

VERITÉ

Fair Labor. **Worldwide.**



Panel: Retos de la movilidad laboral y contratación justa en el sector hortofrutícola

Verité

Misión: asegurar que las personas alrededor del mundo trabajen bajo condiciones seguras, justas y legales.

- ONG fundada en 1995 con sede principal en EE.UU.
- Oficinas, socios, y actividades en mas de 60 países
- Trabaja con ONGs, sindicatos, iniciativas (ATEST, ILRWG)
- Financiado por fundaciones, gobiernos, marcas
- Lleva a cabo actividades en más de 50 países:
 - Investigaciones, Proyectos, Incidencia Política
 - Auditorias, Asesoría, Capacitaciones



Algunas Investigaciones y Publicaciones Relevantes

- Risk Analysis of Labor Violations Among Farmworkers in the Guatemalan Sugar Sector (Verité)
- Labor and Human Rights Risk Analysis of Ecuador's Palm Oil Sector (Verité)
- Organized Crime and Illegally Mined Gold in Latin America (The Global Initiative against Transnational Organized Crime)
- Undocumented Workers in the US Garment Sector: An Assessment and Guide for Brands (Verité)
- The Nexus of Illegal Gold Mining and Human Trafficking in Global Supply Chains (Verité)
- The Role of Recruitment Fees and Abusive and Fraudulent Recruitment Practices of Recruitment Agencies in Trafficking in Persons (UNODC)
- Análisis de Riesgo de Indicadores de Trabajo Forzoso y Trata de Personas en la Minería Ilegal de Oro en el Perú (Verité)

Algunas Investigaciones y Publicaciones Relevantes

- Análisis de Riesgos Laborales y de Derechos Humanos en el Sector Palmero de Guatemala (Verité)
- Human Trafficking & Global Supply Chains: A Background Paper (UN Special Rapporteur on Trafficking in Persons)
- Risk Analysis of Indicators of Forced Labor and Human Trafficking in Illegal Gold Mining in Peru (Verité)
- Research on Indicators of Forced Labor in the Supply Chain of Coffee in Guatemala (Verité/USDOL)
- Research on Indicators of Forced Labor in the Supply Chain of Sugar in the Dominican Republic (Verité/USDOL)
- Research on Indicators of Forced Labor in the Supply Chains of Brazil-Nuts, Cattle, Corn and Peanuts in Bolivia (Verité/USDOL)
- Immigrant Workers in US Agriculture: The Role of Labor Brokers in Vulnerability to Forced Labor (Verité)

Informalidad de los Reclutadores

Riesgos

- Riesgo de contratar contratistas no registrados o con antecedentes penales
- Falta de relación formal de empleo
- La falta de una relación formal expone al empleador a riesgos legales o a perder contratos de compradores

Acciones Recomendadas/Mejores Prácticas

- Cuando sea posible, se debe contratar a los trabajadores o trabajadoras directamente
- Cuando sea necesario utilizar contratistas, se debería verificar que:
 - Tengan licencia y cuenten con una carta poder
 - Respetan las regulaciones en relación a los honorarios, el fraude, etc.
 - No tengan antecedentes penales
- Si están contratando trabajadores o trabajadoras migrantes, hay que verificar el cumplimiento con las leyes migratorias y las leyes y regulaciones del país de origen.
- Hay que verificar el cumplimiento de todos los y las subcontratistas involucrados (reclutadores, transportistas, líderes de cuadrilla, etc.)

Reclutamiento Engañoso

Riesgos

- El contratista puede engañar tanto a los productores como a los trabajadores y trabajadoras
- Es un indicador de trabajo forzoso
- Puede generar desconfianza, falta de satisfacción entre los trabajadores o trabajadoras por condiciones diferentes a las prometidas

Acciones Recomendadas/Mejores Prácticas

- Se debe concientizar a los trabajadores y trabajadoras sobre sus derechos y responsabilidades en el momento de la contratación, incluyendo
 - Sus derechos laborales
 - El tipo y duración del trabajo
 - Condiciones de trabajo y vivienda (pago, horas de trabajo, vivienda, comida, etc.)
- Se debe verificar que las condiciones acordadas con el contratistas son iguales a las condiciones que se están ofreciendo.
- Se debe dejar de utilizar contratistas que recuren al engaño

Falta de Contratos

Riesgos

- La falta de contratos con contratistas, contribuye a la informalidad de los mismos y a que no reconozcan su obligación de cumplir con las leyes y los estándares
- La falta de contratos con los trabajadores o trabajadoras contribuye a la falta de conocimiento sobre sus derechos y responsabilidades, lo que permite el engaño

Acciones Recomendadas/Mejores Prácticas

- Se debe tener un contrato con los contratistas que especifique su compromiso de cumplimiento con las leyes relevantes y los códigos de conducta de sus clientes (y sus propios estándares)
- Cada contratista debe proveerle un contrato escrito a cada trabajador o trabajadora en el momento de su reclutamiento
- Los productores deben proveerle un contrato escrito a cada trabajador o trabajadora en el momento de la contratación/llegada al lugar de trabajo, y los contratos deberían:
 - ser escritos en un idioma que entienda el trabajador o trabajadora
 - indicar derechos, responsabilidades, y condiciones de trabajo
 - si los trabajadores no pueden leer, se les debe comunicar el contenido del contrato verbalmente asegurándose de que lo hayan entendido

Cobro de Honorarios de Reclutamiento

Riesgos

- Los reclutadores o reclutadoras pueden estar haciendo un doble cargo (tanto a los productores como a los trabajadores o trabajadoras)
- Los trabajadores o trabajadoras pueden quedar endeudados con los o las contratistas
- Muchos códigos de conducta y leyes prohíben el cobro de honorarios de reclutamiento a los trabajadores o trabajadoras

Acciones Recomendadas/Mejores Prácticas

- Prohibir explícitamente el cobro a los trabajadores o trabajadoras de honorarios de reclutamiento, incluyendo los gastos relacionados al transporte o visas de trabajo
- Comunicar a los contratistas que ni ellos, ni sus agentes pueden cobrarles ningún honorario a los trabajadores o trabajadoras
- Verificar con los trabajadores y trabajadoras si les ha cobrado algún honorario
- Reembolsar a los trabajadores o trabajadoras por cualquier honorario o gasto de transporte al lugar de trabajo
- Dejar de utilizar contratistas que cobran honorarios a los trabajadores o trabajadoras

Retención de Documentos

Riesgos

- Es un delito y es prohibido por muchos códigos de conducta
- Es un indicador de trabajo forzoso
- Permite a los y las contratistas ejercer un alto nivel de control sobre los trabajadores
- Restringe la libertad de movimiento de los trabajadores o trabajadoras, especialmente los migrantes

Acciones Recomendadas/Mejores Prácticas

- Prohibir explícitamente la confiscación, destrucción, y retención de los documentos de identidad o viaje de los trabajadores o trabajadoras (cédula, pasaporte, boletos, etc.)
- Proveer a los trabajadores y trabajadoras acceso libre a cajas fuertes para guardar a sus documentos y pertenencias de valor
- Si a un trabajador o trabajadora pide que la empresa resguarde sus documentos, se le debe dar una fotocopia y asegurarse de devolvérselos inmediatamente si fuera necesario
- Verificar con los trabajadores o trabajadoras si los contratistas están reteniendo sus documentos y si es así, devolver inmediatamente los documentos retenidos
- Dejar de usar contratistas que retienen documentos