



NORMAS SOBRE CONDICIONES LABORALES DE DRISCOLL'S

(Anteriormente Normas sobre el bienestar
de los trabajadores de Driscoll's)

Updated December, 2017



Driscoll's[®]
Only the Finest Berries[™]

DECLARACIÓN DE PROPÓSITO

Estas Normas definen las expectativas y los principios básicos de Driscoll's para el lugar de trabajo. Queremos que el hecho de trabajar dentro de la empresa Driscoll's sea motivo de orgullo para las miles de personas que hacen posible nuestra misión de deleitar continuamente a los consumidores de berries.

Driscoll's reconoce el valor y la importancia de todas las personas que forman parte de nuestra cadena de suministro.

Al promover el respeto, la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, estamos respaldando la visión de nuestra empresa: *"convertirnos en la compañía de berries más confiable y querida del mundo, enriqueciendo la vida de las personas y comunidades a donde llegamos"*. Nosotros creemos que tener buenas condiciones de trabajo debería ser una expectativa de todos, y en nuestra experiencia, esto se refleja en más productividad y una experiencia más enriquecedora para todos.

ALCANCE DE APLICACIÓN

Estas Normas se aplican a todos los trabajadores de nuestra cadena de suministro, sin distinción. Nuestro esfuerzo en la implementación de estas Normas se concentrará en brindar protección a los empleados más vulnerables de nuestra empresa, particularmente a aquellos trabajadores migrantes que trabajan por temporada.

NORMAS LABORALES INTERNACIONALES

Estas Normas se basan en los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Requisito de Comercio Ético de Miembros de Sedex (Sedex Members Ethical Trade Audit, SMETA), los estándares del Programa de Cumplimiento Social Mundial (Global Social Compliance Program, GSCP), los estándares de la Iniciativa de Cumplimiento Social Empresarial (Business Social Compliance Initiative, BSCI) y una revisión en colaboración de las normas específicas de la agricultura a partir de varias organizaciones no gubernamentales.

CUMPLIMIENTO LEGAL

Las leyes laborales de los países donde trabajamos están respaldadas por estas Normas. En los lugares donde las leyes laborales ofrecen una protección superior a la de estas Normas, se deberán respetar y seguir esas leyes. En los lugares donde las leyes laborales no ofrezcan la protección mínima que brindan estas Normas, Driscoll's exige que los empleadores estén a la altura de nuestras expectativas.

IMPLEMENTACIÓN

Driscoll's asegurará la implementación de estas Normas en todo el mundo. La implementación incluirá evaluaciones de los lugares de trabajo y auditorías externas.

EXPECTATIVA DE TRANSPARENCIA, APOYO Y MEJORA CONTINUA

Driscoll's prevé un entorno de transparencia e intercambio de información entre nosotros, nuestros productores y nuestros viveros con respecto a las políticas, prácticas y condiciones laborales. Driscoll's se esfuerza por tener un enfoque solidario y de avance dentro de cada lugar de cultivo y de los viveros. Si se identificara un problema a través del proceso de evaluación, se espera que los productores y los viveros trabajen con Driscoll's para garantizar y demostrar una mejora sincera y continua hacia los objetivos definidos. Este compromiso con la transparencia incluye el compromiso de desarrollar procedimientos de queja a terceros confiables para los trabajadores agrícolas que trabajen en ranchos/fincas de nuestra cadena de suministro.

NORMAS DE CERO TOLERANCIA

Driscoll's considera que las siguientes prácticas son inaceptables:

- › Trabajo infantil
- › Trabajo forzado
- › Trata de personas
- › Abuso, coacción y acoso
- › Condiciones de salud y seguridad que presenten un riesgo inmediato para la vida o la integridad física

Todos los problemas detectados que estén en conflicto con las normas de tolerancia cero deben corregirse inmediatamente por el empleador o darán lugar a la terminación de la relación con Driscoll's.

