

STF.AS.S.001.SP_STF Code of Conduct and Vessel Auditable Standards V.2. 20181212 (Spanish)

Estándares Auditables para Buques Pesqueros

En este documento se encuentran ambos Código de Conducta del Equipo de Trabajo Pesquero (STF, por sus siglas en inglés) y los Estándares Auditables para Buques Pesqueros. Este es un documento confidencial de referencia del STF de los estándares auditables pertinentes a los buques pesqueros, para ser utilizado por los miembros del STF y auditores calificados para realizar auditorías para el STF y miembros del mismo.

Código de Conducta del Equipo de Trabajo Pesquero (Código del STF)

El código del STF es la política extralimitante del STF y aplica a todas las secciones de la cadena de suministro pesquero de los miembros del Equipo de Trabajo. El Código del STF se comparte públicamente y está disponible a través de la página web del STF

Estándares Auditables para Buques Pesqueros

La intención de los Estándares Auditables es determinar el cumplimiento del Código del STF en auditorías y demás actividades que el STF o alguno de sus miembros puedan emprender con buques pesqueros en sus cadenas de suministro.

Código	Normas de Auditoría para la Embarcación
<p>1.Trabajo Infantil</p> <p>El uso de trabajo infantil queda estrictamente prohibido. El término “infantil” se refiere a cualquier persona menor de 15 años de edad, menor de la edad a la que finaliza la escolaridad obligatoria, o menor de la edad mínima para trabajar en el país, la que sea mayor.</p> <p>Para abordar posibles circunstancias de trabajo infantil, el empleador y proveedores, subcontratistas o agentes que lo representan tienen una política y procedimiento de remediación para el trabajo infantil que promueve la protección de posibles trabajadores infantiles.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El lugar de trabajo está libre de toda forma de trabajo infantil. 2. No hay niños presentes en el lugar de trabajo. 3. El empleador cuenta con una política escrita que prohíbe el uso de cualquier forma de trabajo infantil. 4. El empleador cuenta con un proceso de verificación de edad claro, transparente y documentado basado en documentación gubernamental donde esté disponible; y no es degradante o irrespetuoso hacia el trabajador(a). 5. Hay una política y procedimiento de remediación para el trabajo infantil en existencia, garantizando la protección de cualquier niño(a). 6. Los trabajadores jóvenes deberán ser contratados en cumplimiento con a las legislaciones locales, donde el establecimiento/ embarcación/ dueño de

Estándares Auditables para Buques Pesqueros

<p>Trabajo Marítimo: Ninguna persona menor de 18 años será contratada para trabajo marítimo o como lo establece la legislación, la que fuera superior.</p>	<p>la embarcación mantenga sus expedientes y no estén sujetos a trabajo que comprometa su desarrollo físico, mental o emocional.</p>
<p>2. Trabajo Forzoso</p> <p>Queda prohibido el trabajo forzoso, trabajo en servidumbre (incluida la servidumbre por deudas) el trabajo involuntario o explotador en prisión, la esclavitud o la trata de personas. Esto incluye transportar, albergar, contratar, trasladar o acoger a personas mediante amenaza, fuerza, coacción, rapto o fraude para obtener trabajo o servicios. Todo trabajo deberá ser voluntario y los trabajadores deberán tener la libertad de terminar su empleo en cualquier momento sin penalización de acuerdo a las legislaciones y normas vigentes.</p> <p>Trabajo Marítimo: La libertad para rescindir el contrato de trabajo se podrá ejercitar durante la siguiente visita programada al puerto.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El lugar de trabajo está libre de cualquier forma de trabajo forzoso, obligatorio, trabajo en servidumbre, por explotación o prisión o a través de la trata de personas. 2. Todo trabajo, incluyendo cualquier trabajo que exceda las actividades y horario laboral acordados en el contrato deberá ser voluntario. 3. Los trabajadores inmigrantes (o miembros de su familia) no deberán ser amenazados con ser denunciados a las autoridades para obligarlos a aceptar o mantener el empleo. 4. El empleador tiene una política escrita que prohíbe el uso del trabajo forzoso, trabajo en servidumbre, involuntario o explotador en prisión, trabajo por esclavitud o la trata de personas. 5. El empleador o subcontratista que lo representa, explícitamente prohíbe utilizar la amenaza de denuncia a las autoridades como medio de coerción. 6. El empleador y sus subcontratistas establecen políticas de recursos humanos claras y transparentes sobre la contratación, contratos, sueldos y horario laboral minimizando así el riesgo de trabajo forzoso. 7. Los trabajadores aceptan el empleo libremente. La naturaleza del trabajo, los términos y condiciones de trabajo y condiciones físicas se acuerdan de manera voluntaria, sin engaños, coerción, extorsión o amenaza de sanción. Los trabajadores deben ser informados sobre los términos y condiciones del trabajo antes de firmar el contrato. 8. Los trabajadores tienen la libertad de rescindir su contrato de trabajo durante la siguiente visita programada al puerto con un aviso mínimo de 10 días antes de dicha visita al puerto. 9. No habrá requisito de depósitos, cargos por depósitos de seguridad, depósito de fianzas o garantía colateral (normalmente emitida por el empleador) al momento del trabajo o en cualquier otro momento durante la relación laboral.

