



CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA

Proveedores Hortifrut

ÍNDICE

I. OBJETIVO	3
II. CAPÍTULO I: LINEAMIENTOS GENERALES	4
A. ESTÁNDARES MÍNIMOS EN TÉRMINOS DE DERECHOS HUMANOS.....	4
B. ACTUANDO CON INTEGRIDAD.....	10
C. EVALUACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE PROVEEDORES.....	12
D. RESPETO AL MEDIO AMBIENTE.....	13
E. CANAL DE DENUNCIAS.....	14
III. CAPÍTULO II: PRODUCTORES AGRÍCOLAS TERCEROS, PACKING TERCEROS Y EXPORTADORES DIRECTOS	17
A. CONSIDERACIONES ADICIONALES DE ESTÁNDARES MÍNIMOS DE LOS DERECHOS HUMANOS:.....	17
B. ESTANDARES MÍNIMOS PARA ALOJAMIENTOS DE TRABAJADORES.....	19
B.1. Condiciones de habitabilidad generales.....	19
B.2. Condiciones de habitualidad específicas.....	20
C. CONDICIONES DE ESPACIO, ESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO.....	21
C.1. Zonas Comunes.....	21
C.2. Zonas privadas.....	23
C.3. Condiciones sociales.....	24

I. OBJETIVO

Establecer las normas de comportamiento ético y de conducta empresarial, que regulen en forma objetiva y transparente todas y cada una de las distintas actividades comerciales que involucran a todos nuestros Proveedores. En este sentido, el código establece los requisitos mínimos de conducta que esperamos transmitir y trabajar en conjunto con nuestra cadena de abastecimiento, a fin de que estos den cumplimiento a los mismos. Nuestro enfoque no implica exclusivamente monitorear su cumplimiento sino también colaborar juntamente con nuestros proveedores para una mayor comprensión de los desafíos, promover mejoras y empoderarlos a que lleven a cabo estas prácticas en todo su quehacer. Los estándares mínimos que están incluidos en este código serán contractualmente obligatorios y esperamos que nuestros Proveedores verifiquen su cumplimiento constantemente, no solo al interior de su organización, sino que también, con su respectiva cadena de abastecimiento.

Hortifrut se reserva el derecho de dar por terminado cualquier contrato o convenio comercial con cualquier Proveedor que no cumpla con el presente Código.

II. CAPÍTULO I: LINEAMIENTOS GENERALES

Este capítulo abarca las directrices éticas y de conducta aplicables a todos los terceros comerciales de Hortifrut:

- a) Proveedores, que presten servicios y/o vendan bienes a HF.
- b) Productores Agrícolas
- c) Exportadores directos
- d) Servicio de Packing (Servicio de enfriamiento y/o de embalaje de fruta).
- e) Empresas Contratistas

Cada vez que se mencione el término proveedor o proveedores a lo largo de todo el documento, se referirá a los actores mencionados anteriormente.

El código es aplicable para los proveedores de todas las sociedades de Hortifrut S.A., en adelante Hortifrut, incluyendo subsidiarias y asociadas bajo control operacional.

A. ESTÁNDARES MÍNIMOS EN TÉRMINOS DE DERECHOS HUMANOS

Hortifrut rechaza cualquier incumplimiento de la legislación laboral y, a estos efectos, exige a sus proveedores, el mismo cumplimiento con sus trabajadores, cuya observación es considerada esencial para el mantenimiento de la relación comercial y de confianza establecida entre las Partes.

De conformidad con lo anterior, y sobre la base de normas internacionales como la “Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas”, los “Principios recortes sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas” y la “Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo”, así como las normas éticas internacionales de los clientes de Hortifrut, el proveedor asume las siguientes obligaciones:

a. Cumplir estrictamente la normativa laboral y convenios colectivos:

Que les resulte aplicables en cada momento. Si hay una diferencia entre las leyes locales y las leyes internacionales, de preferencia se deberá aplicar la disposición que otorgue la mayor protección posible.

b. Asegurar la libre elección de empleo de sus trabajadores:

- b.1.** Ningún trabajador debe ser forzado u obligado a trabajar y no habrá trabajos involuntarios ni forzados, ni en el marco penitenciario. El proveedor en su rol de empleador, se compromete a desarrollar acciones preventivas y correctivas para asegurarse que sus instalaciones y las de sus proveedores estén libres de Esclavitud Moderna (trabajo forzado, trabajo infantil, trata de personas).
- b.2.** Todos los trabajadores deberán tener libertad de movimiento en todo momento durante el proceso de contratación y en el lugar de trabajo y serán libres de abandonar su empleo con un plazo de aviso previo razonable.
- b.3.** Ningún trabajador debe pagar por un puesto de trabajo, ya que el costo de la contratación no debe correr a cargo del trabajador - todos los honorarios y todos los costos relacionados con el proceso de contratación de los trabajadores deben ser cubiertos por la entidad que finalmente tiene un contrato de trabajo con los trabajadores y no por los trabajadores. La aceptación de cualquier forma de soborno de los trabajadores para asegurar el empleo debe estar prohibida.
- b.4.** En caso de que haya costos razonablemente imputables a los trabajadores, el proveedor en su rol de empleador (o sus agentes de contratación designados cuando corresponda) debe proporcionar a los solicitantes un desglose de todos los costos relacionados con la contratación en la etapa de contratación y antes de la firma del contrato, explicando cuáles de ellos se cubrirán por el empleador y cuáles por el trabajador.

