

Thai Union

Programa de mejora de buques pesqueros y Código de conducta v 2.0



Trabajando en colaboración con nuestros proveedores

Introducción

Thai Union Group Public Company Limited y sus filiales, en lo sucesivo referidas como Thai Union, manifestamos nuestro compromiso con un trato seguro y justo de nuestros trabajadores en 2015 mediante la publicación de nuestro [Código de conducta de ética corporativa y laboral](#). Este programa de mejora de buques y Código de conducta (VCoC, por sus siglas en inglés) es una ampliación del Código de conducta laboral y ética empresarial y refleja un conjunto único de condiciones laborales en los buques pesqueros y el hecho de que precisan una consideración especializada. Los 12 "Principios fundamentales" se aplican a todas y cada una de las partes de nuestra empresa y enmarcan los dos códigos de conducta; sin embargo, en este documento las disposiciones se han adaptado para su aplicación a los buques. La aplicación de este programa ofrecerá directrices claras para los buques pesqueros que nos suministran y está pensada para mejorar el desempeño laboral y ético del sector pesquero.

Esta es la segunda versión del VCoC desde que se publicó por primera vez y su objetivo es garantizar que el VCoC esté actualizado con las mejores prácticas que esperan nuestros clientes, la industria en general y las partes interesadas. Se han realizado cambios en base a los comentarios de los auditores, así como de nuestros proveedores, partes interesadas y consultores. Los cambios incluyen la adición de un ejercicio de mapeo de contratación, la expansión del Principio 2 (para complementar la sección de Mapeo de Contratación) y la inclusión de cláusulas en el Principio 11 "Los negocios se llevan a cabo de manera sostenible y reducen el impacto ambiental". También se incorporó el Principio 12, que se hace efectivo ahora luego de que ha pasado tiempo como para completar el seguimiento del progreso contra los Planes de Acción Correctiva. Esperamos que esto proporcione una comprensión y una capacidad continuas y crecientes para mejorar las condiciones a bordo de los buques, lo que será cada vez más importante a medida que los mercados aumenten sus demandas en las cadenas de suministro y que los países ratifiquen el Convenio sobre el trabajo en la pesca (C188) de la Organización Internacional del Trabajo.

Directrices de aplicación

Todos los proveedores deben firmar el VCoC antes de que entablemos una relación comercial nueva, así como todos los proveedores que ya trabajen con nosotros. El VCoC se aplica a los buques pesqueros en nuestras cadenas de suministro global que nos abastecen de pescado y de otros productos del mar. Thai Union se reserva el derecho de solicitar información que demuestre el grado de cumplimiento de los proveedores con el VCoC mediante auditorías de tercera parte en cualquier momento de las transacciones empresariales. Se realizará un programa de auditoría anual continuo con respecto al VCoC a través de empresas de consultoría contratadas por Thai Union. Además, aunque este VCoC se traducirá a otros idiomas, las disposiciones de la versión inglesa prevalecerán.

En este VCoC el proveedor se compromete a desarrollar un VIP pensado para cumplir las disposiciones en su totalidad y para abordar las deficiencias que se encuentren en las auditorías con respecto a las disposiciones que no se hayan cumplido en su totalidad. Thai Union considera que esta es una oportunidad para aumentar la transparencia, responsabilidad y mejorar continuamente las deficiencias.

Si desea más información, consulte el Documento orientativo sobre el VCoC.

Thai Union

Programa de mejora de buques pesqueros y Código de conducta v 2.0



1. Los negocios se realizan de forma legal y con integridad.

Los sistemas y procedimientos de gestión requeridos están establecidos y éstos cumplen con las leyes, reglamentos y convenciones aplicables. Los buques son transparentes sobre sus operaciones y es posible verificar sus afirmaciones. Las cadenas de suministro pueden rastrearse completamente, lo que permite identificar el origen lícito del marisco. Se documentan y registran todos los movimientos y transformaciones de los productos del mar.