1. Libre elección del empleo

- 1.1** Se prohíben todos los tipos de trabajo forzoso u obligatorio, y la trata de personas en cualquiera de sus formas, como prisión forzada, servidumbre o trabajo forzado.
- 1.2** Los trabajadores no dejarán al cuidado de su empleador ni de contratistas de trabajo "depósitos" o documentos de empleo personales originales, tales como documentos de identificación, ciudadanía, pasaportes o visas.
- 1.3** Los trabajadores tienen el derecho de terminar la relación laboral cuando ellos lo decidan. Debe respetarse el derecho de los trabajadores a retirarse del lugar de trabajo después de su turno.

2. Libertad sindical y derecho a la negociación colectiva

- 2.1** Los trabajadores tienen la libertad de elegir, fundar, afiliarse y actuar en organizaciones de trabajadores libres e independientes sin interferencias ni represalias.
- 2.2** No se debe discriminar a los representantes de los trabajadores, y estos deben tener acceso al lugar de trabajo, dentro del marco jurídico, con el fin de llevar a cabo sus funciones de representación.

3. Salud y seguridad en el lugar de trabajo, y hospedaje de los trabajadores

- 3.1** El empleador debe proporcionar un entorno de trabajo seguro e higiénico en todo momento, incluso durante el traslado entre el lugar de trabajo y el lugar de residencia del empleado, cuando el empleador preste servicios de transporte.
- 3.2** Los lugares de trabajo deben estar libres de amenazas para la salud de los trabajadores, y se deben tomar precauciones para evitar accidentes y lesiones. Los empleadores deben cumplir con las leyes locales y con el Anexo de estas Normas sobre salud y seguridad.
- 3.3** Los trabajadores deben recibir capacitaciones periódicamente sobre salud y seguridad, las cuales deben quedar registradas. Dichas capacitaciones deben repetirse para los trabajadores nuevos o reasignados.
- 3.4** Se proporcionará acceso a baños suficientes y limpios, agua potable y, si corresponde, instalaciones higiénicas para guardar alimentos.
- 3.5** Cuando se proporcione hospedaje, este debe estar limpio, ser seguro, satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y cumplir con los requisitos descritos en el Anexo sobre vivienda de estas Normas.
- 3.6** El empleador debe encomendarle la responsabilidad de la salud y seguridad a un representante de alta jerarquía de la gerencia.

4. Trabajo infantil y trabajadores jóvenes

- 4.1 De acuerdo con el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cada trabajador empleado debe tener al menos quince (15) años de edad, salvo que las leyes locales establezcan una edad mínima mayor.
- 4.2 El empleador debe asegurarse de que se implementen políticas y procedimientos específicos para prevenir el empleo de niños menores de 15 años (o la edad de empleo legal que corresponda, si es mayor).
- 4.3 El empleador debe implementar sistemas para controlar la edad de todos los trabajadores y conservar constancias en sus registros de empleo.
- 4.4 El empleador debe asegurarse de buscar soluciones sensibles y apropiadas en los casos en que se detecte trabajo infantil. Las soluciones deben velar por los intereses del niño y garantizar el retiro del niño del lugar de trabajo pero sin colocarlo en una situación de mayor vulnerabilidad.
- 4.5 El empleador debe garantizar la protección de los trabajadores jóvenes (menores de 18 años de edad) en lo que respecta a las condiciones de seguridad, tipos y horas de trabajo. Las personas jóvenes menores de 18 años no deben trabajar de noche ni trabajar horas extra, así como tampoco trabajar en condiciones peligrosas, estar en contacto con pesticidas, operar maquinaria pesada ni levantar cargas pesadas.