- b.5.** Sobre los costos de contratación a cargo del empleador: La Definición de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) de honorarios y costos de contratación que debe pagar el empleador o tarifas de contratación son: servicio de contratación, referencia y colocación que puede implicar publicidad, difusión de información, organización de entrevistas, presentación de documentos para autorizaciones gubernamentales, confirmación de credenciales y colocación en el empleo. De acuerdo con el principio de pago del empleador, estos costos deben ser asumidos por el empleador. La cobertura de los costos de contratación incluye costos de controles médicos, costos de seguros, habilidades y calificaciones, capacitación y orientación, costos de equipos, costos administrativos. Los costos de pasaporte y transporte también son asumidos por el empleador si están directamente relacionados con el proceso de contratación de su empresa.
- b.6.** Los trabajadores no tendrán que dejar bajo la custodia del empleador “depósitos” ni su documentación de identidad de cualquier forma (incluyendo identificación personal, tarjetas de crédito, licencia de conducir, etc.) - todos los trabajadores, incluidos los contratados a través o por terceros, en jurisdicciones en las que no se encuentra prohibida la tercerización laboral, deben tener su identificación y documentos de migración disponibles en todo momento.
- b.7.** Cada uno de nuestros proveedores debe tomar todas las medidas razonables para prevenir polizones o “entrantes clandestinos” en vehículos o contenedores destinados a las instalaciones de Hortifrut o a sus instalaciones, de acuerdo con las leyes y regulaciones aplicables. Un polizón o “entrante clandestino” es alguien que se esconde en o sobre un vehículo para evitar pasar por el control fronterizo. Según la política de Transportes Corporativa de Hortifrut, cada proveedor y compañía de transporte debe tener un sistema en marcha para verificar la seguridad de los vehículos o contenedores destinados a Hortifrut. Cuando el transporte sea contratado a un transportista de terceros, el proveedor debe confirmar que ha comunicado nuestros requisitos de seguridad de vehículos y contenedores a ellos y ha recibido la confirmación de que cumplen con estos requisitos.

c. Respetar la libertad de asociación y el derecho a las negociaciones colectivas:

- c.1.** Los trabajadores del proveedor, sin distinción alguna, tendrán derecho a afiliarse o constituir los sindicatos de su elección, así como a negociar colectivamente.
- c.2.** El proveedor en su rol de empleador adoptará una actitud tolerante hacia las actividades de los sindicatos, así como sus actividades organizativas.
- c.3.** Los representantes de los trabajadores no serán discriminados y podrán desarrollar sus funciones representativas en el lugar de trabajo.
- c.4.** En aquellos casos en los que la ley restringiera el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, el empleador facilitará y no dificultará el desarrollo de medios paralelos para asociarse y negociar libre e independientemente.

d. Proporcionar condiciones de trabajo seguras e higiénicas:

- d.1.** Se proporcionará un entorno de trabajo seguro e higiénico, teniendo presentes los conocimientos preponderantes de la industria, así como de cualquier peligro específico. Se tomarán las medidas necesarias para evitar accidentes y perjuicios para la salud derivados del trabajo, asociados con lo que ocurrieran en el transcurso del mismo, mediante la reducción, en la medida de lo razonable, de las causas de los peligros inherentes al entorno laboral.
- d.2.** Los trabajadores recibirán formación con regularidad en materia de seguridad e higiene, la cual se repetirá para trabajadores nuevos o reasignados.
- d.3.** Se proporcionará acceso a aseos limpios y a agua potable y, si fuera necesario, a instalaciones sanitarias para almacenamiento de comida.
- d.4.** El alojamiento, cuando se proporcione, será limpio y seguro y cumplirá las necesidades básicas de los trabajadores.
- d.5.** El proveedor atribuirá la responsabilidad en materia de seguridad e higiene a un representante de la dirección de la empresa.

e. El proveedor no empleará mano de obra infantil:

- e.1.** No se contratará mano de obra infantil. Hortifrut define menor de edad a aquella persona con edad inferior a 15 años cumplidos, sin perjuicio de otros límites establecidos en las legislaciones locales.
- e.2.** En caso se descubra mano de obra infantil en las operaciones, el proveedor contribuirá a las políticas que favorezcan el periodo de transición necesario para que cualquier niño/a que desempeñe un trabajo de mano de obra infantil pueda escolarizarse y recibir con continuidad una educación de calidad hasta que deje de ser niño/a.
- e.3.** No se empleará a niños ni a jóvenes de menos de 18 años para trabajos nocturnos o en condiciones peligrosas.