- 1.1 La corrupción y el soborno están prohibidos y hay procedimientos establecidos para impedirlos.
- 1.2 Las transacciones empresariales/financieras y los acuerdos comerciales son transparentes y se registran con precisión.
- 1.3 Los buques poseen todas las licencias pertinentes y están validadas por la autoridad competente.
- 1.4 Se cumplen con todas las leyes Estado del pabellón y todos los reglamentos nacionales e internacionales pertinentes.
- 1.5 Los buques pesqueros deben tener un sistema de monitoreo de buques (VMS por sus siglas en inglés) que cumpla con los requisitos nacionales, y/o del Estado del pabellón y/o de las Organizaciones regionales de pesca
- 1.6 Los buques pesqueros no deben haber sido incluidos en listas de embarcaciones "ilegal, no declarada y no reglamentada" de las Organizaciones regionales de pesca y deben estar autorizados para pescar en las aguas.
- 1.7 La documentación sobre captura, almacenamiento, procesamiento y transferencia se rellena con precisión y se comunica a las autoridades pertinentes .
- 1.8 Se mantiene un cuaderno de bitácora con toda la información requerida por ley y datos como especie, fecha/hora, peso, zona y arte de pesca especie, fecha/hora, peso, zona y arte de pesca y, para túnidos, información sobre el uso de dispositivos agregadores de peces (plantados).
- 1.9 Las prácticas de transbordos en el mar están prohibidas o registradas.
- 1.10 Para todos los buque pescando en alta mar , habrá un observador humano o electrónico a bordo del buque.
- 1.11 Los buques deben disponer de un Identificador Único de Buque y estar incluidos en el "Registro global".

2. El trabajo se realiza sobre la base de las condiciones de empleo libremente acordadas y documentadas con cumplimiento legal.

La tripulación dispone de contratos legales que comprenden y pueden celebrar libremente. La tripulación no paga comisiones por contratación y todos los aspectos del contrato se explican y negocian antes de la firma del mismo.

- 2.1 La tripulación tiene un permiso de trabajo legal o el derecho a trabajar.
- 2.2 Los miembros de la tripulación tienen un contrato firmado, escrito en un idioma que entienden y se les entrega una copia.

Thai Union

Programa de mejora de buques pesqueros y Código de conducta v 2.0



- 2.3 El contenido del contrato incluye como mínimo el plan de pagos, los procedimientos disciplinarios y de quejas, las horas de trabajo y descanso, las horas extra, las vacaciones, la repatriación, la renuncia y la rescisión (incluidas las instancias de "fuerza mayor").
- 2.4 No se usa la fuerza o coerción para hacer que la tripulación firme los contratos o para obtener el consentimiento sobre las enmiendas del contrato.
- 2.5 La tripulación y los empleados pueden examinar y pedir asesoramiento sobre los términos de su contrato antes de que se ejecute.
- 2.6 Los registros de renuncia y terminación de contrato se mantienen y conservan durante al menos 12 meses después de que finalizan los contratos de la tripulación.
- 2.7 No se debe cobrar a la tripulación comisiones por la contratación o relativas a esta.
- 2.8 Se cumplen los términos de los contratos durante el empleo en el buque.
- 2.9 El empleador abona la repatriación de la tripulación de acuerdo con el contrato de trabajo.

3. Todos los trabajadores reciben igualdad de trato, con respeto y dignidad.

La tripulación recibe un trato de respeto y dignidad por parte del empleador y compañeros de trabajo, y nadie está sujeto a ningún tipo de abuso, acoso, intimidación o trato inhumano.

- 3.1 La discriminación está prohibida, incluidas, entre otras, las basadas en: casta, origen nacional, etnia, religión, edad, discapacidad, género, estado civil, orientación sexual, afiliación sindical, afiliación/ creencias políticas, embarazo, salud o discapacidad.
- 3.2 La tripulación no recibe un trato severo ni inhumano a bordo, incluido ningún abuso o acoso físico, sexual, verbal o psicológico, ni otras formas de intimidación.
- 3.3 La tripulación dispone de igualdad de oportunidades para desarrollar sus conocimientos, capacidades y competencias.
- 3.4 Los trabajadores migrantes reciben un trato igualitario y se toman las medidas necesarias para satisfacer sus necesidades de bienestar y empleo de acuerdo con el presente VCoC.

4. El trabajo se realiza de forma voluntaria y no se incurre en condiciones de trabajo forzoso ni obligatorio.

La tripulación está a bordo por su propia voluntad y no están obligados a trabajar mediante sobornos o coerción. Los procedimientos de contratación y empleo son legales y toda la tripulación los comprende antes de zarpar.

