

Ejemplo de Disposiciones del Código de Conducta



VERITÉ
Fair Labor. **Worldwide.**

El financiamiento es proporcionado por el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos bajo el acuerdo de cooperación número IL-31476. Este material no refleja necesariamente los puntos de vista ni las políticas del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, ni la mención de nombres comerciales, productos comerciales u organizaciones implica la aprobación por parte del Gobierno de los Estados Unidos. El 100% del costo total del proyecto es financiado con fondos federales, por un total de \$2,200,000 dólares.

Ejemplo de Disposiciones del Código de Conducta

Introducción

Esta herramienta es una de las 17 herramientas que incluye la Caja de Herramientas para el Abastecimiento Socialmente Responsable (S3T, por sus siglas en inglés), la cual se creó como parte del Proyecto de Cooperación Para el Empleo Justo, Libre, y Equitativo (COFFEE, por sus siglas en inglés) de Verité a través del generoso financiamiento de la Oficina de Asuntos Laborales Internacionales del Departamento de Trabajo de los EE. UU. (USDOL-ILAB, por sus siglas en inglés). La S3T se creó de acuerdo con el modelo de *Comply Chain* del USDOL, y al menos se creó una herramienta para cada uno de los ocho pasos de la *Comply Chain* (consulte el siguiente gráfico). Muchas de las herramientas se derivan a partir de herramientas creadas para la *Herramienta de Abastecimiento Responsable*, desarrollada por Verité con fondos de la Oficina de Monitoreo y Combate del Departamento de Estado de EE. UU. Trata de Personas (J/TIP). Las herramientas pueden usarse a placer, pero es importante que las empresas cuenten con sistemas y herramientas para cada paso de la *Comply Chain*.

PASOS DE LA CADENA DE CUMPLIMIENTO Y HERRAMIENTAS CORRESPONDIENTES

S3T Caja de Herramientas para el Abastecimiento Socialmente Sostenible



Cadena de Cumplimiento del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América

- PASO 1. Involucramiento de Aliados y Grupos de Interés**
Guía Sobre la Participación de Actores Clave
- PASO 2. Evaluación de Riesgos e Impactos**
Plataforma para la Evaluación de Riesgos para la Acción en el Comercio del Café (RE-ACT, por sus siglas en inglés)
Análisis de Causas Raíz de las Violaciones Laborales en el Sector Café
Cuestionario de Autoevaluación para Comercializadores de Café
Cuestionario de Autoevaluación para Productores
Cuestionario de Autoevaluación para Intermediarios Laborales
Guía para Evaluación y Selección de Intermediarios Laborales
- PASO 3. Desarrollar un Código de Conducta**
Ejemplo de Disposiciones del Código de Conducta
Ejemplos de Acuerdos de Responsabilidad Social
Manual Introductorio Sobre Riesgos Relacionados con el Reclutamiento en el Sector Café
- PASO 4. Comunicar y Entrenar a lo Largo de la Cadena**
Guía Sobre la Comunicación de Objetivos y Estándares en la Cadena de Suministro
- PASO 5. Monitorear Cumplimiento**
Directrices Sobre Monitoreo de Fincas de Café
Guía para Monitoreo de Intermediarios Laborales
Guía para Entrevistas a Trabajadores Enfocada en Reclutamiento y Contratación
- PASO 6. Remediar Violaciones**
Marco de Sistemas de Gestión para Prevenir y Remediar Riesgos Laborales
- PASO 7. Verificación Independiente**
Marco Para la Verificación Independiente del Suministro Ético
- PASO 8. Reportar Desempeño e Involucramiento**
Guía Sobre la Presentación de Reportes Públicos de Actores Clave del Sector Privado

Introducción a la Herramienta

Un código de conducta es una declaración formal importante de los valores de una empresa, los compromisos y las expectativas de sus aliados directos de negocios, incluyendo lo que se requiere de dichos aliados de negocios o proveedores al gestionar los riesgos de derechos humanos en sus cadenas de suministro. A continuación, ofrecemos ejemplos de disposiciones para los tostadores, los comercializadores y los productores de café para apoyarlos en el desarrollo o el fortalecimiento de sus propias políticas o códigos de conducta formales.

Las empresas que se encuentran en las fases iniciales del desarrollo de códigos de conducta son libres de adoptar estos estándares en su totalidad. Para aquellos que ya tienen estándares detallados, la presente herramienta podrá utilizarse como referente para sus políticas, así como para difundir a sus proveedores para ayudarlos a mejorar sus propias políticas y alinearlos con los estándares internacionales y su propio código de conducta. Debe tomarse en cuenta que estos ejemplos de cláusulas solo conciernen a los derechos laborales y no incluyen una variedad de otros estándares sociales, ambientales y éticos que deben incluirse en un código de conducta integral.