f. El proveedor pagará un salario digno a sus trabajadores

- f.1.** Los salarios y prestaciones abonados por una semana de trabajo estándar deberán de cumplir, como mínimo, la normativa legal local o la normativa industrial de referencia, la que fije los salarios y prestaciones más altos.
- f.2.** Se proporcionará a todos los trabajadores información por escrito y comprensible sobre sus condiciones de trabajo en relación con los salarios antes de aceptar el empleo y sobre los detalles de sus salarios durante el periodo de pago en cuestión, cada vez que perciban su salario.
- f.3.** Las deducciones del salario como medida disciplinaria no estarán permitidas ni tampoco se practicará ninguna deducción no prevista por la legislación nacional sin el consentimiento expreso del trabajador en cuestión y por escrito. Todas las medidas disciplinarias deberán registrarse.
- f.4.** El proveedor cumplirá escrupulosamente la normativa laboral relacionada con las cotizaciones a la Seguridad Social, todo ello con el objetivo de evitar el menoscabo de los derechos e intereses de los trabajadores y de la Hacienda Pública

g. Las horas de trabajo no serán excesivas

- g.1.** Las horas de trabajo deberán ajustarse a la legislación local y a los convenios colectivos.
- g.2.** Las horas de trabajo, excluidas las horas extraordinarias, se definirán contractualmente.
- g.3.** Las horas extraordinarias serán voluntarias y se realizarán de forma responsable, teniendo en cuenta los siguientes aspectos: el alcance, la frecuencia y las horas trabajadas por cada trabajador de manera individual y la plantilla en su conjunto. No deberán ocupar el lugar de un empleo habitual.
- g.4.** El número total de horas trabajadas en un periodo semanal, no superará el máximo permitido legalmente.
- g.5.** Los trabajadores contarán con los días libres que establezca la normativa vigente.

h. No habrá discriminación

- h.1.** No habrá discriminación a la hora de contratar, indemnizar, formar, promocionar, despedir o jubilar por motivos de raza, casta, origen nacionalidad, religión, edad, minusvalía, género, estado civil, orientación sexual o afiliación sindical o política.
- h.2.** El proveedor está obligado a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar, las medidas que la norma local exija en relación a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

i. No se permitirá un trato inhumano o severo

i.1. El proveedor en su rol de empleador, deberá prohibir el abuso o los castigos de tipo físico, la amenaza de abuso físico o acoso sexual o de otro tipo, así como el abuso verbal u otras formas de intimidación.

El proveedor se asegurará de que las condiciones enumeradas en los puntos anteriores se apliquen a todos sus trabajadores sin distinción de raza, género, creencias religiosas o estado legal, tipo o duración del contrato, incluidos los trabajadores migrantes y de agencia.

Hortifrut alienta a todos sus proveedores a maximizar la creación de oportunidades de empleo plenas y permanentes.

B. ACTUANDO CON INTEGRIDAD

Hortifrut no tolera la realización de prácticas que puedan considerarse irregulares en el desarrollo de sus relaciones con clientes, proveedores, socios, competidores y otros terceros o grupos de interés. En consecuencia, el proveedor prestará especial atención a la prevención de conductas que pudieran estar relacionadas con el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, comprometiéndose expresamente a establecer y aplicar medidas de debida diligencia, información y control interno tendentes a evitar este tipo de actuaciones, así como a prestar la máxima colaboración a las autoridades competentes en relación con las mismas.

El proveedor estará obligado a facilitar a Hortifrut o a cualquier tercero que él designe, la información y/o documentación necesaria a fin de confirmar el cumplimiento de los compromisos asumidos en este documento. Igualmente, el proveedor autorizará cuantas auditorías sean necesarias realizar conforme a los criterios de Hortifrut o de los clientes finales de éste, así como a la implementación inmediata de cualquier acción en esta materia que pueda ser requerida por Hortifrut o por sus clientes finales para cumplir con las obligaciones sociales y medioambientales exigidas, tales como SMETA, GRASP, SPRING o LEAF. El coste de tales auditorías, en caso de que se aprecien deficiencias sustanciales o incumplimientos, correrá a cargo del proveedor.

El Proveedor debe cumplir con todas las leyes, políticas y regulaciones aplicables en el país donde opera. En este ámbito, el Proveedor se compromete a mantener un comportamiento legal y ético y a no incurrir o desarrollar, a través de cualquiera de sus directores, administradores, representantes, trabajadores, agentes o dependientes en general, ningún tipo de actividad o conducta que pudiera afectar el cumplimiento de tales normas.

Hortifrut no acepta en caso alguno, y prohíbe expresamente a sus Proveedores, participar de manera directa o indirecta en cualquier conducta que pueda constituir delitos establecidos en las leyes que establecen la responsabilidad penal de las personas jurídicas en cada legislación o leyes similares aplicables, ni a recibir o entregar cualquier especie de pago indebido que pueda ser utilizado en la comisión de estos, ni aun cuando el resultado del delito fuere beneficioso para la Compañía. En tal sentido, el Proveedor declara que, no ha sido condenado por ninguno de los delitos previstos en las referidas leyes y que sus representantes legales no han sido citados a declarar por los delitos mencionados, comprometiéndose a mantener tal cumplimiento durante toda la vigencia de la relación comercial con Hortifrut, y obligándose, asimismo, a no incurrir o desarrollar a través de cualquiera de sus dueños, directores, administradores, representantes, agentes o dependientes en general, ningún tipo de actividad o conducta que pudiera afectar el cumplimiento de tales normas.

