

V2.0	Titulo de los Principios de la Carta Ética	Texto de los Principios de la Carta Ética	#	Declaración de resultado mínimo
Respeto por la leyes en el trabajo				
Cumplimiento legal		Los empresarios deberán cumplir la legislación y los reglamentos establecidos por la jurisdicción aplicable.	1	Los requisitos legales se aplican, controlan y cumplen mediante un proceso formal y documentado.
			2	Las políticas, procedimientos y prácticas se evalúan internamente con regularidad para garantizar el cumplimiento de los requisitos legales.
Salud y seguridad en el trabajo		Se proporcionará a los trabajadores un entorno seguro, higiénico y sanitario tanto en los lugares de trabajo como en cualquier vivienda impuesta o proporcionada por el empleador. Los empleadores adoptarán medidas razonables para identificar los peligros y controlar el riesgo ocupacional de lesiones y enfermedades. Algunos ejemplos de estas salvaguardias incluyen, pero no se limitan a, los siguientes: programas de higiene industrial y saneamiento; prevención de lesiones y enfermedades; preparación y respuesta ante emergencias; seguridad química; seguridad de equipos y máquinas; ergonomía; ventilación e iluminación.	3	Existe un sistema y una política de gestión de salud y seguridad que sirve de guía y dirige todas las prioridades, objetivos, esfuerzos y prácticas que contribuyen a crear un entorno de trabajo que garantice la seguridad y la salud en el trabajo.
			4	Los empleados responsables de garantizar la gestión de seguridad tienen experiencia, confían en sí mismos y están bien entrenados.
			5	Se identifican, evalúan y controlan periódica y eficazmente los peligros y riesgos en todo el lugar de trabajo.
			6	El almacenamiento, aplicación y limpieza de productos químicos y pesticidas se gestiona de forma que se garantice la seguridad de los aplicadores y de todos los empleados.
			7	Los equipos y la maquinaria se mantienen y operan de forma que se garantice la seguridad de los operarios y de todos los empleados.
			8	Las lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo se evitan y previenen por todos los medios posibles. Si ocurren, se responde a ellas con eficacia, se documentan y se notifican.
			9	Para evitar y controlar los riesgos laborales por lesiones y enfermedades, todos los empleados reciben una capacitación pertinente, exhaustiva y oportuna.
			10	Todos los empleados tienen acceso a primeros auxilios y saben qué hacer, a quién dirigirse y dónde ir en caso de emergencia.
			11	Todos los edificios y áreas de trabajo se construyen, mantienen e inspeccionan periódicamente de forma que se garantice la seguridad y el bienestar de todos los empleados.
			12	Las viviendas de los empleados cumplen todos los códigos y requisitos legales.
			13	Las viviendas de los empleados se manejan de manera que garanticen la seguridad, higiene, privacidad, decencia y seguridad de todos los ocupantes.
Salarios y pretaciones		Los trabajadores deben ser remunerados por todo el trabajo realizado. Los empleadores deben cumplir con todos los requisitos legales aplicables en relación con la elegibilidad legal para trabajar, los beneficios y los salarios (incluidos los salarios para las primas por horas extraordinarias y/o la compensación mínima para cualquier acuerdo de pago basado en la productividad). Los empleadores deben proporcionar los permisos y prestaciones que exige la ley. Los pagos se realizarán de acuerdo con los términos contractuales aplicables y el cálculo de los pagos será transparente para los trabajadores.	14	Existen sistemas precisos de nóminas y control de horarios que garantizan el pago del salario correcto de manera oportuna y transparente.
			15	Las tarifas salariales, ya sean por hora o por pieza, cumplen o exceden los requisitos legales y se alinean con los términos designados en el contrato de empleo.