Los ejemplos de disposiciones del código de conducta abordan factores que contribuyen a los riesgos laborales y se desarrollaron con base en una revisión de los estándares laborales internacionales y prácticas efectivas de los negocios líderes. Los códigos de conducta deben requerir el cumplimiento de las leyes locales, y los requisitos del cumplimiento específicos de cada país deben detallarse en los términos y condiciones de los contratos con los subcontratistas, los proveedores y los agentes.

Las empresas deben trabajar para transmitir la información y hacer cumplir el código de conducta a lo largo de cada nivel de su cadena de suministro. Esto es particularmente importante en el sector café, ya que el riesgo de los abusos laborales aumenta en los niveles más bajos de la cadena de suministro.

Disposiciones Modelo del Código de Conducta

Trabajo Forzoso Y Trata De Personas

Estándar Del Código

La empresa prohibirá el trabajo forzoso y la trata de personas en todas sus operaciones y en las de sus proveedores, intermediarios laborales y agentes de la cadena de suministro global. Los trabajadores en las fincas de café no estarán sujetos a ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio, servidumbre por deudas o trabajo forzoso penitenciario.

Todo el trabajo debe ser voluntario y los trabajadores deben tener la libertad para renunciar y dejar sus trabajos en cualquier momento sin penalización previa entrega de una notificación razonable. Los trabajadores (o sus familias) no serán amenazados de ninguna manera, real o percibida, para forzarlos a tomar un trabajo o evitar que terminen de manera voluntaria su empleo.

Estándares Auditables

Servidumbre Por Deudas

Los trabajadores no serán forzados a trabajar para pagar una deuda, ya sea relacionada con los honorarios de reclutamiento, los anticipos salariales, las deudas en las que haya incurrido en tiendas propiedad del empleador o intermediario laboral ubicadas en las fincas u otros tipos de deudas.

Los trabajadores no serán forzados a comprar los bienes o servicios esenciales de su empleador o intermediario laboral.¹ Cuando no sea posible el acceso a tiendas o servicios independientes, los empleadores se asegurarán de que los bienes y servicios se suministren a precios justos y razonables (no excederán el valor del mercado) y que se les proporcione a los trabajadores recibos por escrito que detallen el costo de cada artículo.

Si los trabajadores compran bienes a crédito, se les brindarán registros por escrito del monto adeudado, y el costo de los bienes comprados no se deducirá de manera directa de los salarios de los trabajadores.

Las tasas de intereses y las vigencias de repago de los anticipos, préstamos y compras a crédito no deben sobrepasar aquellos disponibles en los bancos locales y:

- El saldo total pendiente de un trabajador no debe sobrepasar el 50 por ciento del salario base de un mes.
- Los pagos mensuales no deben sobrepasar el diez por ciento del salario base de un mes.
- Las vigencias de los préstamos no deben sobrepasar seis meses ni prorrogarse más allá de la duración del contrato laboral del trabajador, lo que sea más corto.
- Los anticipos de préstamos y las cuentas crediticias solo pueden extenderse con el consentimiento completo, previo y libre de los trabajadores.

¹ Para efectos de esta herramienta, el término “intermediario laboral” se utilizará para referirse ampliamente a cualquier tercero, ya sea persona física o una agencia, involucrado en el reclutamiento, contratación y/o supervisión de los trabajadores, incluyendo de manera enunciativa mas no limitativa, los agentes a nivel local, los reclutadores laborales, los contratistas laborales, los intermediarios laborales, las agencias de empleo, la agencias de *outsourcing* y líderes de cuadrilla que no contrataron de manera directa las fincas.

A los trabajadores no se les prohibirá renunciar a sus trabajos, ni se les castigará ni se les amenazará con castigos, ni se les excluirá, ni se les reportará a las autoridades por no pagar una deuda.

Confiscación De Documentos De Identificación Personal Y Teléfonos Celulares

Los trabajadores tendrán un lugar seguro para guardar sus documentos de identificación y demás objetos de valor, incluyendo sus teléfonos celulares y tendrán acceso a ellos en cualquier momento, incluso mientras trabajan.

Ni el empleador ni los intermediarios labores, en ninguna circunstancia, confiscarán, destruirán, retendrán ni negarán a los trabajadores el acceso a sus documentos de identidad o migratorios, incluyendo los documentos de identificación personal, los documentos necesarios para reclamar prestaciones, las visas de trabajo y los documentos de viaje, o teléfonos celulares.

Depósitos Y Deducciones

Ni el empleador ni sus intermediarios podrán solicitar a los trabajadores que realicen depósitos o paguen obligaciones, y no se debe de retener parte de su salario a cambio de una oferta de empleo o para mantener su empleo.

Se prohíben los depósitos o ahorros forzosos y las deducciones obligatorias del salario para comprar bienes o servicios.

Libertad De Movimiento Y Libertad Personal

Ni el empleador ni los intermediarios laborales ni los guardias de seguridad limitarán la libertad de movimiento de los trabajadores durante el reclutamiento, la transportación o el empleo. Los trabajadores no estarán sujetos a vigilancia injustificada en el sitio de trabajo o el alojamiento de los trabajadores.