Sobre beneficios inapropiados: El Proveedor no podrá ofrecer directamente o a través de algún tercero, ningún acuerdo de tipo personal o calificado como inapropiado buscando obtener o mantener algún acuerdo de negocio o cualquier otro tipo de ventaja comercial obtenida por un tercero. De igual forma el Proveedor no deberá aceptar ningún tipo de ventaja comercial por un trato preferencial de algún tercero.

El Proveedor deberá evitar transacciones, situaciones o participaciones personales en las cuales su interés particular efectivamente entre en conflicto, o tenga la apariencia de entrar en conflicto, con los intereses de Hortifrut o los de sus contrapartes comerciales. Asimismo, se espera que el Proveedor actúe siempre de conformidad con las leyes y normas reglamentarias aplicables y con las políticas, procedimientos, reglamentos e indicaciones de Hortifrut. Se debe garantizar la protección de las propiedades, derechos, intereses, crédito, reputación, responsabilidades e información confidencial o reservada de Hortifrut. El proveedor deberá informar adecuadamente de cualquier actividad o decisión que involucre un conflicto de interés real o potencial para Hortifrut. Es esencial que cualquier conflicto de interés real o potencial sea informado de inmediato para buscar una solución adecuada a la situación.

Política de regalos de Hortifrut: Queda prohibido a los colaboradores de Hortifrut, la aceptación de regalos e invitaciones mayores a USD 200. En este sentido, se le pide al proveedor abstenerse de realizar cualquier tipo de regalo o invitación a algún colaborador o representante de Hortifrut y de realizarse que no supere los USD 200.

C. EVALUACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE PROVEEDORES

Para ser Proveedor de Hortifrut se requiere que la empresa y sus socios principales, muestren en forma consistente un comportamiento ético y legal intachable. Hortifrut se reserva el derecho de comprobar dichos estándares mediante auditorias o procedimientos internos, con el objeto de identificar potenciales situaciones que pudiesen exponer a las empresas a riesgos legales y/o reputacionales.

Si Hortifrut detectara algún incumplimiento al presente Código de Conducta Ética, éste se reserva el derecho de verificar y tomar las acciones aplicables que correspondan, dependiendo de la gravedad del incumplimiento.

En caso de incumplimiento al presente código de conducta, que sea subsanable, se establecerá un plazo máximo de 2 a 6 meses para que los proveedores realicen cambios correspondientes, de lo contrario se procede a terminar la relación comercial, dependiendo de la gravedad del incumplimiento.

Hortifrut también se reserva el derecho de dar por terminado cualquier contrato o convenio comercial con cualquier Proveedor que no cumpla con el presente Código.

Además, se realizarán evaluaciones internas, con el objetivo de identificar el desempeño socioambiental de nuestros proveedores, lo cual se aplicará cada dos años.

D. RESPETO AL MEDIO AMBIENTE

Hortifrut espera que sus proveedores, cumplan con todas las leyes y reglamentos pertinentes con respecto a la protección y preservación del medio ambiente y que se aseguren de contar con todos los permisos necesarios y pertinentes para ejercer su actividad, incluido el permiso para el uso de fuentes de agua.

Se les recomienda que completen una evaluación del impacto ambiental de sus operaciones y que implementen medidas para identificar áreas potenciales de mejora y ahorros de eficiencia.

Para lograr este propósito, el proveedor debería:

- Minimizar los desechos generados por sus operaciones y maximizar las oportunidades de reciclaje y reutilización
- Garantizar que el uso de la energía sea lo más eficiente posible y de preferencia la utilización de fuentes de energía renovable.
- Implementar medidas para un uso razonable del agua.
- Manejar las sustancias peligrosas según lo exigen las leyes locales.
- Cuando corresponda, los proveedores deberían trabajar activamente con Hortifrut para identificar el embalaje del producto que sea reciclable en su país de destino.
- Los proveedores deberán atender a la normativa que les resulte aplicable en materia de envases y residuos de envases, gestionando la obtención de certificación en el supuesto que la ley local así lo exija.
- Los Productores Agrícolas deben hacer un uso responsable de pesticidas en concordancia con un manejo integrado de plagas y la legislación aplicable al cultivo/especie tanto en origen como en destino.

La Política de Medio Ambiente de Hortifrut S.A., que establece los compromisos estratégicos y responsabilidades de Hortifrut y de sus trabajadores en esta materia puede ser consultada en el siguiente enlace:

<https://investor.hortifrut.com/investor-relations/>

buscar Gobierno Corporativo/ Políticas y Procedimientos.

En esta política se incluyen además las expectativas que Hortifrut tiene para con su cadena de abastecimiento.

E. CANAL DE DENUNCIAS

Para cumplir con los principios de ética y prevención de delitos a nivel internacional, Hortifrut ha implementado un Modelo de Prevención de Delitos, a través del cual promueve la prevención de la comisión de delitos sancionados en los distintos países donde opera y cualquier deficiencia o debilidad importante respecto al diseño y funcionamiento de los controles internos o cualquier trasgresión a los estándares éticos y valores de la Compañía. Este modelo se encuentra a disposición del público en general en la página web de Hortifrut.