- 4.1 El buque está libre de cualquier forma de trabajo forzoso, obligatorio, en régimen de servidumbre, como pago de deuda, trabajo penitenciario o tráfico.
- 4.2 Los documentos personales de la tripulación se retienen exclusivamente con arreglo a los procedimientos legales y esta tiene acceso a dichos documentos.
- 4.3 No se restringe injustificadamente la libertad de movimiento durante el horario laboral o no laboral.
- 4.4 Se mantienen los registros de empleo, contratos y verificación jurídica.
- 4.5 Todos tienen derecho legal a trabajar.
- 4.6 Para buques en alta mar:

Thai Union

Programa de mejora de buques pesqueros y Código de conducta v 2.0



- 4.6.1 Los trabajadores tienen la libertad de rescindir su empleo en la siguiente visita a puerto programada regularmente avisando al capitán con una antelación mínima de 10 días antes de la visita al puerto prevista.
- 4.6.2 Se podrá cobrar una comisión a una escala prorrateada por los gastos reales de repatriación de un empleado que rescinda su relación laboral antes del final del contrato, tal y como se describe en el contrato escrito.
- 4.7 El buque/la empresa cubre los costes de repatriación de la tripulación en caso de finalizar el viaje o el contrato, o en caso de rescisión del contrato.

5. Todos los trabajadores tienen la edad adecuada.

La tripulación tiene la edad legal para trabajar a bordo de un buque pesquero y las tareas que les son asignadas son apropiadas para su edad y nivel de experiencia. Existen procesos para verificar la edad de los nuevos contratados para garantizar que no se utilice el trabajo infantil.

- 5.1 Se verifica la edad de cada miembro de la tripulación antes de firmar un contrato.
- 5.2 En el caso de la tripulación que se encuentre entre la edad mínima y los 18 años, se realizará una evaluación de riesgos de las tareas que dicha persona realizará y de los peligros pertinentes.
- 5.3 La edad mínima debe fijarla la autoridad legal, esto es, el Estado costero o de abanderamiento.
- 5.4 Se debe conservar la documentación de la tripulación menor de 18 años y presentarla cuando se solicite.

6. Todos los trabajadores reciben sueldos justos.

La remuneración de la tripulación es legal y se mantienen los registros íntegros. Los procedimientos de pago se documentan y los miembros de la tripulación los entienden.

- 6.1 Se conservan registros legales de las nóminas en los que se incluyen las primas y las deducciones.
- 6.2 Se emiten nóminas (o justificantes) a la tripulación en las que se detallan claramente todos los aspectos de las transacciones, como las horas ordinarias y extras trabajadas, los ingresos ordinarios y adicionales y cualquier deducción legal o acordada.
- 6.3 La tripulación recibe su salario mensualmente o en intervalos regulares (que no sea inferior a un pago por trimestre).
- 6.4 No se deben realizar deducciones a excepción de las causadas por razones disciplinarias o contractuales (p. ej., anticipos) y se realizan al miembro de la tripulación por escrito.
- 6.5 El salario se deberá pagar directamente a la tripulación o se transmitir en su totalidad o en parte a una persona nombrada por el miembro de la tripulación sin incurrir en costes adicionales.
- 6.6 A la tripulación se le paga al menos el salario mínimo y esto se acuerda en el contrato de la tripulación.

7. El horario de todos los trabajadores es razonable.

La tripulación trabaja y descansa en el buque siguiendo un plan que es justo para la tripulación y que permite que el buque opere con seguridad. El número de horas de trabajo cumple con la ley y con lo acordado en el contrato de trabajo de la tripulación.

- 7.1 Se mantiene una lista de la tripulación y registros de tiempo precisos para cada miembro.
- 7.2 Todos los buques de 24 metros de eslora o más deben establecer un "nivel mínimo de dotación de personal" para la navegación segura del buque, en el que se especifiquen el número y las cualificaciones de los pescadores necesarios.
- 7.3 En el caso de buques que permanezcan en el mar durante más de tres días, las horas mínimas de descanso no deben ser menos de 10 horas al día y de 77 horas en una semana.
- 7.4 El periodo mínimo de descanso de 10 horas al día podrá reducirse a no menos de seis horas consecutivas durante la pesca activa y el procesamiento del pescado; no obstante, el pescador deberá disfrutar de periodos compensatorios de descanso tan pronto como sea factible.

