

**CÓDIGO DE CONDUCTA
PARA PROVEEDORES DE ATÚN
(APLICABLE A BUQUES)**



BOLTON

El **Código de Conducta** (en adelante el «Código») y la *Política de Derechos Humanos* (en adelante la «PDH») de Bolton constituyen los fundamentos de nuestra normativa interna, estableciendo los principios y valores esenciales que rigen todas nuestras actividades y relaciones corporativas. Bolton espera y requiere que todas las empresas de Bolton, incluyendo a las y los empleados, directivos y órganos de gobierno, adhieran a este marco común de integridad en el desarrollo de las actividades profesionales y en las relaciones con las partes interesadas.

Bolton aplica y apoya los Derechos Humanos reconocidos internacionalmente establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y las convenciones que la inspiraron. Estos incluyen las Convenciones fundamentales y relevantes de la OIT consagradas en la Constitución de la OIT, independientemente del estado de ratificación del miembro, y la **Iniciativa de Comercio Ético**.

Bolton Food & Tri Marine considera la gestión justa de las operaciones a lo largo de su cadena de suministro como una parte crucial de su estrategia de sostenibilidad. Como se especifica en la Política de Derechos Humanos de Bolton, se han identificado nueve principios clave de responsabilidad social aplicables a todos los proveedores de atún que realizan operaciones en el mar:

- Empleo regular y libremente elegido
- Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva
- Salud, seguridad y condiciones de trabajo
- No al trabajo infantil
- Salarios dignos
- No a horas de trabajo excesivas
- No a la discriminación y al trato vejatorio
- Derechos de las comunidades locales
- Notificación de infracciones

Estos principios son el conjunto mínimo de criterios considerados “el núcleo esencial o más relevante” que están incluidos en las Convenciones de la OIT y que figuran en una variedad de Normas Públicas y Privadas para la Responsabilidad Social en otros sectores. Además de los convenios fundamentales de la OIT, como la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, existen convenios específicos para el sector pesquero: el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (nº 188) y la Recomendación sobre el trabajo en la pesca, 2007 (nº 199) adoptados en 2007, y el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, por sus siglas en inglés), que revisan y consolidan las normas de la OIT relativas a las condiciones de trabajo de los pescadores.

Entre las normas basadas en las convenciones fundamentales de la OIT y en las convenciones específicas de la OIT nº 188 y MLC, destacamos y promovemos la norma UNE 195006 ‘Atún de Pesca Responsable’ (APR) y el Código de Conducta y Estándar Auditable para Buques de la Seafood Task Force (STF) cuya implementación en el sector asegura las buenas prácticas necesarias para lograr los objetivos establecidos en este código y avanzar hacia una verdadera sostenibilidad social del sector que garantice el respeto de los derechos humanos, sociales y laborales de los trabajadores del mar.

Este Código de Conducta para Proveedores de Atún (aplicable a buques) (CdC Buques en lo que sigue) de Bolton Food & Tri Marine establece una serie de requisitos específicos adicionales a la *Política de Derechos Humanos* de Bolton, aplicables a proveedores que están directa o indirectamente comprometidos con embarcaciones de pesca y, por lo tanto, deben ejercer su debida diligencia en dichas actividades pesqueras y no se constituye como un documento independiente, sino que debe considerarse parte del **Código de Conducta para Proveedores de Productos y Servicios de Bolton Food**.

Este CdC Buques de Bolton Food & Tri Marine debe ser ratificado mediante su firma por todos los proveedores de atún de Bolton Food & Tri Marine a lo largo de su cadena de suministro global para convertirse en proveedores homologados. En cualquier momento a lo largo de las operaciones comerciales, la Compañía se reserva el derecho de solicitar información que pueda demostrar el nivel de apoyo y adhesión de un proveedor a este CdC Buques de Bolton Food & Tri Marine, como por ejemplo, a través de auditorías o evaluaciones de terceros o propias.

El progreso y el apoyo se supervisan continuamente

Bolton Food & Tri Marine cree en un diálogo continuo con sus socios para mejorar las medidas que tiene actualmente en marcha, así como las nuevas que pueda desarrollar para reforzar su compromiso con los principios incluidos en este CdC Buques de Bolton Food & Tri Marine. Apuesta por un enfoque de mejora continua mediante el cual el incumplimiento se abordará con planes de acción correctiva incremental. Por tanto, este CdC Buques de Bolton Food & Tri Marine también incluye un compromiso por parte del proveedor de desarrollar e implementar planes correctivos con el fin de cumplir y apoyar los principios de este Código como una forma de aumentar la transparencia de la cadena de suministro global de la Compañía y de demostrar su sentido de la responsabilidad y la mejora continua de sus operaciones de pesca de atún.