5. Salarios y beneficios

- 5.1 Como mínimo, el empleador debe asegurarse de que los salarios y beneficios proporcionados sean iguales o superen los mínimos legales y/o los estándares de la industria, y/o lo dispuesto en los convenios colectivos aplicables.
- 5.2 Las horas extraordinarias se deben compensar de acuerdo con la legislación local.
- 5.3 El empleo debe ofrecerse siempre dentro de los términos establecidos por las leyes aplicables. En el momento de la contratación, el empleador debe proporcionar a los trabajadores contratos que contengan información escrita clara sobre las condiciones de trabajo, en un idioma que ellos comprendan. Las condiciones de trabajo incluyen la descripción del trabajo, los salarios que se pagarán, los beneficios, las condiciones de transporte, la fecha de inicio y el período de empleo. El empleador debe asegurarse de que los contratos se firmen antes de la fecha de inicio del empleo.
- 5.4 No está permitido utilizar deducciones salariales como medida disciplinaria, así como tampoco hacer deducciones salariales que no estén establecidas por ley nacional sin el permiso expreso del trabajador afectado.
- 5.5 El empleador debe proporcionar a los trabajadores un recibo de salario comprensible que incluya días trabajados, salario diario o a destajo, horas extras a cada tasa especificada, bonificaciones, asignaciones y deducciones legales o contractuales para cada período de pago. El empleador debe asegurarse de que los trabajadores reconocen, como correctos, los detalles de los salarios pagados.
- 5.6 El empleador debe asegurarse de que a los trabajadores se les pague de manera periódica, de acuerdo con la legislación local, pero en todos los casos al menos una vez por mes calendario. Los pagos deben efectuarse a través de un método que permita llevar un registro de seguimiento y proporcionarle al trabajador una constancia de pago.

6. Horas de trabajo y días de descanso

- 6.1 El empleador debe asegurarse de que las horas normales de trabajo se establezcan de acuerdo con las leyes locales y estén claramente definidas en el contrato de empleo.
- 6.2 El empleador debe asegurarse de que las horas extraordinarias sean voluntarias y no superen los límites establecidos por la legislación local. Los trabajadores no deben ser obligados a trabajar más de sesenta (60) horas en un período de siete (7) días.
- 6.3 El empleador debe proporcionar a los trabajadores al menos un (1) día de descanso completo por cada siete (7) días o dos (2) días de descanso por cada catorce (14) días, en los casos permitidos por ley.
- 6.4 Se deben mantener registros detallados de las horas de trabajo para todos los trabajadores, que incluyan las horas de trabajo normales y extraordinarias, y los descansos tomados.
- 6.5 Las expectativas de horas extraordinarias se comunicarán claramente a todos los trabajadores y serán aceptadas por cada trabajador.

7. Prohibición de discriminación

- 7.1 La discriminación en cualquiera de sus formas está prohibida, y los trabajadores serán tratados con respeto y dignidad. No habrá discriminación contra ningún empleado o futuro empleado en la contratación, salarios, beneficios o cualquier otra capacidad, en base a la raza, credo, color, nacionalidad o etnia, sexo, edad, discapacidad, actividad política o sindical, estado civil, embarazo, creencias religiosas u orientación sexual.
- 7.2 El empleador deberá proporcionar igualdad de oportunidades para todos los trabajadores.

8. Empleo estable, proveedores de mando de obra y empleadores de terceros

- 8.1 Los empleadores y los empleadores de terceros que usen deben asegurarse de que los trabajadores no tengan que pagar ninguna comisión de reclutamiento, costo de transporte ni ningún otro cargo relacionado con la obtención del trabajo en ningún momento del proceso de reclutamiento.
- 8.2 A los trabajadores migrantes que hayan sido reclutados en su país o región de origen se les debe proporcionar acceso a vivienda, atención médica y servicios sociales. Si un acuerdo contractual incluye a la familia de un trabajador, también se debe proporcionar acceso a guardería, educación infantil y alojamiento. Al finalizar el empleo, el empleador debe proporcionar a los trabajadores transporte de regreso a la región o país de origen, según los términos de empleo.
- 8.3 Se debe proporcionar a los trabajadores migrantes un contrato escrito que detalle con precisión las condiciones de empleo ofrecidas antes del inicio del viaje hacia el lugar donde se desarrollará el empleo. En los casos en que el empleador sea responsable de proporcionar beneficios adicionales para el trabajador migrante, como vivienda, educación y servicios de salud, estos beneficios también deben estar detallados en el contrato.
- 8.4 El empleador debe tener pleno conocimiento de todo el proceso de reclutamiento, lo que incluye conocer a todos los reclutadores y los intermediarios en lo que respecta a los requisitos legales y/o éticos.
- 8.5 Se han implementado sistemas de gestión eficaces con el fin de identificar y monitorear la contratación y la gestión de todos los trabajadores migrantes, de contrato, de la agencia temporal u ocasionales.