Estándares Auditables para Buques Pesqueros

	<ol style="list-style-type: none"> 10. No habrá cuotas relacionadas con obtener o continuar el empleo (normalmente emitidas por un contratista). <ol style="list-style-type: none"> a. Se podrá cobrar una cuota en una escala proporcional por gastos reales generados durante la repatriación de un empleado que rescinda del empleo antes que culmine su contrato tal como se estipula en el contrato escrito y de acuerdo a la Guía de Responsabilidad de Costos Relacionados a la Contratación. b. Las deducciones a los trabajadores podrán ser permitidas de acuerdo a la Guía de Responsabilidad de Costos Relacionados a la Contratación. 11. Bajo ninguna circunstancia se tolerará la violencia o amenaza de violencia, incluyendo con el propósito de conservar a los trabajadores. 12. El empleador o subcontratista que lo representa, retendrá una parte del sueldo de los trabajadores únicamente cuando sea legalmente requerido. 13. En casos donde los trabajadores opten por participar en un plan de ahorro voluntario facilitado por su empleador, el empleador deberá explicar con anterioridad los términos y restricciones del plan de ahorro, y los trabajadores deberán tener control total y libre acceso a sus ahorros y dinero adeudado, de acuerdo con las normas del plan de ahorro. 14. No existen engaños sobre los pagos de sueldos.
<p>3. Contratos de Trabajo</p> <p>A los trabajadores se les proporcionará un contrato de trabajo escrito en un idioma que puedan entender indicando claramente sus derechos y responsabilidades y condiciones de trabajo, incluyendo el sueldo, prestaciones, horario laboral, ubicación del empleo, condiciones de vida, arreglos y costos de vivienda, riesgos relacionados al trabajo y demás condiciones de trabajo y laborales.</p> <p>A los trabajadores se les proporcionará una copia del contrato de empleo firmado antes de ser desplegados. A los trabajadores con</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Todos los candidatos son debidamente informados de sus derechos y responsabilidades y términos y condiciones de trabajo, y a los candidatos competentes se les proporciona una copia de su contrato antes de ser desplegados. 2. A todos los trabajadores se les proporciona una copia firmada de su contrato original en un idioma que puedan entender antes de ser desplegados. El empleador y trabajador deben mantener una copia original del contrato de trabajo firmado. 3. El empleador explica los derechos y responsabilidades y términos y condiciones del contrato en un idioma que el trabajador comprenda y tiene

Estándares Auditables para Buques Pesqueros

<p>dificultades para comprender el contrato escrito se les dará una explicación oral de los términos y condiciones de su contrato.</p> <p>El uso de acuerdos suplementarios y la práctica de sustitución de contratos o el uso de acuerdos suplementarios por parte del empleador para reemplazar un contrato original o cualquiera de sus estipulaciones con un nuevo contrato o términos que sean menos favorables al trabajador queda estrictamente prohibido.</p> <p>El plazo de aviso requerido para que los trabajadores rescindan sus contratos no excederá lo que marca la ley o un mes si es que no aplica una legislación local.</p> <p>No se penalizará a los trabajadores que rescindan su contrato de trabajo después de suministrar el aviso requerido.</p>	<p>manera de verificar que el trabajador comprende claramente y acepta los términos en su totalidad.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Los contratos de trabajo deberán especificar la responsabilidad del empleador de proveer o cubrir el costo de transporte de regreso al término del empleo para el trabajador extranjero a su país de origen. 5. Los contratos de trabajo deberán especificar la responsabilidad del empleador de proveer o cubrir el costo de transporte de regreso al término del empleo para un trabajador que haya sido traído a un país para trabajar cuando el trabajador no es ciudadano del país donde se encuentra el trabajo y el trabajador decida regresar ahí. 6. Los contratos de trabajo claramente especifican las circunstancias en las cuales un trabajador(a) puede rescindir su contrato sin penalización, dando el aviso correspondiente y de acuerdo a la ley vigente. El plazo de aviso requerido para que los trabajadores puedan rescindir sus contratos no excede un mes si es que no aplica una legislación local. Para las embarcaciones en alta mar: El plazo de aviso requerido para permitir a los trabajadores rescindir sus contratos es de un mínimo de 10 días antes del término de su viaje actual. 7. No se penalizará a los trabajadores que rescindan su contrato de trabajo después de suministrar el aviso requerido. 8. Los detalles sobre las condiciones de trabajo descritas al momento de la contratación son consistentes con los detalles incluidos en el contrato de trabajo al momento de la contratación, con las condiciones actuales de trabajo y responsabilidades. 9. El empleador prohíbe la sustitución de las estipulaciones originales del contrato por aquellas que sean menos favorables al trabajador. Cualquier modificación que se haga para mejorar las condiciones se hará con el conocimiento y consentimiento fundamentado y por escrito del trabajador. 10. Los cambios a las condiciones de trabajo se hacen con el conocimiento y consentimiento del trabajador. El consentimiento se obtiene de manera voluntaria y sin amenaza de penalización. No se hará ningún cambio que de
---	---