El Proveedor tiene la obligación de denunciar al Encargado de Prevención de Delitos de Hortifrut cualquier hecho que pueda constituir un incumplimiento del Modelo de Prevención de Delitos de la Compañía, a su Código de Conducta Ética o un delito en virtud de las leyes aplicables en cada país, a través del canal de denuncias que se indica a continuación:

<http://denuncias.hortifrut.com>

Esta plataforma tecnológica, en línea directa y permanente (24/7) recibirá su denuncia anónima o identificada asegurando su absoluta confidencialidad y privacidad.

F. CANALES DE COMUNICACIÓN DE TERCEROS CON SUS EMPLEADOS

Hortifrut dispone de procedimientos internos para atender las quejas, sugerencias y denuncias de los/las trabajadores de la compañía, con el fin de propiciar un trato digno en un ambiente de respeto y equidad. Además, se busca sensibilizar al personal sobre la relevancia de atender y prevenir conductas irregulares en el trato a los trabajadores. Se promueve permanentemente en todo el personal de la compañía actitudes de responsabilidad, vocación en el servicio, trato digno y equidad, con el objetivo de que todos los trabajadores ejerzan sus derechos plenamente.

En este sentido, los proveedores de Hortifrut deberán esforzarse por implementar procedimientos similares que permitan establecer un canal de comunicación efectivo con sus trabajadores, favoreciendo así la mejora continua en sus organizaciones.

G. CRITERIOS DE SELECCIÓN DE PROVEEDORES

Nuestros proveedores serán seleccionados de acuerdo con criterios establecidos por la empresa (precio, calidad, condiciones, plazo de pago, etc.). No obstante, ante igualdad de condiciones se dará preferencia a aquellos proveedores que posean prácticas que vayan más allá de los requisitos normativos y generen un impacto social y/o medioambiental positivo en nuestra sociedad.

Las certificaciones obtenidas de entidades independientes que demuestren excelencia en cuestiones sociales y/o ambientales serán consideradas en el proceso de selección. Ejemplos de estas certificaciones incluyen, pero no se limitan a, Certificación B, Certificación Orgánica, Giro Limpio, FSC o PEFC, Great Place to Work, Rainforest Alliance, normas ISO 45.001, ISO 14.001, ISO 9.001, ISO 37.001, BASC, normas BRC y HACCP, SMETA, LEAF, Global GAP, entre otras.

Prácticas que evidencien un alto estándar ético serán valoradas positivamente. Entre ellas, la implementación de un Código de Ética, medidas anticorrupción, canales de denuncias, comités de ética, y otras similares.

Se valorarán positivamente a proveedores pertenecientes a grupos subrepresentados, es decir, aquellos que históricamente no han tenido acceso equitativo a oportunidades económicas debido a discriminación sistemática u otras barreras sociales. Para determinar si una persona pertenece a un grupo previamente excluido, se considerarán criterios como género, grupo étnico, orientación sexual, edad, situación de discapacidad, antecedentes de inmigración, nivel educativo y nivel de ingresos, manteniendo siempre el respeto por el derecho a la privacidad.

Hortifrut fomentará el desarrollo económico local con el objetivo de disminuir la huella de carbono y el impacto ambiental de sus procesos de adquisición. Por ello, ante igualdad de condiciones económicas, calidad, plazo de pago y de nivel de servicio se dará preferencia a proveedores locales para la adquisición de productos, servicios, insumos y materiales en todas las instalaciones de la empresa, excluyendo aquellos insumos o materiales adquiridos de manera centralizada.

Hortifrut, a su solo juicio, se reserva el derecho de aceptar o rechazar cualquier oferta o propuesta ante algún incumplimiento en el proceso de Licitación o cualquier proceso de compra, así como modificar sus plazos o descartar a uno o más postores; todo ello en cualquier momento de la Licitación y por cualquier motivo, sin que sea necesaria una expresión de causa.

III. CAPÍTULO II: PRODUCTORES AGRÍCOLAS TERCEROS, PACKING TERCEROS Y EXPORTADORES DIRECTOS

Este capítulo abarca directrices éticas y de conducta específicas aplicables para Productores Agrícolas, Packing y Exportadores.