8. Empleo periódico, contratistas de trabajo y empleadores de terceros (continuación)

- 8.6** El empleador debe mantener un acuerdo de contrato con cada proveedor de mano de obra que estipule que están obligados a respetar estas Normas. El uso de proveedores de mano de obra no debe menoscabar ni perjudicar los derechos de los trabajadores.
- 8.7** Si se utilizan proveedores de mano de obra, el empleador debe mantener copias de su licencia de actividad, expedientes de los trabajadores, comprobante de pagos del seguro social y cualquier otra documentación o registros necesarios para demostrar el cumplimiento de estas Normas.

9. Prohibición de acoso y abuso

- 9.1** Se prohíbe estrictamente el uso de amenazas verbales, físicas o psicológicas, abuso o acoso de cualquier tipo, sexual o de otro tipo.

10. Sistemas de gestión

- 10.1** Se espera que el empleador lleve a cabo sus operaciones de conformidad con la legislación local, para lo cual deberá obtener y mantener actualizados la licencia de actividad y los permisos locales que sean necesarios.
- 10.2** El empleador debe designar a un miembro de la gerencia/dirección o a un comité de ética para que asuma la responsabilidad de que se cumpla con estas Normas.
- 10.3** Se espera que el empleador comunique a todos los trabajadores el compromiso de cumplir con estas Normas mediante una declaración por escrito, que sea comprensible y visible en una zona accesible a todos los empleados, y que esté traducida en los idiomas pertinentes.
- 10.4** El empleador debe mantener políticas y procedimientos escritos, claramente definidos y firmados para la implementación y la gestión diaria de estas Normas dentro de su operación.
- 10.5** El empleador debe proporcionar una política y procedimiento disciplinario claramente escrito, que sea gradualmente creciente en cuanto a su severidad. Por ejemplo, advertencia verbal, amonestación por escrito, suspensión y despido. Cualquier excepción a esta política escrita (por ejemplo, conducta violenta o embriaguez en el lugar de trabajo) que pudiera ser causa de despido inmediato será puesta por escrito y comunicada claramente a los empleados al momento de la contratación. Deben mantenerse registros de todas las acciones disciplinarias tomadas para todos los empleados.
- 10.6** El empleador debe proporcionar un procedimiento formal y documentado para que los trabajadores planteen sugerencias, quejas y reclamos en forma confidencial y segura.
- 10.7** El empleador debe asegurarse de que todas las políticas y procedimientos relevantes para la implementación de estas Normas se comuniquen claramente a todos los trabajadores en un idioma que el trabajador comprenda y, cuando sea necesario, asegurarse de que los trabajadores y la gerencia reciban la capacitación adecuada para la implementación efectiva de todas las políticas.
- 10.8** El empleador debe mantener registros de empleo actualizados que deberán incluir el nombre del trabajador, la fecha de nacimiento, la descripción del trabajo, salarios, beneficios, fecha de inicio y duración del empleo. Los registros de empleo se mantendrán durante el tiempo que exija la legislación local y, al menos, durante 12 meses después de que finalice la relación laboral con el trabajador.

DEFINICIONES DE TÉRMINOS

Normas (Normas de Driscoll's para el Tratamiento Social y Ético de los Trabajadores)

- Empleador: Cualquier empleador de mano de obra en la cadena de suministro de Driscoll's.
- Proveedor de mano de obra: Todas las diferentes formas de contratistas de trabajo, que incluyen proveedores de mano de obra, reclutadores, proveedores de servicios, trabajadores eventuales, etc.
- Trabajador migrante: Trabajadores que han viajado desde su hogar para trabajar en cualquier otro lugar, que queda a una distancia que no les permite ir a trabajar y volver a sus hogares todos los días.
- Proveedor: Cualquier proveedor de cualquier producto o servicio para la cadena de suministro de Driscoll's.
- Trabajador(es): Empleados dentro de la cadena de suministro, principalmente los trabajadores más vulnerables, como la mano de obra agrícola, de migrantes y de temporada.
- Servicios Sociales: Servicios gubernamentales proporcionados para beneficio de la comunidad, como educación, atención médica y vivienda.

Anexos

Normas de vivienda

Normas de salud y seguridad en el lugar de trabajo

