de un año o que ocupa un alojamiento fuera de su domicilio en relación con el empleo.

Trata de persona: El reclutamiento, la transferencia, el alojamiento o la recepción de personas, mediante el uso de amenazas, la fuerza, el engaño u otras formas de coerción, con el propósito de la explotación.