El empleador no requerirá que el personal viva en el alojamiento que suministre o arregle el empleador a menos que lo requiera la ley. Ni el empleador ni los intermediarios laborales ni personal de seguridad confinarán físicamente a los trabajadores en el sitio de trabajo o el alojamiento ni requerirán que los trabajadores obtengan permiso para abandonar dichas áreas.

Fuera de las horas laborales, ni el empleador ni los intermediarios laborales controlarán el movimiento de los trabajadores ni restringirán sus actividades o relaciones durante su tiempo libre, incluyendo interacciones con sindicatos laborales, oficinas gubernamentales u organizaciones de la sociedad civil.

Se prohíbe de manera estricta el uso de amenazas de cualquier tipo o la violencia física para limitar dichas libertades.

Reclutamiento Y Contratación

Intermediarios Laborales Y Proveedores Laborales Terceros

Cuando los empleadores determinen que es necesario el uso de intermediarios laborales, deben asegurarse de que:

- Los empleadores hayan firmado un contrato con los reclutadores que los obligue a acatar la ley nacional, los estándares internacionales y los códigos de conducta de la empresa.
- Los intermediarios laborales operen de conformidad con las leyes de los países de origen y destino de los trabajadores inmigrantes.
- Los intermediarios laborales (incluyendo a los agentes de *outsourcing*) estén registrados con las autoridades competentes en los países de origen y destino de trabajadores migrantes.
- Los intermediarios laborales operen de manera ética en todas las etapas del proceso de reclutamiento y selección de los trabajadores y no participen en prácticas engañosas o fraudulentas de reclutamiento que pongan a los trabajadores en riesgo de trabajo forzoso y demás formas de explotación laboral.

Honorarios De Reclutamiento Y Costos De Transporte

A los trabajadores no se les cobrarán honorarios de reclutamiento, ya sea de manera directa o indirecta, ni en su totalidad o en parte. Esto incluye lo siguiente:

- El empleador cubrirá todos los gastos que cobren sus intermediarios por entrevistar, evaluar, seleccionar, reclutar y colocar trabajadores. Dichos gastos no se transferirán al trabajador de manera directa o indirecta (a través de honorarios que cobren los intermediarios laborales, deducciones de los salarios de los trabajadores o salarios reducidos).
- El empleador cubrirá los gastos de capacitación en todo momento. No se requerirá a los trabajadores que cubran el costo de la capacitación como requisito para obtener un trabajo.
- El empleador asumirá los costos por la tramitación de documentos oficiales relacionados con el trabajo y visas de trabajo o reembolsará dichos gastos si un trabajador los cubrió de forma inicial.
- Los empleadores cubrirán el costo del transporte de las comunidades o los países de origen de los trabajadores a la finca, así como el costo del transporte de regreso. De igual forma, los patrones cubrirán el costo del transporte entre el alojamiento de los trabajadores y el lugar del empleo.

Los intermediarios laborales, tanto en los países de origen como del empleo, involucrados en el reclutamiento, la selección, la contratación y la gestión de los trabajadores estarán obligados de manera contractual a cumplir con esta política sobre la prohibición de los honorarios de reclutamiento pagados por el trabajador.

Esta política se comunicará de manera clara a los trabajadores en un idioma que entiendan al principio del proceso de reclutamiento.

Contratos De Trabajo

Ya sea si los trabajadores se contratan de manera directa o a través de intermediarios laborales, es esencial que se les proporcione información exhaustiva y precisa sobre la naturaleza y las condiciones del trabajo durante el proceso de reclutamiento y contratación.

Se brindarán a los trabajadores contratos de trabajo por escrito en un idioma que comprendan (incluyendo los idiomas indígenas que puedan hablarse en ciertos países latinoamericanos). A los trabajadores que no puedan comprender los contenidos de sus contratos por escrito se les proporcionarán descripciones orales detalladas del contenido de sus contratos en idiomas que ellos comprendan. Dichos contratos deben documentarse para su ser auditables, como en el sistema de gestión del empleador.

Los contratos de los trabajadores deben incluir, como mínimo, la siguiente información:

- la fecha de inicio y finalización del contrato de trabajo;
- el tipo de trabajo y las tareas que se espera que desempeñe el trabajador;
- el nombre completo del empleador;
- la ubicación del lugar de trabajo;
- una descripción de los derechos legales y responsabilidades de los trabajadores;
- salarios y prestaciones, incluyendo la tarifa y la frecuencia de pago;
- las jornadas laborales y primas por horas extras;
- descansos diarios;
- día(s) de descanso semanal(es);
- permiso por enfermedad y permiso anual;
- deducciones requeridas de manera legal de los salarios;
- una descripción del alojamiento del trabajador y sus costos asociados, si es pertinente; y
- cualquier riesgo de salud en el trabajo a los que estén expuestos los trabajadores.