			16	Se entrega a cada empleado una declaración salarial documentada, detallada, precisa, fácil de entender y verificable.
			17	Los beneficios laborales y las prestaciones por ausencia cumplen o superan los requisitos legales.
Horas de trabajo		Los empleadores gestionan las horas de trabajo de acuerdo con las leyes aplicables, reconociendo que las necesidades de mano de obra agrícola varían según la temporada, el cultivo y la tarea, y que a veces se necesitan trabajadores durante periodos de tiempo más cortos o más largos que una semana laboral estándar. Los empleadores proporcionan periodos de descanso si son necesarios para mantener un lugar de trabajo seguro y saludable. Los empleadores informan a los trabajadores sobre sus expectativas respecto a las horas de trabajo y obtienen su acuerdo en el momento de la contratación.	18	Existe un sistema eficaz que registra con precisión las horas de trabajo regulares y extra, los descansos y las licencias de todos los empleados (incluidos los que cobran por pieza).
			19	Las expectativas sobre el horario de trabajo y las horas extra se comunican en el momento de la contratación; las prácticas sobre el horario de trabajo se alinean con los requisitos legales y los términos acordados en el contrato de empleo.
			20	El proceso de evaluación de las lesiones y enfermedades laborales considera el impacto de las horas de trabajo y, si es necesario, se ajustan en beneficio de la salud y la seguridad del empleado.

V2.0	Respeto por la conducta profesional			
	Comunicación y protección de los trabajadores	<i>La comunicación directa entre la gerencia y sus empleados es la forma más eficaz de resolver los problemas e inquietudes en el lugar de trabajo. Todos los trabajadores deben tener tanto el derecho como la responsabilidad de expresar sus dudas, denunciar de buena fe cualquier actividad indebida o incorrecta, o discutir oportunidades y/o quejas. Para lograrlo, debe existir un canal de comunicación justo, transparente y accesible para proporcionar información a la dirección y resolver los problemas del lugar de trabajo. Los empleadores deben fomentar la divulgación oportuna de las preocupaciones y prohibir las represalias contra cualquier persona que, de buena fe, informe de sus preocupaciones.</i>	21	Los métodos para comunicar a los empleados las expectativas y conductas a seguir en el trabajo son claros, fáciles de entender y accesibles a todos los empleados.
			22	Se establecen canales de comunicación y los empleados pueden y se les anima a dar su opinión, plantear sus preocupaciones y comunicarse con la gerencia.
			23	Existe un proceso/mecanismo para recibir, investigar y resolver preocupaciones, disputas y/o quejas, y se anima a los empleados a utilizarlo.
			24	Existe una política de no represalias que sirve de guía y dirige todas las prioridades, objetivos, esfuerzos y prácticas que contribuyen a crear un entorno de trabajo que garantice la seguridad psicológica y física.
			25	Los empleados no experimentan ningún tipo de represalia cuando comunican sugerencias, preocupaciones o denuncian violaciones contra la seguridad psicológica o física.
			26	Al evaluar periódicamente la eficacia de la política de no represalias y del mecanismo de reclamaciones, se realiza una evaluación interna para determinar el grado de proactividad con que los empleados comunican sus sugerencias y preocupaciones a los supervisores, a la gerencia y/o a través de otros canales disponibles.
	Reclutamiento ético	<i>Los empleadores deberán contratar a los trabajadores de forma ética. Las prácticas abusivas, engañosas, fraudulentas o corruptas son inaceptables en cualquier fase del proceso de contratación y selección. Ningún trabajador debe pagar por un empleo; los empleadores correrán con los gastos de contratación y colocación. Si se recurre a proveedores de mano de obra externos, se llevará a cabo la diligencia debida para garantizar su compromiso de respetar el Código de Ética.</i>	27	Los términos del empleo se comunican de forma clara y consistente a los empleados potenciales, en un lenguaje que entiendan; y una vez contratados, estos mismos términos se documentan en un acuerdo de empleo por escrito.
			28	Se ha adoptado e integrado el principio de que el empleador paga en el proceso de reclutamiento y contratación; existe una política detallada y de vanguardia, conforme a la cual no se cobran honorarios de contratación a los empleados, y los costos pagados por el empleador versus los costos pagados por los empleados están claramente documentados.