A: CONSIDERACIONES ADICIONALES DE ESTÁNDARES MÍNIMOS DE LOS DERECHOS HUMANOS:

Cuando se deba optar por **trabajadores temporales**, Hortifrut alienta a sus proveedores a:

- Contratar trabajadores de temporada o temporales en **las proximidades de sus fincas** o instalaciones de empaque para maximizar los beneficios económicos para las comunidades locales siempre que sea posible.
- Contratar trabajadores **estacionales o temporales directamente, minimizando la intervención de terceros para garantizar que las condiciones de empleo y contratación bajo las cuales se reclutan y contratan a dichos trabajadores, respetan las expectativas destacadas en los puntos anteriores.**

Hortifrut espera que sus proveedores se aseguren de que todas las partes involucradas en el proceso de reclutamiento, transporte y contratación de estos trabajadores respeten todas las expectativas mencionadas en los puntos anteriores. Debido a la vulnerabilidad de estos trabajadores, se prestará especial atención a:

- Asegurarse de que estos trabajadores tengan una comprensión clara de los arreglos laborales, el rol, los requisitos de desempeño, las habilidades, los términos, las condiciones, el pago y los beneficios antes de aceptar el empleo.
- Proporcionar a estos trabajadores contratos por escrito en un idioma que entiendan.
- Garantizar que estos trabajadores tengan una comprensión clara de sus derechos en el país en que se encuentren laborando, incluidos los derechos a la asistencia médica en caso de accidentes y problemas de salud y asistencia legal.

- Tomar las disposiciones necesarias para garantizar que la salud y la seguridad de los trabajadores migrantes estén protegidas durante el empleo, la contratación, en el transporte y el alojamiento gestionados por la empresa y/o por terceros.
- Informar a estos trabajadores sobre el acceso a los servicios públicos disponibles para ayudarlos a abordar cuestiones como la salud, el estatus legal y el acceso a los servicios de integración (por ejemplo, idioma, servicios sociales, etc.)

Cuando no se pueda evitar el uso de intermediarios y subcontratistas, en jurisdicciones en las que no se encuentra prohibida la tercerización laboral, como por ejemplo Ecuador, el Grupo Hortifrut espera que sus proveedores implementen controles de debida diligencia adicionales y disposiciones para garantizar que los intermediarios y subcontratistas comprendan y apliquen las expectativas en términos de condiciones de trabajo resaltadas en los puntos 1-9 de este documento.

Específicamente los proveedores deben:

- Trabajar con intermediarios y subcontratistas que estén legalmente registrados o autorizados de acuerdo con las reglamentaciones locales.
- Disponer de políticas y sistemas para garantizar que no se acepte ningún soborno de intermediarios o subcontratistas para garantizar la contratación o los contratos de servicios.
- Suscribir un contrato por escrito con intermediarios y subcontratistas que describa el tipo y el plazo del servicio, las tarifas de servicio acordadas y el requisito claro de que dichos intermediarios y subcontratistas respeten las expectativas destacadas en este contrato en los puntos anteriores.
- Ejercer las comprobaciones documentales y las actividades de seguimiento necesarias para garantizar que los intermediarios y subcontratistas cumplan con las expectativas descritas en los puntos anteriores y en la sección alojamientos de este documento en los casos que aplique. Se recomienda que las actividades de seguimiento para asegurarse que los intermediarios y contratistas cumplan con las expectativas deben incluir entrevistas a los trabajadores y la revisión de los siguientes documentos: Listado de trabajadores contratados con su DNI, país de origen, contratos de trabajos firmados, pago de la seguridad social reglamentaria en el país y comprobantes que los trabajadores han recibido su pago.

B. ESTANDARES MÍNIMOS PARA ALOJAMIENTOS DE TRABAJADORES

Para aquellos proveedores que entreguen alojamiento a sus trabajadores, deberán cumplir con las condiciones señaladas a continuación. Las condiciones descritas en este apartado son adicionales a la legislación local aplicable, si la legislación local establece requisitos superiores, se respetarán dichos requisitos.

B.1. Condiciones de habitabilidad generales

Pueden destinarse para alojamiento de trabajadores **cualquier tipo de vivienda, prefabricadas inclusive, siempre que permita un alojamiento seguro y confortable.** No podrá destinarse a alojamientos las tiendas de campaña, ni las edificaciones que se encuentren en sótanos o semisótanos, salvo que al menos 1 metro de altura se encuentre sobre rasante.

La vivienda será gratuita y podrán realizarse cargos por gas o consumo de electricidad a los trabajadores, cuándo la legislación local así lo permita.

Los alojamientos deberán **estar alejados de lugares donde haya sustancias y productos perjudiciales** para la salud y de depósitos malolientes.

Si la distancia al núcleo urbano próximo fuese superior a un kilómetro, el empresario proporcionará un medio de transporte con una periodicidad al menos 1 vez a la semana para que los usuarios puedan desplazarse a realizar sus compras.

Los alojamientos deben disponer de **luz directa y ventilación suficiente.**

Al principio de la campaña el empleador debería realizar una **revisión (incluyendo instalación de fontanería y eléctrica, electrodomésticos y mobiliario)** de las viviendas incluyendo un inventario del menaje y demás utensilios puestos a disposición de los trabajadores.

Cuando se produzca cambio de residentes, con carácter previo, la empresa renovará los elementos deteriorados y limpiará la vivienda, dejándolo en condiciones adecuadas para ser habitado. Periódicamente se realizarán los trabajos de mantenimiento imprescindibles para que la vivienda mantenga las condiciones adecuadas de sanidad, higiene, seguridad y dignidad para los usuarios.