Los trabajadores migrantes internos e internacionales deben recibir una copia de su contrato de trabajo en su idioma materno al menos cinco días antes de salir sus comunidades. A las personas con dificultades para comprender un contrato por escrito se les debe brindar una explicación oral detallada de los términos y condiciones del contrato en este momento.

Se prohíbe de manera estricta la práctica de sustitución de contratos o el uso de contratos complementarios por parte del empleador para reemplazar el contrato

original o cualquiera de sus disposiciones con un nuevo contrato o términos que sean menos favorables para el trabajador.

Los trabajadores tienen el derecho de terminar de forma voluntaria su contrato de trabajo sin penalización alguna en cualquier momento una vez que entreguen una notificación razonable. Los trabajadores tienen el derecho de renunciar y dejar sus lugares de trabajo en cualquier momento.

Se requerirá a los empleadores que cubran todos los costos de transporte de regreso a las comunidades de origen de los trabajadores sin importar el motivo de la terminación de la relación laboral.

Trabajo Infantil

Estándar Del Código

Se prohíbe de manera estricta el trabajo infantil. El trabajo infantil se refiere al trabajo de cualquier persona menor a la edad de 15, menor a la edad legal de la terminación de la educación obligatoria o menor a la edad mínima legal para el empleo de conformidad con las leyes nacionales, cualquiera que sea la más alta (excluyendo el trabajo ligero en parcelas familiares que no dañe el desarrollo ni impacte de manera negativa la asistencia escolar y que cumple con los límites de horas de trabajo).

Los trabajadores juveniles entre la edad mínima de trabajo infantil y 18 solo participarán en trabajo permitido por la ley que cumpla con las restricciones de horas de trabajo, asistencia escolar y actividades que no presenten un riesgo para su salud, seguridad o moral. En todos los casos, se prohibirá que los trabajadores juveniles trabajen horas extras o de noche y debe registrárseles, pagárseles de manera directa y pagárseles al menos el salario mínimo.

Estándares Auditables

Ningún trabajador menor a los 18 años trabajará en tareas que sean peligrosas para su desarrollo físico, emocional, intelectual o moral. Las tareas que se prohibirán de manera explícita para todos los menores de 18 años incluyen:

- el manejo o la aplicación de pesticidas o herbicidas, y el trabajo en áreas que se fumigaron de forma reciente;
- el trabajo con instrumentos filosos, como machetes, guadañas, motosierras; y tijeras de podar;
- la operación de maquinaria peligrosa, como segadoras mecánicas, guadañas eléctricas y motosierras;
- la exposición prolongada al ruido que supere 85 dBA o riesgos de vibración;
- el levantar o cargar cargas pesadas, como sacos de café (la OIT recomienda medidas protectoras adicionales para todos los trabajadores hombres que

transporten cargas arriba de 55 kilogramos y establece límites de peso sustancialmente menores para las mujeres y los niños);

- el trabajar en alturas, como cuando se requiere subir escaleras para cosechar determinados varietales de café o en las instalaciones del procesamiento del café;
- la recolección, preparación o distribución de abono, que puede contener parásitos u otros microorganismos;
- el trabajo en áreas con animales peligrosos (es decir, serpientes venenosas, áreas con altas tasas de enfermedades transmitidas por mosquitos);
- la exposición a clima extremo como el frío o calor extremo o la luz solar sin sombra;
- el trabajo nocturno o durante las primeras horas de la mañana; y
- el trabajo durante días escolares, para menores bajo la edad máxima de educación obligatoria.

La empresa definirá y comunicará de forma clara sus políticas y procedimientos de trabajo infantil a todo el personal.

Discriminación E Igualdad

Estándar Del Código

Los trabajadores no estarán sujetos a ninguna forma de tratamiento desigual o discriminación con base en la raza, color, edad, género, orientación sexual, identidad y expresión de género, origen étnico o nacional, discapacidad, embarazo, religión, afiliación política, afiliación a sindicatos, información genética protegida o estado civil durante el reclutamiento, la contratación o el empleo, incluyendo la determinación de salarios, ascensos, bonos y acceso a prestaciones y capacitación.

Estándares Auditables

- A los trabajadores se les brindará un sitio razonable para prácticas religiosas.
- Ni a los trabajadores ni a los solicitantes de empleo se les someterá a exámenes médicos ni físicos que puedan utilizarse en una manera discriminatoria (incluyendo pruebas de embarazo). Los exámenes y pruebas médicas solo se administrarán cuando lo requiera la ley o para respaldar los requisitos de desempeño objetivo del trabajo.
- Todas las personas trabajadoras, sin importar su nacionalidad o estatus legal se tratarán de manera justa y equitativa. Los inmigrantes disfrutarán condiciones laborales no menos favorables que aquellas disponibles para los ciudadanos.
- A todas las mujeres que participen en la producción de café y las tareas auxiliares (como cocinar, limpiar y cuidar a los niños), incluyendo a aquellas empleadas de medio tiempo, se les contratará y se les pagará de manera directa en las fincas, y se les pagará las mismas tarifas que los hombres que realizan tareas similares.