8. Todos los trabajadores son libres de ejercer su derecho a formar y/o afiliarse a sindicatos y a negociar colectivamente en las instancias permitidas por la ley.

La tripulación tendrá derecho crear sus propias organizaciones y a afiliarse a ellas y a negociar colectivamente sin que esto afecte al mando y responsabilidad general del capitán sobre la seguridad de la tripulación y la explotación segura del buque.

- 8.1 La tripulación tiene derecho a la libertad sindical y puede unirse a sindicatos u organizarse entre ellos.
- 8.2 La tripulación tiene derecho a establecer convenios colectivos.
- 8.3 El capitán o propietario del buque deberá poner a disposición de la tripulación los convenios colectivos o contratos laborales que cubran a los miembros de la tripulación cuando esta lo solicite.

9. La salud y la seguridad de los trabajadores en el trabajo están protegidas.

Las condiciones de trabajo en el buque son seguras e higiénicas y garantizan que las necesidades básicas de la tripulación se satisfacen. La salud y seguridad de la tripulación son una prioridad y existen disposiciones que cubren las emergencias médicas.

- 9.1 El buque está en buenas condiciones de navegabilidad, se inspecciona regularmente y se evalúan las cuestiones de seguridad.
- 9.2 Hay políticas y capacitación establecidas en materia sanitaria y de seguridad para cubrir los riesgos para la tripulación, y se basan en una evaluación de riesgos integral del buque.
- 9.3 Para trabajar en un buque de más de 24 metros de eslora, los miembros de la tripulación deben disponer de un certificado médico íntegro.
- 9.4 El buque dispone de equipos médicos y equipos de salvamento que funcionan y son adecuados para el número de miembros de la tripulación y la duración del viaje.
- 9.5 Como mínimo una persona a bordo está cualificada o formada en primeros auxilios y puede usar el equipo médico a bordo.
- 9.6 Se conservan registros de enfermedades y lesiones.

Thai Union Programa de mejora de buques pesqueros y Código de conducta v 2.0



- 9.7 En caso de lesión grave, la tripulación tiene derecho a volver a tierra firme.
- 9.8 Se le entrega a la tripulación equipo de protección personal y ropa de trabajo (con arreglo a la evaluación de riesgos de salud y seguridad) sin costes para el trabajador, y se sustituyen cuando se rompen por el desgaste y uso normal.
- 9.9 Los miembros de la tripulación tienen acceso a las necesidades básicas, como al agua potable y al aseo durante las horas de trabajo y las horas libres.
- 9.10 La cantidad de agua (y comida para los viajes largos) se evalúa en relación con el número de tripulantes para cada viaje.
- 9.11 Las zonas peligrosas que supongan un riesgo para la seguridad están restringidas para los miembros de la tripulación sin experiencia o capacidades.
- 9.12 Las balsas (o botes) salvavidas disponen de suficiente espacio para todos los miembros de la tripulación, se mueven con facilidad y toda la tripulación ha recibido formación sobre su uso en una emergencia.
- 9.13 Los buques disponen de una zona sanitaria privada, y instalaciones específicas.

10. Los trabajadores tienen acceso a procedimientos justos.

Los buques disponen de procedimientos justos y transparentes para garantizar que la finalización de contratos, las reclamaciones y las medidas disciplinarias se realicen de forma justa y confidencial. Las incidencias se tratan sin repercusiones para el miembro de la tripulación y se supervisan conforme avanzan hacia una resolución imparcial.

- 10.1 Se dispone de un sistema para supervisar /monitorizar e informar de forma eficaz sobre las inquietudes y las reclamaciones que permite a la tripulación/trabajadores plantear cuestiones sin ponerse en riesgo de sufrir repercusiones negativas.
- 10.2 Los procedimientos para finalizar contratos, reclamaciones y medidas disciplinarias se comunican ampliamente a la tripulación antes de zarpar y se responden las preguntas que se planteen.
- 10.3 Entre los procedimientos se incluyen, a título enunciativo, una descripción de lo siguiente: confidencialidad, canales de denuncia, un mecanismo para denunciar a alguien que no sea su supervisor directo, la forma en la que hacer un seguimiento de una reclamación interpuesta, la forma en la que la tripulación puede monitorizar el estado de su queja, prohibir las represalias y un sistema de apelación para las reclamaciones y medidas disciplinarias cuya resolución no sea favorable.
- 10.4 Las cuestiones sujetas a reclamaciones se investigan y el resultado es una resolución rápida, justa e imparcial.
- 10.5 Los auditores e inspectores son capaces de entrevistar a los trabajadores en un entorno seguro.