			29	Hay un esfuerzo continuo y prácticas documentadas que garantizan a los empleados potenciales un proceso de contratación transparente, digno y física y psicológicamente seguro.
			30	Cuando se contrata a través de un Contratista de Mano de Obra Agrícola (FLC) o de agencias de empleo externas, existe un procedimiento formal para comprobar el estatus legal, la conducta ética y un acuerdo contractual que exija transparencia sobre las prácticas de reclutamiento y cumplimiento de la ley y de los Principios del Código de Ética.
			31	Cuando se contrata a través de un Contratista de Mano de Obra Agrícola (FLC, por sus siglas en inglés) o de agencias de empleo externas, existe un procedimiento formal para evaluar el desempeño del contratista de mano de obra para garantizar que están cumpliendo con su obligación contractual relacionada con el cumplimiento legal y los Principios del Código de Ética.
			32	Cuando se contrata a través de un Contratista de Mano de Obra Agrícola (FLC, por sus siglas en inglés) o de agencias de empleo externas, existe un proceso que garantiza que se toman medidas ante los problemas de incumplimiento relacionados con el cumplimiento legal y/o los Principios del Código de Ética.
	Sistemas de gestión y mejora continua	<i>Los empleadores se comprometen a integrar sistemas de gestión eficaces (como políticas, procesos, educación y capacitación, documentación, comunicación y canales de retroalimentación) que sostengan y demuestren el cumplimiento de las leyes laborales, de empleo, salud ocupacional y seguridad aplicables que regulan al empleador. Los empleadores deben recurrir a estos sistemas para mejorar continuamente el rendimiento con respecto a los objetivos de cumplimiento.</i>	33	Empleados con experiencia y capacitación pertinentes, y con autoridad suficiente, son responsables de la supervisión e implantación de cada sistema de gestión asociado a todos y cada uno de los Principios y de todos los requisitos legales locales/nacionales.
			34	Existen políticas y procedimientos documentados, claros y completos, alineados con los requisitos de cada uno de estos Principios y con todos los requisitos legales locales/nacionales.
			35	La capacitación y la distribución de información son componentes clave de todo sistema de gestión, y existe un proceso para evaluar la calidad, puntualidad y eficacia de todos los esfuerzos relacionados con informar y capacitar a los empleados.
			36	Periódicamente se realizan evaluaciones internas de los sistemas de gestión, las políticas, los procedimientos y las prácticas relacionadas con cada uno de estos Principios; cuando surgen oportunidades de mejora, se resuelven oportunamente.

V2.0	Respeto a los derechos humanos			
	El empleo se elige libremente	<i>Los empleadores respetan la legislación aplicable con respecto a la libertad de asociación y negociación colectiva y la igualdad de derechos de los trabajadores a abstenerse de dicha actividad.</i>	37	Existe una política establecida que define los compromisos con un entorno laboral en el que el empleo se elige libremente y nunca se realiza bajo amenaza, coerción, fuerza o amenaza de penalización.
			38	No existen circunstancias en las que se obligue a un empleado a realizar un trabajo en contra de su voluntad.
			39	Todas las horas extra son de carácter voluntario, y existe un método para informar a los empleados y recibir su consentimiento antes de programarlas.
			40	Los empleados no están en deuda con el empleador; si se han concedido préstamos a los empleados, las condiciones y las deducciones son transparentes y conformes a la ley y a las expectativas de este Principio.
			41	Se provee a todos los empleados un lugar de trabajo donde se protege y respeta la libertad de movimiento, libre de vigilancia intimidante, libre acceso a su identidad legal y documentos de trabajo, y libertad para terminar la relación laboral.