La empresa definirá y comunicará de forma clara sus políticas y procedimientos de discriminación e igualdad a todo el personal.

Libertad De Asociación Y Negociación Colectiva

Estándar Del Código

Se requiere que los patrones y los intermediarios laborales respeten el derecho de todos los trabajadores de formar y unirse a sindicatos, organizaciones de trabajadores y comités laborales, entre otros tipos de organizaciones de su elección y de negociar de forma colectiva los salarios y otras condiciones de empleo.

Los trabajadores tendrán el derecho de elegir de manera libre a los líderes de los sindicatos a través de elecciones de voto secreto y los empleadores no interferirán en las operaciones del sindicato ni participarán en prácticas discriminatorias o en represalias contra los trabajadores que formen parte en las actividades del sindicato.

Estándares Auditables

- A los trabajadores se les permitirá formar y unirse a organizaciones de su elección sin autorización previa.
- Se permitirá a las organizaciones de trabajadores formular sus propias reglas y constituciones, elegir a sus propios representantes y organizar sus propios asuntos sin alguna intervención del empleador.
- A los trabajadores se les remunerará con la tarifa regular durante el tiempo que desempeñen sus obligaciones oficiales como representantes de los trabajadores.
- Los trabajadores no enfrentarán ningún tipo de discriminación o represalia por formar o participar en sindicatos o por involucrarse en negociaciones colectivas o huelgas.
- Los empleadores participarán en buena fe en las negociaciones colectivas con los sindicatos que representen a los trabajadores empleados en sus fincas.
- Los trabajadores y sus representantes podrán comunicarse de manera abierta, así como compartir ideas y preocupaciones con la gerencia en relación con las condiciones laborales o las prácticas de gestión sin miedo a discriminación, represalias, intimidación, acoso o violencia.
- La empresa definirá y comunicará de manera clara a todos sus trabajadores sus políticas y procedimientos de libertad de asociación.

Acoso Y Abuso

Estándar del Código

El lugar de trabajo estará libre de cualquier forma de trato cruel o inhumano. Los trabajadores no estarán sujetos a acoso o abuso físico, verbal, mental o sexual. La depravación de comida, agua o sueño; las transferencias a tareas peligrosas o indeseables; o el despido, la exclusión o la denuncia a las autoridades no podrán utilizarse como una amenaza o forma de castigo en contra de los trabajadores.

Estándares Auditables

- Se prohíbe de manera estricta el uso o la amenaza de violencia física o sexual, acoso e intimidación contra los trabajadores, sus familias o asociados.
- Los trabajadores, gerentes e intermediarios laborales recibirán capacitación sobre el acoso sexual.
- Se establecerán canales anónimos para reportar incidentes de acoso sexual y los individuos que lo reporten no estarán sujetos a ninguna forma de represalia. A cualquiera que se le encuentre participando en acoso sexual estará sujeto a las medidas disciplinarias adecuadas.
- Las medidas disciplinarias no incluirán ningún trato inhumano.
- No se cobrarán multas a los trabajadores, incluso por llegar tarde al trabajo más allá del valor del tiempo perdido, cometer errores o pérdida o daño de herramientas o equipo.
- Las deducciones de los salarios de los trabajadores, las reducciones de prestaciones o el trabajo obligatorio no podrán utilizarse como medidas disciplinarias.
- El empleador definirá y comunicará de manera clara sus medidas disciplinarias y procedimientos a todos los trabajadores.

Quejas de los trabajadores

Estándar Del Código

La empresa se asegurará de que exista un mecanismo de quejas confidencial y efectivo para garantizar que cualquier trabajador pueda presentar una queja sin estar sujeto a ningún tipo de represalia.

Estándares Auditables

- Las fincas de café deben establecer mecanismos de quejas que sean fáciles de utilizar y comprender y sean adecuadas para los niveles de alfabetización, idioma, fluidez y acceso tecnológico de los trabajadores.
- Los mecanismos estarán disponibles en los idiomas maternos de los trabajadores, incluyendo idiomas indígenas.
- El mecanismo permitirá a los trabajadores reportar quejas de manera confidencial a individuos que no sean sus supervisores o intermediarios laborales.
- El mecanismo debe incluir un procedimiento para que la gerencia dé seguimiento a las quejas reportadas que se comunique a los trabajadores, un sistema para remediar los asuntos reportados y un proceso de apelación en caso de que los trabajadores no estén satisfechos con la resolución.
- Se alentará a los trabajadores a compartir sus preocupaciones sobre las condiciones laborales, así como de salud y seguridad en el trabajo y a reportar condiciones peligrosas a la gerencia y/o autoridades gubernamentales sin ser sujetos a ninguna forma de represalia.