11. La actividad mercantil se lleva a cabo de forma que promueva la sostenibilidad y reduzca el impacto medioambiental.

Thai Union insta a todos los buques pesqueros a operar de forma responsable y de forma que respete el ecosistema y reduzca el impacto en el medio ambiente marino. Los buques deben operar siguiendo los estándares de las mejores prácticas y cumplir con las convenciones y leyes aplicables.

- 11.1 Los buques y las empresas pesqueras deben poder demostrar que cumplen con las medidas de ordenación de la conservación de las Organizaciones regionales de pesca, las leyes del Estado del pabellón y/o cualquier convenio internacional pertinente.
- 11.2 Debe existir un plan de gestión ambiental eficaz para gestionar el cumplimiento legal, que incluya, entre otros, el uso de productos químicos peligrosos; residuos, generación de aguas residuales y contaminación del aire; consumo de agua y energía.
- 11.3 Se brinda capacitación a todo el personal relevante para garantizar el conocimiento y el cumplimiento de todos los requisitos legales necesarios, las resoluciones y las mejores prácticas relacionadas con la gestión ambiental.
- 11.4 Los buques atuneros deben cumplir con las medidas de conservación de International Seafood Sustainability Foundation.

12. Se realiza seguimiento del progreso y el cumplimiento.

El cumplimiento del VCoC se ve reforzado a través de la monitorización y se verifica contrastándolo con sus cláusulas. Se inicia un VIP si se descubren incumplimientos graves o fundamentales.

- 12.1 Las actividades laborales deben monitorizarse con respecto a este VCoC.
- 12.2 Las revisiones de los sistemas y las políticas deben realizarse de forma periódica.
- 12.3 La tripulación y los empleados no enfrentarán medidas disciplinarias ni al despido por facilitar información fidedigna ni por ayudar en la aplicación del presente VCoC.
- 12.4 Se iniciará un VIP si se descubren "Áreas de mejora continua" (AFI, por sus siglas en inglés) durante una auditoría basada en este VCoC.
- 12.5 Dicho VIP incluirá documentación sobre las medidas determinadas, los hitos y las escalas temporales.

Thai Union

Programa de mejora de buques pesqueros y Código de conducta v 2.0



Ejercicio de Mapeo de contratación

El propósito del ejercicio de mapeo de contratación es ampliar el programa de auditoría del VCoC para incluir cláusulas e indicadores adicionales relacionados específicamente con la contratación ética de la tripulación. Esta incorporación tiene como objetivo proporcionar una guía clara sobre cómo se debe realizar la contratación en el sector pesquero, y los nuevos códigos/estándares que se han desarrollado en los últimos años. Un ejemplo son los Estándares Auditables para Buques Pesqueros de Seafood Taskforce:14. Agencias de Empleo Privadas y Contratistas, y esta extensión al VCoC garantiza que el contenido esté cubierto por el programa TU en los siguientes documentos: el VCoC, el Documento de Orientación y los procedimientos y manuales para el auditor.

El ejercicio de mapeo de contratación se puede realizar a nivel de la flota en lugar de a nivel de los buques. Y como tal, puede completarse como una parte separada pero complementaria de una auditoría.

RM.a El propietario del buque sigue un proceso de diligencia debida establecido para todas las agencias de empleo y contratistas con los que hace negocios.

RM.b El propietario del buque tiene un contrato vigente con la agencia de empleo/ contratista que establece los términos y condiciones acordados para el arreglo de las provisiones de empleados.

RM.c El contratista o agencia de empleo subcontratada opera legalmente y puede demostrar que realiza una contratación responsable.

Los canales para informar de incumplimientos son los siguientes:

Dirección postal: 72/1 Moo 7, Sethakit 1 Road, Tambon Tarsrai,

Amphur Muang, Samutsakorn 74000, Tailandia

Teléfono: +66 (0) 3481-6500 Fax: +66 (0) 3481-6499

Correo electrónico confidencial: VesselCode@thaiunion.com