Estándares Auditables para Buques Pesqueros

	<p>alguna manera disminuya el sueldo originalmente estipulado para el trabajador, sus prestaciones u otras condiciones laborales, o que deje al trabajador en posturas que sean consideradas de alto riesgo físico, o le puedan causar traumas psicológicos o emocionales, o cualquier otra forma de desventaja o vulnerabilidad.</p> <p>11. Como lo indica el contrato, al trabajador se le informará que no existe un horario de trabajo normal a bordo de un buque pesquero. La actividad pesquera fluctúa de acuerdo a la pesca y a menudo requiere que el pescador esté de pie desempeñando trabajos físicamente demandantes y arduos por largas horas. A los pescadores potenciales se les instruirá sobre las exigencias laborales de los buques pesqueros.</p>
<p>4. Libertad de Movimiento y Libertad Personal</p> <p>Los trabajadores deberán tener acceso sin restricciones a necesidades básicas como agua potable limpia y retretes durante ambas jornada laboral y no laboral en el sitio de trabajo o en el área de vivienda suministrada o concertada por el empleador.</p> <p>No habrá restricciones inaceptables a la libertad de movimiento de los trabajadores.</p> <p>Los trabajadores no deberán estar físicamente confinados al lugar de trabajo o instalaciones que incluyen pero no se limitan a vivienda administrada por el empleador o contratista; ni se utilizará ninguna otra medida coactiva para limitar la libertad de movimiento y libertad personal de los trabajadores.</p> <p>La vivienda obligatoria en instalaciones suministradas o concertadas por el empleador no deberá ser una condición de empleo, a menos que sea requerido por legislación.</p>	<p>1. Los trabajadores no deberán estar físicamente confinados en contra de su voluntad dentro del buque u otras instalaciones relacionadas, tales como dormitorios; y no habrá restricciones inaceptables a su libertad de movimiento. El acceso a ciertas áreas del buque puede estar limitado, especialmente tomando en cuenta la seguridad del pescador; de otros miembros de la tripulación, del buque o producto.</p> <p>2. Los trabajadores tienen acceso sin restricciones a necesidades básicas (agua potable, retretes) durante ambas jornada laboral y no laboral en el sitio de trabajo.</p> <p>3. La constante vigilancia en el lugar de trabajo o área de vivienda suministrada o concertada por el empleador o contratista no se utilizará como medio para restringir la libertad de movimiento del trabajador de manera inaceptable.</p> <p>4. Ningún otro medio coactivo se utilizará para limitar la libertad de movimiento o libertad personal de los trabajadores, incluyendo el decomiso de documentos personales, imponer penalizaciones financieras o depósitos de seguridad (financieros o colaterales), o el uso de engaños en los pagos de sueldos y deducciones.</p>

Estándares Auditables para Buques Pesqueros

	<ol style="list-style-type: none"> 5. No es obligatorio que los trabajadores vivan en instalaciones administradas por el empleador o contratista como condición de empleo, a menos que así lo establezca la legislación vigente. 6. Los trabajadores son libres de volver a su país de origen durante periodos de permiso autorizado sin ninguna penalización o amenaza de despido.
<p>5. Retención de Documentos Personales</p> <p>Todos los trabajadores deberán mantener control pleno y completo sobre las copias originales de sus documentos personales. Queda estrictamente prohibido decomisar, destruir, retener o negar el acceso de los trabajadores a sus documentos de identidad o migratorios incluyendo permisos de trabajo y documentos de viaje (i.e. pasaportes).</p> <p>Trabajo Marítimo: En los casos donde la documentación personal sea entregada a los capitanes de la embarcación para su resguardo seguro durante el trabajo marítimo, los trabajadores deberán recibir sus documentos una vez en el muelle, o en cualquier momento que lo soliciten.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los documentos de identidad o migratorios de los trabajadores o solicitantes incluyendo pasaportes, permisos de trabajo o residencia, u otros documentos personales como libretas bancarias o tarjetas de cajero automático (ATM) no se podrán destruir, esconder, decomisar o de otra manera denegar el acceso de los trabajadores a sus documentos por ninguna razón. 2. En caso que los documentos personales sean resguardados por el empleador o subcontratista por razones legales, el empleador o subcontratista deberá: <ol style="list-style-type: none"> a. Inmediatamente regresar los documentos personales al trabajador cuando éste lo solicite y sin condiciones previas; b. Entregar al trabajador una copia exacta de su documentación personal cuando los trabajadores no la tengan consigo; c. Desarrollar políticas y procedimientos escritos para prevenir el abuso; d. Elegir a una persona responsable de garantizar que los trabajadores tengan libre acceso a sus documentos cuando los soliciten; y e. Notificar a los trabajadores sobre estas políticas. 3. A los trabajadores se les asignará un compartimiento individual seguro para guardar documentos y objetos de valor en el área de vivienda suministrada por el empleador y sitio de trabajo. 4. El dueño del buque identificará a la persona elegida (ie. Capitanes de pesca u operadores de radio) para guardar los pasaportes y/o contratos de los miembros de la tripulación de manera segura y para facilitar el despacho del