	Libertad de asociación	<i>Los empleadores respetan la legislación aplicable con respecto a la libertad de asociación y negociación colectiva y la igualdad de derechos de los trabajadores a abstenerse de dicha actividad.</i>	42	Se informa a toda la fuerza laboral sobre sus derechos legales a la libertad de asociación, opinión, reunión pacífica y capacidad para expresarlos libremente.
	Trato humano y no acoso	<i>Todo trabajador merece ser tratado con dignidad y respeto y no debe ser objeto de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal, coerción o amenaza de esta conducta. Los empleadores responden a la necesidad de prevenir el acoso sexual con educación, comunicación y procedimientos disciplinarios que demuestren que no se tolerará tal comportamiento.</i>	43	Existe una política en la que se esbozan los compromisos para crear un entorno de trabajo que sea psicológica y físicamente adecuado para todos los empleados, y se describen las expectativas de trato humano y no acoso en toda la organización.
			44	Tanto los gerentes como los supervisores conocen bien la conducta adecuada en el lugar de trabajo, entienden lo que constituye acoso y abuso, y comprenden las consecuencias de atentar contra la seguridad física y psicológica de otro empleado.
			45	Se ofrecen capacitaciones con regularidad a toda la fuerza laboral dirigidas a desarrollar la capacidad de todos los empleados de reconocer formas de conducta prohibidas, poner de su parte para contribuir a un entorno de trabajo sano y seguro que garantice la seguridad física y psicológica de todos los empleados, y saber cómo utilizar el sistema de querellas.
			46	Todos los empleados están informados sobre los sistemas de querella y disciplinarios establecidos para garantizar la seguridad física y psicológica de todos los empleados.
			47	Existen protocolos eficaces y personal cualificado para investigar y resolver de forma justa y confidencial la denuncia de un empleado que se haya sentido inseguro física o psicológicamente en el lugar de trabajo.
	No discriminación	<i>Se respeta la igualdad de oportunidades laborales, incluido el respeto a todas las personas. Los trabajadores merecen un lugar de trabajo libre de cualquier forma de discriminación ilegal, donde las decisiones de empleo se basen únicamente en los requisitos del puesto.</i>	48	Existe una política establecida que describe los compromisos de crear un entorno de trabajo libre de discriminación y que ofrezca igualdad de oportunidades de empleo a todas las personas.
			49	Todo el personal responsable del reclutamiento, contratación y supervisión de los empleados reciben capacitación sobre cómo evitar prácticas discriminatorias, y confían en que el procedimiento y el enfoque que adoptan no son discriminatorios.
			50	A lo largo del proceso de contratación y empleo, no se realizan pruebas médicas prohibidas por la ley ni pruebas de embarazo; no se pregunta a las empleadas por su estado de embarazo.
			51	Todos los empleados del mismo tipo y calidad de trabajo tienen acceso a las mismas oportunidades.
	Protección de los niños y trabajadores jóvenes	<i>Respetar y apoyar el bienestar de los niños requiere que los empleadores salvaguarden activamente los intereses de los niños, evitando que sufran daños en el lugar de trabajo. Los jóvenes que pueden trabajar legalmente también desean y merecen oportunidades económicas, pero necesitan un trabajo adecuado para su edad y una supervisión apropiada. 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 dificulten la educación obligatoria. Los empresarios no contratan a nadie por debajo de la edad legal para trabajar o de los 15 años cuando no existe una edad mínima para trabajar.</i>	52	Durante la contratación existe un proceso para verificar la edad del posible empleado y se garantiza que todos los empleados cumplen el requisito legal de edad mínima. Si no existe un requisito legal de edad mínima, este proceso garantiza que no se contrate a personas menores de 15 años.
			53	Los jóvenes menores de 18 años empleados legalmente están exentos de realizar trabajos peligrosos, y las horas de trabajo no confligen con la educación obligatoria.
			54	Si se identifica a un empleado menor de edad, o un niño accede a un lugar o área de trabajo donde está prohibido, se procura la protección y seguridad del niño mientras se contacta al tutor legal, a los padres o a un funcionario gubernamental.