- Los trabajadores que reporten quejas no estarán sujetos a ninguna forma de penalización, despido, discriminación, acoso o represalia de ningún tipo.

Salarios y pagos

Estándar Del Código

A todos los trabajadores se les pagará al menos el salario mínimo legal por todas las horas laborales regulares, sin importar el sistema de pagos (por ejemplo, pago a destajo, producción, tarea, hora o mes).

Las horas extras, así como el trabajo en días festivos oficiales y días de descanso se remunerará en base a las primas establecidas por la ley.

A todos los trabajadores se les brindarán todas las prestaciones requeridas por la ley, incluyendo seguro social y permisos.

Estándares auditables

- A los trabajadores a quienes se le paga a destajo o por tarea no se les pagará menos que el salario mínimo establecido de manera legal por su trabajo durante las horas laborales regulares sin importar en nivel de producción.
- A todos los trabajadores, incluyendo los miembros familiares que ayuden con la producción, se le pagará de manera directa por su trabajo y no se les podrá pagar menos que el salario mínimo por las horas de trabajo. Todos los trabajadores tendrán el control completo de sus ganancias.
- Los pagos se realizarán de forma directa a los trabajadores en intervalos regulares (como lo establece la ley) y nunca menos seguido que quincenal.
- Los pagos de salarios, en su totalidad o en parte, no se retrasarán, diferirán o retendrán (incluso hasta el final de la temporada de cosecha o el final del contrato del trabajador).
- Si un trabajador elige dejar su empleo en cualquier momento, al trabajador se le proporcionarán de inmediato los salarios pendientes que se le adeuden.
- Se prohíbe el pago en la forma de vales, cupones o pagarés.
- Los trabajadores a quienes se les paga en efectivo tendrán acceso a un lugar seguro para guardar su efectivo al cual tendrán acceso sin restricciones.
- Los trabajadores a quienes se les paga por depósito directo deben tener acceso a tarjetas de débito, así como a transporte para retirar su dinero. A los trabajadores a quienes se les paga por cheque se les brindará transporte para cobrar sus cheques.
- Solo se permitirán las deducciones autorizadas por las leyes aplicables y, si se realizan, solo se tomarán con el consentimiento y entendimiento completo de los trabajadores. La información sobre todas las deducciones legales se brindará a los trabajadores al momento de la contratación.
- A los trabajadores se les brindarán recibos de nómina que desglosen las ganancias, las horas trabajadas y las deducciones. Cuando sea necesario, se

proporcionarán explicaciones orales de las ganancias y las deducciones en un idioma que puedan comprender los trabajadores.

Horas laborales

Estándar del código

El número total de horas trabajadas por semana, incluyendo las horas extras, no sobrepasará los límites establecidos por las leyes aplicables, y en ningún caso sobrepasará 60 horas por semana, incluyendo las horas extras.

Todo el trabajo de horas extras será voluntario y a los trabajadores que elijan trabajar horas extras se les pagarán las primas de horas extras requeridas por la ley.

Estándares auditables

- Los trabajadores a quienes se les paga a destajo nunca tendrán que trabajar más allá de las horas laborales legales para ganar un salario mínimo.
- Todas las horas extra se pagarán de acuerdo con las primas adicionales establecidas por la ley sin importar si a los trabajadores se les paga a destajo o por tarea, hora o mes.
- Las horas extras siempre serán voluntarias. No se le forzará a nadie a trabajar horas extras bajo amenaza de una penalización (como negar la oportunidad de trabajar horas extras en el futuro, despido o reportarlo a las autoridades). A nadie se le forzará a trabajar horas extras como medida disciplinaria o por no cumplir con la cuota de producción.
- Se prohibirá la imposición de penalizaciones por no cumplir las metas de producción.
- El empleador definirá y comunicará de manera clara sus políticas y procedimientos de horas laborales a todos los trabajadores.

Salud y seguridad

Estándar Del Código

El empleador identificará los riesgos de salud y seguridad en el trabajo y establecerá procedimientos y controles para minimizar la exposición del trabajador a estos riesgos.

A los trabajadores se les brindará la información y la capacitación apropiada sobre la salud y seguridad en el trabajo en un idioma que los trabajadores puedan comprender, incluyendo todos los riesgos identificados a los que los trabajadores están expuestos en el lugar de trabajo (peligros mecánicos, eléctricos, químicos y de incendio, así como físicos) y las precauciones y las medidas protectoras necesarias.