Estándares Auditables para Buques Pesqueros

	<p>puerto. Normalmente este paso es considerado como “mejor práctica” de los buques pesqueros, pero se considera voluntario.</p>
<p>6. Cuotas por Contratación</p> <p>No se les exigirá a los trabajadores pagar cuotas relacionadas a su contratación a empleadores, agentes o contratistas fuera de las cuotas legalmente permitidas. Todas las cuotas que se cobren a los trabajadores deberán ser divulgadas con antelación y documentadas en un idioma que los trabajadores comprendan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. No se les cobra cuotas a los trabajadores relacionadas a su contratación fuera de las cuotas legalmente permitidas. 2. El empleador tiene una política escrita indicando que los trabajadores únicamente pagarán las cuotas legalmente permitidas para obtener el trabajo con el empleador, proveedor o subcontratista. 3. Los anuncios de trabajo del empleador y sus subcontratistas y proveedores incluyen una declaración diciendo que no se les cobrará cuotas en ninguna fase del proceso de contratación, fuera de las cuotas legalmente permitidas. 4. El empleador cubre en su totalidad el costo del transporte de regreso al país de origen del trabajador al término del contrato de trabajo. 5. El empleador tiene mecanismos para continuamente monitorear y garantizar que a los trabajadores no se les cobre cualquier cantidad para obtener y/o conservar el trabajo fuera de las cuotas legalmente permitidas. El monitoreo se deberá llevar a cabo por lo menos una vez al año. 6. En el proceso de contratación, el empleador o subcontratistas que lo representen, cuentan con los medios para informar a las personas que buscan empleo que los trabajadores no pagan cuotas o gastos por servicios directamente relacionados con obtener el empleo, fuera de las cuotas legalmente permitidas. 7. El empleador o contratista del país receptor cuenta con un proceso de verificación para garantizar que a los trabajadores no se les cobre ninguna cuota relacionada a su contratación fuera de las cuotas legalmente permitidas. 8. Existe un mecanismo de reembolso al trabajador si se comprueba que le cobraron cuotas fuera de las cuotas legalmente permitidas.
<p>7. Trato Humano</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El lugar de trabajo está libre de cualquier forma de acoso, abuso, violencia o intimidación.

Estándares Auditables para Buques Pesqueros

<p>Cada trabajador deberá ser tratado con respeto y dignidad. Ningún trabajador será sujeto a cualquier forma de abuso físico, sexual, psicológico o agresión verbal, violencia o intimidación. Toda acción disciplinaria que exceda los límites legales tales como el trabajo obligatorio, multas ilegales, deducciones al sueldo y reducción de prestaciones como medidas disciplinarias quedan estrictamente prohibidas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Los empleadores no imponen acciones disciplinarias ilegales como el trabajo obligatorio, multas ilegales, deducciones al sueldo y reducción de prestaciones como medidas disciplinarias. 3. El empleador o subcontratista que lo represente, cuenta con una política escrita que prohíbe estrictamente las amenazas de violencia física o sexual, acoso e intimidación, y la gerencia general ha expresado un claro compromiso con esta política. 4. El empleador cuenta con una política escrita que prohíbe la imposición de acciones disciplinarias ilegales tales como el trabajo obligatorio, multas ilegales, deducciones al sueldo o reducción de prestaciones como medida para castigar a los trabajadores. 5. Existen medidas efectivas para implementar, monitorear y garantizar el pleno cumplimiento del empleador con estas políticas.
<p>8. Igualdad en el Lugar de Trabajo</p> <p>Todos los trabajadores, sin importar nacionalidad, estatus legal u otra característica personal deberán ser tratados de manera justa e indistinta. A menos que la legislación establezca lo contrario, los trabajadores inmigrantes podrán beneficiarse de las condiciones de trabajo no menos o más favorables a aquellas disponibles a los ciudadanos del país, que incluyen pero no se limitan a sueldos, prestaciones y alojamiento.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Todos los trabajadores, sin importar nacionalidad, etnia, raza, estatus legal u otra característica personal son tratados con igualdad en el lugar de trabajo. 2. No habrá discriminación en la contratación, remuneración, acceso a capacitación, ascenso, despido o jubilación basada en nacionalidad, etnia, raza u otra característica personal. 3. Los trabajadores inmigrantes son tratados de una manera no menos favorable a los ciudadanos del país en todos los aspectos del empleo, que incluyen pero no se limitan a: <ol style="list-style-type: none"> a. Remuneración, horas de trabajo, acuerdos sobre horas extraordinarias y feriados pagados; b. Acceso a capacitación; c. Elegibilidad para ascensos y aumentos salariales; d. Afiliación a sindicatos u otras organizaciones de trabajadores; e. Alojamiento; y