Las tareas del mantenimiento del alojamiento (orden, limpieza, conservación de los útiles, etc.) durante el periodo del contrato correrán a cargo del trabajador. Es aconsejable un inventario valorado de los enseres del alojamiento firmado por ambas partes. El trabajador que no cumpla con las normas y con sus responsabilidades podrá ser sancionado según el régimen disciplinario en vigor.

B.2. Condiciones de habitualidad específicas

Agua potable y saneamiento. Con carácter general, el agua potable será de la red general de abastecimiento. Las instalaciones de agua deben asegurar una distribución permanente con presión y caudal suficiente. Los acumuladores de agua caliente tendrán la capacidad necesaria para suministrar agua caliente para todos los ocupantes del alojamiento.

Cuando el agua no sea apta para el consumo humano deberá señalarse con carteles donde figure: **agua no potable**. Los desagües de las zonas de agua tendrán un dispositivo de sifón y, si en su entorno hay una red pública de alcantarillas, tienen que conectarse. En ningún caso se asomarán al medio exterior si no se depuran previamente. Debe cumplir con la normativa municipal.

Servicio de basuras. Se debe asegurar una recogida frecuente (mínimo semanal) que permita unas condiciones de salubridad adecuadas. Deberán estar al menos a 10 metros de distancia de las viviendas.

Instalación eléctrica. Deberán disponer de suministro de electricidad de forma continua y segura. En los casos de Gas (Butano-propano), la instalación debe ser revisada por instaladores de gas autorizados al menos cada 5 años.

Botiquín de primeros auxilios. Se debe disponer de un botiquín de primeros auxilios que cuente con los materiales establecidos en la legislación vigente.

Un cartel, colocado preferiblemente junto al botiquín, informará de los teléfonos de urgencias, especificando la dirección exacta del centro más próximo.

Prevención de incendios y emergencias. Se deben cumplir los requisitos establecidos en la normativa vigente sobre protección contra incendios. En todo caso, el alojamiento debe estar provisto de extintores. El número de extintores disponibles debe garantizar que el recorrido en planta como máximo, desde todo origen de evacuación hasta un extintor de 15 m.

Los alojamientos deben de disponer de un plan de emergencia conocido por todos los trabajadores, señalizado y expuesto para poder ser consultado.

En todo caso, se garantizará el cumplimiento normativo y la señalización dispuesta por ley relativa a seguridad y salud en el trabajo.

C. CONDICIONES DE ESPACIO, ESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO

C.1. Zonas Comunes

Están integradas por las dependencias compartidas. Pueden formar parte de estas zonas el comedor, sala de estar, sala de actividades u ocupacional, lavadero o cualquier otro espacio para realizar actividades complementarias. En caso de que los alojamientos ocupen varias plantas, estas áreas deberán ubicarse preferentemente en planta baja o en lugares de fácil acceso.

● **Salón-comedor.** La superficie mínima debe ser de 12 m² y de 15 m² si el comedor tiene incorporada la cocina.

Estas superficies se incrementarán 2 m² más, por cada persona que exceda de 6. No obstante, para el caso de comedores comunes cuando la utilización del comedor se realice por turnos, la superficie total se determinará en función del número de comensales y no de residentes, teniendo como objetivo evitar aglomeraciones durante su uso.

Contará con el mobiliario necesario de mesas y sillas, según el número de personas alojadas o comensales.

Dispondrá de los utensilios precisos (platos llanos, soperos, vasos, cubertería, etc.) en número suficiente, así como del resto de útiles de servicio necesarios (fuentes, jarras, vinagreras, saleros, etc.).

- **Cocina.** La superficie mínima debe ser de 5 m². Ha de permitir, como mínimo, los elementos siguientes ajustados al número de personas que lo utilicen: para 8 personas se recomienda 1 fregadero, 1 fogón de 4 fuegos, encimera y frigorífico amplio con congelador que garantice la conservación de los alimentos. Estos espacios deben cumplir las condiciones mínimas de salud y seguridad. Los electrodomésticos tendrán el marcado CE y los equipos de gas utilizados en las instalaciones deberán cumplir con los requisitos establecidos en la normativa vigente.
- **Lavadero.** En los alojamientos que dispongan de un lavadero común, este debe tener dimensiones mínimas en el que quepa una lavadora por cada 12 usuarios, o/y un espacio habilitado para lavado a mano y espacio para el secado de ropa.
- **Cuartos de baño.** Estarán equipados como mínimo por un lavabo, inodoro, bañera con ducha o plato de ducha, punto de luz y toma de corriente. Las duchas se instalarán con escurridor y la pendiente necesaria para evitar el estancamiento de agua; el pavimento antideslizante y deberán ser compartimentadas. Se garantizará la intimidad con cortinas o mamparas.

Preferiblemente, los cuartos de baño no deben comunicarse directamente con las salas, comedores o cocinas, y las comunicaciones entre las estancias y los cuartos de aseo deben realizarse por el interior del establecimiento. Dispondrán de agua fría y caliente sin limitaciones horarias.

En caso de haber trabajadores de diferente sexo, los aseos (considerando 1 cada 10 personas) y duchas segregadas, a menos que sean de uso privado (solo para una vivienda), donde solo se necesitara asegurar la intimidad del usuario.