Estándares Auditables

- Los empleadores que ofrecen alojamiento a los trabajadores les brindarán condiciones de alojamiento seguras e higiénicas, de conformidad con los estándares prevalecientes de la industria y los requisitos legales.
- Se evitarán accidentes e incidentes a través de la identificación, evaluación y prevención de los riesgos de salud y seguridad en el trabajo.
- Se evaluará y controlará rutinariamente la exposición de los trabajadores a agentes químicos, biológicos y físicos para evitar enfermedades en el trabajo.
- Los trabajadores no se expondrán a pesticidas, fungicidas o herbicidas clasificados como “extremadamente peligrosos” (Clase 1a) o “altamente peligrosos” (Clase 1b) por la Organización Mundial de la Salud (OMS), incluyendo el manejo o la aplicación de dichos agroquímicos o trabajar en áreas en las que se aplicaron.
- Se establecerán planes de preparación y respuesta de emergencias para abordar posibles situaciones de emergencia.
- La información relacionada con la salud y la seguridad se publicará de manera clara en lugares que sean visibles y accesibles para los trabajadores.
- Se brindará capacitación de salud y seguridad a todos los individuos antes del inicio del trabajo y de manera regular durante el periodo del empleo, incluyendo la capacitación específica de las tareas peligrosas asignadas a los trabajadores.
- A los trabajadores se les permitirá retirarse de condiciones que consideren peligrosas sin miedo a represalias.
- Se proporcionará a todos los trabajadores el equipo de protección personal (EPP) adecuado libre de cargo, incluyendo sombreros, overoles y botas.
- A los trabajadores que participen en tareas peligrosas se les proporcionarán los siguientes EPP apropiados para las tareas libres de cargo:
 - *protección respiratoria*: respiradores para vapores orgánicos y/o mascarillas de polvo para la preparación y aplicación de pesticidas, herbicidas y otros agroquímicos;
 - *protección auditiva*: tapones/orejeras para operadores de maquinaria en las fincas de café y todos los trabajadores en las plantas procesadoras de café;
 - *protección de ojos y rostro*: gafas/caretas de malla (operadores de maquinaria);
 - *protección de manos*: guantes de piel (operadores de maquinaria en fincas de café y todos los trabajadores en las plantas procesadoras de café);
 - *protección de cabeza*: sombreros duros (operadores de maquinaria en fincas de café y todos los trabajadores en las plantas procesadoras de café y almacenes);
 - *ropa protectora*: delantales resistentes a cortes o chaparreras para motosierras (si es posible, para operadores de maquinaria en las fincas de café); y
 - *calzado de seguridad*: botas con puntas de metal (para operadores de maquinaria en fincas de café).
- Se les requerirá a los trabajadores que usen el EPP cuando realicen actividades peligrosas incluyendo cuando:

- se preparan y aplican agroquímicos;
- se poda y zoca (trabajadores que operan machetes, motosierras, guadañas y tijeras para podar);
- se deshierba (química y mecánica);
- se procesa (trabajo con motores despulpadores y maquinaria relacionada, en particular si el equipo no tiene buen mantenimiento ni cobertura); y
- se trabaja en almacenes (riesgos relacionados con sacos de café que caen, trabajo en zonas altas y agroquímicos)
- No se multará ni se castigará injustamente a los trabajadores que no utilicen el EPP o por dañar o perder el EPP.
- Se brindará primeros auxilios apropiados y subsecuente tratamiento médico, incluyendo transportación a instalaciones médicas y cobertura de los gastos médicos y medicinas, a los trabajadores que sufran lesiones o enfermedades en el lugar de trabajo.
- A los trabajadores que sufran lesiones o enfermedades se les proporcionará tiempo libre con goce de salario durante el periodo de recuperación y volverán a sus asignaciones originales de trabajo una vez que regresen o se les asignarán tareas menos estenuas, pero que se remuneran de igual manera si es necesario médicamente.
- Todos los accidentes, lesiones, enfermedades y fallecimientos en el lugar de trabajo deben reportarse a las autoridades adecuadas.

Medidas de salud y seguridad específicas de COVID-19

- Se establecerán protocolos apropiados de distanciamiento social, 2 metros/6.5 pies como mínimo, en el transporte de los trabajadores y en todos los lugares y situaciones en las que los trabajadores se desempeñan, comen, duermen y se congregan, incluyendo en los campos y en las estaciones de pesaje, cafeterías, alojamiento de los trabajadores y baños. Si es necesario, se ajustarán los turnos de trabajo para facilitar la distancia social segura durante el trabajo. En la medida posible, se establecerán espacios con sombra y bien ventilados para que los trabajadores descansen, comen y se congreguen en el exterior.
- Los trabajadores recién llegados estarán en cuarentena una vez que lleguen por un mínimo de 14 días y mientras presenten algún síntoma relacionado con la COVID-19. Durante el periodo de cuarentena, a los trabajadores se les pagará al menos el salario mínimo y se les permitirá salir libremente de la finca en cualquier momento si les gustaría dejar el trabajo.
- Se implementarán medidas de esterilización apropiadas y se proporcionarán estaciones de lavado de manos en todas las áreas comunes a las que accedan los trabajadores, incluyendo, de manera enunciativa mas no limitativa, las estaciones de pesaje, cafeterías, alojamiento de los trabajadores y baños.
- Se les brindarán a los trabajadores las instrucciones sobre las medidas apropiadas de esterilización.
- A los trabajadores se les proporcionará el EPP necesario para protegerlos de la infección y la propagación del virus, incluyendo cubrebocas y guantes. Se

requerirá que los trabajadores usen cubrebocas en todas las áreas internas y cuando se trabaje en proximidad de unos con otros en exteriores (dentro de 2 metros).