Estándares Auditables para Buques Pesqueros

	<ul style="list-style-type: none"> f. Prestaciones y seguridad social incluyendo seguro social, maternidad, paternidad, licencia por enfermedad, discapacidad y seguro por lesiones en el trabajo donde esté disponible a los trabajadores. 4. El empleador cuenta con una política escrita que prohíbe la discriminación. 5. Ningún trabajador o trabajador potencial será sometido a pruebas médicas o exámenes médicos que puedan ser utilizados de manera discriminatoria. 6. Los cuerpos de seguridad deberán actuar de manera no discriminatoria.
<p>9. Libertad de Asociación</p> <p>El empleador respeta los derechos de los trabajadores a asociarse y negociar colectivamente y les permite ejercer sus derechos de acuerdo a la legislación vigente. A menos que esté prohibido por legislación, el empleador permite alternativas de asociación y negociación libre e independiente para todos los trabajadores, sus representantes y comités para el bienestar del trabajador.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1. El empleador cumple con todas las legislaciones vigentes que correspondan a la libertad de asociación y negociación colectiva. 2. El empleador no discrimina por razones de afiliación o no afiliación. 3. El empleador no permite la intromisión de la gerencia en la organización de los trabajadores. 4. El empleador no hostiga, intimida, o toma represalias contra los trabajadores por intentar ejercer su libertad de asociación y negociación colectiva.
<p>10. Procedimientos de Tramitación de Quejas</p> <p>Deberá establecerse un proceso de tramitación de quejas efectivo y confidencial que le permita a cualquier trabajador, de manera individual o colectiva, a presentar una queja sin sufrir hostilidad o represalias de ningún tipo. El procedimiento de tramitación de quejas deberá incluir un proceso de apelación sin represalias para los trabajadores que estén en desacuerdo en la resolución de una queja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1. Existe un mecanismo establecido para atender quejas y reclamos anónima y confidencialmente disponible a los trabajadores en un idioma que puedan entender. 2. El empleador tiene un procedimiento de tramitación de quejas que describe: <ul style="list-style-type: none"> a. Las vías para reportarla; b. El mecanismo que permite a los trabajadores presentar un reporte a otra persona que no sea su supervisor inmediato; c. El proceso de seguimiento de la gerencia a los reportes de quejas; d. El procedimiento para que los trabajadores puedan monitorear el estatus de su queja; e. Un sistema de apelación para quejas con resoluciones desfavorables o acciones disciplinarias;

Estándares Auditables para Buques Pesqueros

	<ol style="list-style-type: none"> 3. A todos los trabajadores se les informa sobre el procedimiento de tramitación de quejas, incluso al inicio del empleo. 4. Existen medidas efectivas para garantizar que los trabajadores sepan utilizar el procedimiento sintiéndose seguros y libres de posibles represalias al seguirlo. 5. En casos donde se haya presentado una queja o reclamo, hay evidencia demostrando acción rápida y transparente para abordarla. 6. Hay un expediente documentando el resultado del proceso de investigación. 7. Los implementadores reciben capacitación formal sobre cómo atender quejas. 8. Existe un proceso detallado establecido que protege la identidad del denunciante como parte del procedimiento de investigación.
<p>11. Sueldos y Prestaciones</p> <p>Todos los trabajadores deberán recibir por lo menos el sueldo mínimo requerido por las legislaciones vigentes y deberán recibir todas las prestaciones establecidas por ley.</p> <p>Los pagos de sueldos deberán efectuarse durante los intervalos regulares pero no menos de una vez al mes, se harán directamente al trabajador, de acuerdo a la legislación vigente y no deberán atrasarse, aplazarse, o retenerse.</p> <p>Al momento del pago, los trabajadores deberán recibir un resumen de sueldo o comprobante de pago.</p> <p>Sólo se permiten las deducciones, adelantos y préstamos autorizados por las leyes vigentes y si se hacen, deberá ser con el pleno consentimiento y conocimiento de los trabajadores. Se les informará a</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los sueldos especificados en los contratos de trabajo cumplen con el sueldo mínimo legal. 2. Si hay reparto de utilidades, no se utilizará para cumplir con el sueldo mínimo legal. 3. Los pagos de sueldos no se aplazarán, atrasarán o retendrán como medida para atar a los trabajadores al empleo. A los trabajadores se les paga en intervalos de acuerdo a la legislación vigente pero no menos de una vez al mes. 4. Los cupones no monetarios, pagarés o pagos “en especie” en lugar de sueldos no son aceptables. 5. Los índices de sueldo y pagos se calculan con plena transparencia. 6. Los trabajadores reciben una explicación clara para comprender el cálculo y pago de sueldos incluyendo las deducciones al sueldo legales. Los trabajadores reciben un resumen de sueldo o comprobante de pago. 7. No se hacen deducciones no autorizadas o ilegales a los sueldos de los trabajadores. Cualquier deducción al sueldo está claramente descrita en el contrato de trabajo y se inicia con el consentimiento escrito del trabajador.