Dado que es un punto de especial controversia y foco de suciedad, los usuarios de las viviendas están obligados a hacer un uso responsable y a mantener las condiciones óptimas de limpieza. Por otro lado, el empresario realizará un mantenimiento de aquellas instalaciones o útiles que se deterioren por su uso ordinario.

C.2. Zonas privadas

Aquellas de uso exclusivo de un grupo de residentes (dormitorios y cuartos de baño). Las ventanas de las dependencias deberán disponer de cualquier elemento que asegure la intimidad. Los requerimientos del cuarto de baño se han detallado en el apartado 3.A.

● **Dormitorios.** Se recomienda que tengan una capacidad máxima para 8 personas. En cualquier caso, la superficie mínima por cama o litera de dos pisos de 4 m² o según lo establecido por legislación vigente.

Todos los centros deberán disponer de una cama, almohada, sábanas y mantas suficientes por cada persona alojada.

Las literas no superarán los dos niveles de altura. Las camas individuales tendrán unas dimensiones mínimas de 0,90 x 1,80 m. Las camas de matrimonio podrán estar disponibles para aquellas parejas que voluntariamente deseen ocuparlas. Estas tendrán unas dimensiones mínimas de 1,35 x 1,80 m.

Se recomienda proporcionar a cada habitación mesitas de noche o mesas y sillas además de un armario o taquilla con dimensiones adecuadas para el número de personas.

Cada dormitorio tendrá al menos de un enchufe eléctrico.

Siempre que entre un nuevo/a residente, se realizará un lavado de sábanas.

Los dormitorios deberán estar ubicados de forma independiente y no ser paso obligado a otras dependencias que no sean de uso personal.

C.3. Condiciones sociales

- **El derecho de uso:** El uso de la vivienda es exclusivo para la persona contratada por el proveedor, pudiendo este limitar el acceso a toda persona ajeno al mismo. Se garantizará la libre entrada y salida de los usuarios, bien facilitándoles las llaves necesarias para acceder hasta su vivienda, bien garantizando la presencia durante las 24 horas de un vigilante que facilite el acceso hasta y desde la vía pública o mediante otro procedimiento igualmente eficaz.
- **Marco de convivencia:** existirán normas de régimen interno en el idioma de los usuarios y expuestas en lugares visibles, que recojan sus **derechos y obligaciones**, horarios de entrada y salida, régimen de visitas, uso de las instalaciones, funcionamiento de aparatos y equipos.
- **Comunicación:** sí de proporcionar cobertura wifi o cualquier otro medio de comunicación telefónica gratuita en caso de que los alojamientos estén dentro de una zona de nula cobertura telefónica.

Se facilitarán los principales números de teléfonos para casos de emergencias (centro de salud, guardia civil, policía, etc.) y direcciones y teléfonos de los principales servicios que ofrece la localidad de destino (Ayuntamiento, taxi, estación de autobuses, supermercado, correos, asociaciones,)

- **Formación e información:** Se comunicarán los derechos y deberes de uso de las viviendas, recogidos en un ROF (Reglamento de Organización y Funcionamiento) o equivalente, que se explicará y al entrar. Las empresas darán información general sobre acceso al banco y servicios sociales junto con el enlace sindical/representante de los trabajadores. Será totalmente obligatorio, formación sobre los riesgos específicos asociados al puesto de trabajo, así como las tareas a desempeñar en el puesto de trabajo. Formar en derechos y obligaciones, horarios, etc.

- **Mantenimiento y cuidado:** Las tareas de mantenimiento del alojamiento comunes y privadas (limpieza, orden, conservación de útiles, etc.) durante el período del contrato de trabajo correrán a cargo del trabajador. Es exigible un buen uso y conservación del estado de las instalaciones que se han habilitado para la rotación de los trabajadores de campañas.
- **Asistencia social:** se recomienda promover actividades socioculturales o bien se posibilitará el acceso a las mismas, ya sean propias de la cultura del trabajador o aquellas de carácter regional o nacional.
- **Registro y acceso a datos personales:** Se realizará un registro de personas usuarias donde consten los datos personales, fecha de entrada, empleador y número de contrato o referencia de alta en la Seguridad Social y la fecha de baja. A dicho registro se le dará el tratamiento que exija la normativa local. El usuario dará su consentimiento para el tratamiento de estos datos de carácter personal, conforme a la legislación vigente, incluyendo los derechos de imagen, en caso de que se tomaran fotografías durante el tiempo que dure la estancia del usuario.
- **Presencia de una figura de mediación:** Para aquellas ubicaciones que cuenten con al menos 50 trabajadores, se deberá disponer una figura de comunicación de los trabajadores, idealmente de la misma nacionalidad y que haya sido elegido por los propios trabajadores. Se recomienda que esta persona disponga de alguna hora liberada a la semana para el desarrollo de estas funciones. Su labor será la de canalizar todas las comunicaciones del resto de trabajadores relativas a mejoras, sugerencias y resolución de conflictos relacionados con la convivencia o el propio trabajo. Esta figura deberá de ser conocida por todos.



HORTIFRUT

BERRIES FOR THE WORLD EVERY DAY