- Se establecerán medidas apropiadas de monitoreo de todos los trabajadores (incluyendo la temperatura y los síntomas). Se pondrán disponibles las pruebas de diagnóstico de COVID-19 para todos los trabajadores que crean que puedan tener el virus.
- A los trabajadores que contraigan el coronavirus mientras se encuentren en la finca se les brindará atención médica gratuita, permiso médico pagado y cualquier otra prestación asociada con las enfermedades asociadas con el trabajo.

Condiciones De Vida

Estándares Del Código

El alojamiento de los trabajadores que brinde o arregle el empleador, así como el almacenamiento de alimentos, su preparación y las áreas de comedor estarán limpias y serán seguras, higiénicas y en cumplimiento con los estándares aplicables internacionales y del país.

Si lo proporciona el empleador, el alojamiento del trabajador se brindará con agua potable accesible de manera gratuita, instalaciones de baño y lavado higiénicas, iluminación, calefacción y ventilación adecuada, así como instalaciones de almacenamiento y preparación de alimentos.

El alojamiento de los trabajadores tendrá salidas de emergencia, alarmas y equipo de supresión de incendios adecuados.

A los trabajadores se les proporcionará el espacio personal y privacidad adecuados, así como compartimentos que se puedan cerrar con llave para guardar sus artículos personales y de valor.

Estándares Auditables

- En caso de que los empleadores brinden alimentos a los trabajadores como una prestación del empleo o de conformidad con la ley local, deben incluir una cantidad adecuada de alimentos balanceados que cumplan con sus necesidades nutricionales.
- A cada individuo (incluyendo a los trabajadores y los miembros de sus familias) se le proporcionará al menos 1,5 metros cuadrados de espacio personal.
- A cada trabajador se le brindará su propia cama. Las camas no se asignarán por turno.
- A los trabajadores a quienes alojan sus empleadores tendrán acceso a baños, duchas y cocinas equipadas con agua potable y condiciones seguras e higiénicas.

- A los trabajadores no se les cobrará por el alojamiento en incumplimiento de las leyes locales o que sobrepasen las rentas equivalentes locales.
- Los empleadores identificarán y abordarán de manera proactiva los riesgos de salud y seguridad de los trabajadores en las unidades de alojamiento, incluyendo a través del mantenimiento, simulacros de evacuación y la provisión de alarmas contra incendios, extintores de incendios y equipos de primeros auxilios.

Capacitación Y Sensibilización Del Personal

A los trabajadores se les sensibilizará de sus derechos y responsabilidades al momento de la contratación, así como de los términos y condiciones de su contrato de trabajo, las disposiciones del código de conducta y todos las leyes y los reglamentos aplicables.

Los trabajos deben recibir capacitaciones sobre las reglas y procedimientos de la empresa una vez que lleguen al sitio de trabajo, así como sobre los mecanismos de reclamaciones y quejas, los arreglos del alojamiento (si lo proporciona o brinda la empresa) y las condiciones laborales, incluyendo los riesgos de salud y seguridad en el trabajo y las medidas preventivas necesarias para garantizar la seguridad del trabajador.

Próximos Pasos

Si no se ha hecho hasta este momento, la participación de los actores clave es un proceso esencial para desarrollar un código de conducta (véase la *Guía sobre la participación de actores clave*). Estas disposiciones también deben incluirse en los contratos y en cualquier contrato de responsabilidad social con los proveedores y los intermediarios laborales (véase *Ejemplo de acuerdos de responsabilidad social*). Es esencial que los estándares contenidos en el código de conducta se comuniquen a todos los actores en las cadenas de suministro de la empresa, desde los comercializadores a las fincas, a los prestadores de servicios y los intermediarios laborales (véase la *Guía sobre la comunicación de objetivos y estándares en la cadena de suministro*). Una vez que los proveedores entiendan los estándares y, de preferencia, estén capacitados sobre cómo cumplir con los requisitos, se podrá monitorear el cumplimiento de los estándares con las *Directrices sobre el monitoreo para certificadores y monitores* y los *Cuestionarios de autoevaluación para comercializadores, productores e intermediarios laborales*; la herramienta del *Marco de sistemas de gestión para prevenir y remediar riesgos laborales* podría mejorar dichos esfuerzos al generar estructuras de operación que respalden el desempeño comercial de la empresa con sólidas prácticas éticas de abastecimiento. Por último, también podrá reportarse de qué forma su compañía y sus proveedores están trabajando para asegurar el cumplimiento de estos estándares con la *Guía sobre la presentación de reportes públicos de actores del sector privado*.