Estándares Auditables para Buques Pesqueros

<p>los trabajadores sobre las horas trabajadas, índices de pago, y cálculo de las deducciones legales en un idioma que puedan entender y por escrito en su acuerdo o contrato de trabajo.</p> <p>Los trabajadores deben mantener el control total y completo de sus ingresos. Las deducciones al sueldo no se utilizarán para mantener a los trabajadores atados a su empleador o trabajo. No se retendrá a los trabajadores bajo servidumbre por deudas o trabajo forzoso para pagar una deuda.</p> <p>Queda prohibido el engaño sobre promesas de sueldo, pagos, adelantos y préstamos.</p> <p>La libertad de los trabajadores para disponer de sus ingresos como ellos elijan no se limita de ninguna manera.</p>	<p>Los empleadores o agentes no tienen acceso para retirar fondos a voluntad de las cuentas de los trabajadores.</p> <p>8. Las deducciones al salario impuestas por retraso o falta son proporcionales al número actual de minutos de retraso o falta y no exceden el tiempo incumplido en el trabajo.</p> <p>9. Los adelantos o préstamos a los trabajadores, junto a las tasas de interés relacionadas cumplen por lo menos con las legislaciones. Además:</p> <p>a. Las tasas de interés y plazos de amortización son justos. Los pagos no exceden el 10 por ciento del sueldo mensual del trabajador, de tal forma que los préstamos puedan ser reembolsados en un periodo que no exceda los seis meses;</p> <p>b. Los cálculos de las tasas de interés de préstamos y adelantos y las deducciones al sueldo para la amortización se hacen con completa transparencia al trabajador;</p> <p>c. Las tasas de interés no exceden las tasas bancarias actuales del mercado nacional;</p> <p>d. Los plazos de amortización de los adelantos de sueldo son acordados por ambas partes con antelación y por escrito;</p> <p>10. Los solicitantes de empleo o trabajadores no están obligados a participar en cualquier forma de plan de ahorro forzoso u obligatorio con el fin de recuperar los costos relacionados con su contratación y demás servicios.</p> <p>11. Si los trabajadores inmigrantes pagan por vivienda y alimentación suministradas u concertadas por el empleador, tales costos,</p> <p>a. No exceden la tarifa del mercado nacional o la tarifa que pagan los trabajadores locales;</p> <p>b. No representan una ganancia para los empleadores o subcontratistas a costas del trabajador; y</p> <p>c. No son parte de un intento de recuperar cuotas de posicionamiento u otras cuotas que el empleador ha pagado para la contratación de los trabajadores.</p> <p>12. No existe el engaño en el pago de sueldo.</p>
--	---

Estándares Auditables para Buques Pesqueros

	<p>13. Los trabajadores mantienen el control total y completo de sus ingresos y son libres de disponer de su ingreso como ellos dispongan.</p> <p>14. Los trabajadores reciben todas las prestaciones establecidas por ley.</p>
<p>12. Horas de Trabajo</p> <p>Los trabajadores no serán obligados a trabajar más del número de horas permitidas por la legislación vigente y/o contratos colectivos, cualquiera que brinde el mayor nivel de protección a los trabajadores.</p> <p>Trabajo en Base Terrestre: A los trabajadores se les permitirá un descanso semanal como lo indica la legislación. Donde no exista legislación, las horas de trabajo normales no excederán las ocho horas diarias y 48 semanales, el número total de horas trabajadas incluyendo horas extraordinarias no será mayor de 60, permitiendo un día de descanso por cada periodo de siete días de trabajo.</p> <p>El trabajo en horas extraordinarias deberá ser voluntario. Ningún trabajador deberá ser obligado a trabajar horas extraordinarias bajo amenaza de castigo, despido, o denuncia a las autoridades. Ningún trabajador deberá ser obligado a trabajar horas extraordinarias como medida disciplinaria o por no alcanzar las cuotas de producción.</p>	<p>1. Los trabajadores no son obligados a trabajar más del número de horas permitidas por la legislación vigente.</p> <p>2. El trabajo en horas extraordinarias es voluntario.</p> <p>3. Los trabajadores son libres de rehusar el trabajo en horas extraordinarias sin amenazas, miedo de castigo o represallas.</p> <p>4. Los pescadores reciben periodos de descanso regulares de tiempo suficiente para garantizar su salud y seguridad.</p> <p>5. Para los buques que permanezcan en el mar por más de tres días, las horas mínimas de descanso incluyen no menos de 10 horas en un periodo de 24 horas; y promedian 77 horas a la semana durante todo el periodo del viaje.</p> <p>6. El periodo mínimo de 10 horas de descanso al día puede ser reducido a no menos de seis horas durante el periodo de pesca activo y procesamiento de pescado. Sin embargo, el pescador tendrá derecho a periodos de descanso compensatorio tan pronto como sea factible.</p> <p>7. Ocasionalmente se entiende que las demandas del buque requieran cambios al horario de trabajo que permite periodos regulares de descanso. Bajo esas circunstancias, tales cambios deberán ser razonables y los pescadores tendrán derecho a periodos de descanso compensatorio tan pronto como sea factible.</p>
<p>13. Sensibilización y Capacitación del Trabajador</p> <p>Los trabajadores deberán ser informados sobre sus derechos y responsabilidades al momento de su contratación, incluyendo los términos y condiciones de su contrato de trabajo, las estipulaciones de este Código y todas las legislaciones y normas vigentes de su país de</p>	<p>1. Toda capacitación e información escrita será en un idioma que los trabajadores puedan entender.</p> <p>2. Los trabajadores deberán ser informados sobre sus derechos y responsabilidades de manera verbal y por escrito, al momento de su contratación incluyendo las estipulaciones de este Código y todas las legislaciones y normas vigentes de su país de origen, del país donde el</p>

Estándares Auditables para Buques Pesqueros

<p>origen, del país donde el trabajo será realizado y de cualquier otro país y jurisdicción que contrate el trabajo.</p> <p>A su llegada al país receptor, los trabajadores deberán recibir capacitación sobre las normas y procedimientos del empleador para el lugar de trabajo, el proceso de quejas, los arreglos de vivienda (si es suministrada o concertada por el empleador), y las condiciones de trabajo incluyendo riesgos para la salud y seguridad y las precauciones necesarias para mantener la seguridad personal.</p>	<p>trabajo será realizado y de cualquier otro país y jurisdicción que contrate el trabajo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Se lleva a cabo una orientación previa a la salida de los trabajadores para repasar las obligaciones contractuales, términos y condiciones del trabajo y otros asuntos que incluyen pero no se limitan a condiciones de vida, políticas del empleador y mecanismos en existencia para atender quejas. 4. A su llegada al país receptor, los trabajadores reciben capacitación sobre las normas y procedimientos del empleador para el lugar de trabajo, el proceso de quejas, los arreglos de vivienda (si es suministrada o concertada por el empleador), y las condiciones de trabajo incluyendo riesgos para la salud y seguridad y las precauciones necesarias para mantener la seguridad personal. 5. El empleador evalúa la efectividad de los resultados de la sensibilización y capacitación al comparar el conocimiento de los trabajadores al término de la capacitación y posteriormente a través de encuestas, entrevistas y demás medios.
<p>14. Agencias de Empleo Privadas & Contratistas</p> <p>Los empleadores deberán contratar a los trabajadores de manera directa cuando sea posible. Cuando la contratación sea necesaria a través de una agencia contratista, los empleadores deberán garantizar que las agencias de empleo que utilizan operan de forma legal, cuentan con una certificación o licencia de una autoridad competente del país donde llevan a cabo sus operaciones, no cobran al trabajador cuotas ilegales de contratación, únicamente utilizan trabajadores capacitados en el Código y derechos legales, y no se involucran en prácticas</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El empleador y sus proveedores contratan a los trabajadores de manera directa cuando es posible. 2. Cuando la selección y contratación de los trabajadores se realice a través de una agencia de empleo privada u otra tercera entidad, los proveedores garantizan que las agencias operan de forma legal, cuentan con una certificación o licencia de una autoridad competente, únicamente utilizan trabajadores capacitados en el Código y derechos legales, y no cobran cuotas ilegales de contratación o se involucran en comportamiento fraudulento poniendo a los trabajadores en riesgo de trata de personas para la explotación laboral. 3. El empleador firma un contrato formal con la agencia subcontratada y realiza con regularidad la diligencia debida sobre la agencia y socios involucrados en el proceso de contratación y colocación de los trabajadores.

Estándares Auditables para Buques Pesqueros

<p>fraudulentas de contratación exponiendo a los trabajadores a abusos y explotación laboral.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 4. El empleador establece medidas efectivas para garantizar el cumplimiento legal de los sub-contratistas dentro de la jurisdicción en la que operan. 5. El empleador y sus proveedores pueden demostrar que la agencia sub-contratada cuenta con una licencia o permiso actualizado para operar en todos los países donde operan, o cualquier otra forma de inscripción legalmente necesaria para la agencia subcontratista y cualquier socio o agente que la representen. Estos también cuentan con permisos o licencias actualizados u otra forma de inscripción legalmente necesaria. 6. El empleador y sus proveedores pueden demostrar que la agencia sub-contratada no ha sido multada, suspendida o de otra manera sancionada por incumplimiento de alguna legislación en cualquier país de operaciones, o cuando exista una multa por incumplimiento, la agencia puede demostrar que ha corregido el incumplimiento 7. El empleador cuenta con mecanismos para monitorear la actuación de agentes y contratistas garantizando que no haya engaño, fraude y/o coerción durante la contratación, colocación, transporte o gestión de los trabajadores. 8. El empleador, o subcontratista que lo representa proporciona a los solicitantes de trabajo detalles precisos sobre las condiciones de trabajo al momento de la contratación, incluyendo la naturaleza del trabajo, sueldos, prestaciones y duración del contrato, manteniendo un estado de supervisión sobre cada uno. 9. Los solicitantes de trabajo reciben los detalles sobre las condiciones de trabajo y empleo en un idioma que puedan entender. 10. La naturaleza del trabajo, salarios, ubicación, términos del empleo y/o entorno físico son transparentes, precisos y comprensibles antes del despliegue/empleo. 11. La agencia subcontratada cuenta con un esquema de implementación, un funcionario responsable y procedimientos claros para garantizar que todas las políticas cumplen con las normas y legislaciones pertinentes. Esto incluye un registro vigente de las legislaciones de todos los países de operaciones; y
---	---

Estándares Auditables para Buques Pesqueros

	<p>un mecanismo que garantice que la agencia recibe informes frecuentes sobre nuevas legislaciones/normas o cambios a las legislaciones/normas.</p> <p>12. La agencia subcontratada tiene un código de conducta que prohíbe el trabajo forzoso y delinea medidas de protección para los trabajadores.</p> <p>13. La agencia subcontratada ha establecido un mecanismo para denuncias confidenciales por incumplimiento, un mecanismo para la tramitación de quejas, procedimientos de investigación y reporte de quejas, y protección para los denunciantes (i.e. Protección de identidad, seguridad laboral, etc.)</p> <p>14. La agencia subcontratada ha establecido procedimientos de remediación efectiva en caso de reportes de incumplimiento confirmados, incluyendo mecanismos que garanticen el reembolso a los trabajadores de cualquier cuota ilegal por contratación que hayan pagado.</p>
<p>15. Seguridad e Higiéne</p> <p>Los empleadores deberán proporcionar a los trabajadores entornos de trabajo y vivienda higiénicos y seguros de acuerdo las normas vigentes de la industria, poniendo especial cuidado a la prevención de accidentes e incidencias, manejo de los riesgos identificados, prevención contra incendios, procedimientos de emergencia, capacitación de los trabajadores, primeros auxilios y acceso a los servicios médicos, equipo individual de protección, seguridad de equipo y eléctrica, ruido, iluminación y ventilación, saneamiento, acceso a agua potable limpia e higiene en la preparación de alimentos.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los lugares de trabajo son lo más seguro posibles y los trabajadores reciben capacitación sobre el uso del equipo de protección personal libre de costo. 2. Se dispone de suministros de primeros auxilios y personal capacitado en primeros auxilios. El cuidado médico es suministrado para curar heridas y se mantiene un registro de todos los accidentes de trabajo. 3. A las personas menores de 18 años, mujeres embarazadas o en lactancia y personas con discapacidades mentales, enfermedades respiratorias o enfermedades crónicas, hepáticas o renales no se les permite hacer trabajos peligrosos. 4. Los trabajadores reciben el equipo de protección personal (EPP) necesario y ropa de trabajo. 5. Los trabajadores tiene acceso a agua potable. 6. Las pequeñas embarcaciones con hombres y mujeres a bordo cuentan con una zona sanitaria, privada y segura y las embarcaciones más grandes cuentan con instalaciones sanitarias. 7. Existe un sistema de mantenimiento para lugar de trabajo. 8. Los riesgos se encuentran claramente identificados con rótulos e instrucciones escritas.

Estándares Auditables para Buques Pesqueros

	<ol style="list-style-type: none"> 9. Existe una política de seguridad y una persona encargada de la capacitación en política y seguridad. Los trabajadores reciben capacitación en la política y en ocasiones simulacros en un idioma que puedan entender. 10. Las instalaciones sanitarias en el lugar de trabajo y alojamiento, si es el caso, se encuentran limpias y separadas para hombres y mujeres. 11. Los pescadores en embarcaciones en alta mar por más de 3 días cuentan con un certificado médico para trabajar. 12. Existe un sistema de comunicación entre la embarcación y la costa en todos los buques. 13. Los buques tendrán Dispositivos de Flotación Personal y/o Botes Salvavidas adecuados para la tripulación del buque. 14. Los buques tendrán equipo para combatir incendios a bordo. 15. El lugar de trabajo mantiene un registro de las evaluaciones de riesgo de salud y seguridad, registros de accidentes y conatos de accidentes incluyendo los análisis correspondientes, controles resultantes, y planes de acción y mejoras.
--	---