Si algún proveedor tiene dificultades para cumplir este CdC Buques, Bolton Food & Tri Marine colaborará y trabajará con él con el fin de identificar las causas fundamentales del problema, encontrar formas eficaces de corregirlas, ayudar a poner en práctica dichas medidas y verificar su eficacia en la erradicación del problema.

PRINCIPIOS Y DECLARACIÓN

A. Empleo regular y libremente elegido

Todos los pescadores tienen derecho a unas condiciones de empleo justas, a horas de descanso y a un salario que se establezca mediante un acuerdo contractual que puedan comprender.

No se utiliza mano de obra forzada, obligada, en régimen de esclavitud, objeto de trata de personas o de no voluntaria de cualquier otro modo, en ninguna parte del proceso de la actividad, tanto en el mar como en tierra.

Todos los pescadores tienen derecho a disfrutar de periodos de licencia en su país de origen, si así lo desean, sin perder su empleo ni sufrir discriminación.

Todo pescador tiene derecho a incorporarse o a abandonar un empleo libremente, respetando a las condiciones contractuales, sin miedo, sin represalias o sin pérdida de los ingresos que le corresponden por derecho. Los pescadores conservarán el control de sus documentos de identidad, y no se practicará una retención de los bienes o los beneficios de los pescadores. En aquellos casos en los que los documentos personales y/o de identidad se entreguen a los capitanes del barco para su custodia durante el trabajo en el mar o porque así lo exija la ley, los trabajadores deberán recibir sus documentos una vez que el barco atraque, cuando finalice su empleo o en cualquier otro momento cuando el trabajador lo solicite.

No se exigirá a los pescadores que entreguen fianzas ni «depósitos» a su empleador.

Los pescadores son libres de dejar el servicio del barco sin penalización, durante las escalas en los puertos en los que puedan hacerlo legalmente.

Cuando se encuentren en puertos extranjeros, los pescadores tienen derecho a ser repatriados. El costo de la repatriación mencionada en el párrafo 1 de este Artículo será asumido por el propietario del barco pesquero, excepto cuando el pescador haya sido encontrado, de acuerdo con las leyes nacionales, regulaciones u otras medidas, en grave incumplimiento de sus obligaciones de acuerdo laboral.

| Convenios de la OIT de aplicación |
|---|
| OIT C nº 29 Convenio sobre el trabajo forzoso de 1930 (convenio fundamental) |
| OIT C nº 105 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso de 1957 (convenio fundamental) |
| OIT C nº 188 Convenio sobre el trabajo en la pesca de 2007 (Arts. 23, 24) |
| OIT C nº 181 Convenio sobre las agencias de empleo privadas de 2000 |
| OIT R35 - Recomendación sobre la imposición indirecta de trabajo de 1930 |
| OIT C nº 100 Convenio sobre la igualdad de remuneración de 1951 (convenio fundamental) |

1. Toda persona tiene derecho a incorporarse o abandonar el empleo de forma libre, dentro de las condiciones de trabajo. No existirá ningún tipo de trabajo forzoso, régimen de esclavitud o no voluntario, tal y como se define en los Convenios y Recomendaciones de la OIT de referencia.

Deberán existir políticas y procedimientos que demuestren un proceso de contratación de trabajadores (miembros de la tripulación) que esté libre de cualquier percepción o confirmación de:

- a. Trabajo forzoso, obligatorio, en régimen de esclavitud o involuntario, incluyendo el trabajo de reclusos.
- b. Intervención de entidades que apoyen/faciliten la trata de personas.
- c. Forzar o intimidar a cónyuges e hijos/as para que trabajen para el capitán/armador de una embarcación.

2. No se exigirá a los tripulantes que paguen a empresarios, agentes o intermediarios laborales, ningún honorario relacionado con su reclutamiento y contratación, excepto las tarifas que estén permitidos por la ley. Todos los honorarios cobrados a los trabajadores/as deben ser revelados por adelantado y documentados en un idioma que los trabajadores entiendan¹.

Será necesario conservar una copia de cada factura/nómina durante 12 meses, como mínimo, en la que se describa detalladamente el cobro realizado al trabajador para comprobar que cumple las excepciones estipuladas por la legislación local a la prohibición genérica de deducciones a las cantidades en nómina.

3. Los trabajadores deben ser informados de los términos y condiciones del empleo en un idioma que comprendan antes de firmar el contrato. Los pescadores tendrán el derecho de obtener asesoramiento y representación de un sindicato o de una organización de apoyo a los trabajadores de su elección antes de embarcar, de depositar una copia del acuerdo laboral con dicha organización y de mantener comunicación con la organización de apoyo². También tienen derecho a entregar una copia de su contrato laboral a dicha organización y a mantener la comunicación con la organización de apoyo³.

La relación laboral entre el armador y la tripulación se establecerá en base al Convenio Internacional pertinente y a las leyes laborales y de seguridad social nacionales. Será una relación laboral de contratación transparente y justa, donde:

¹ Se permiten algunas excepciones en la legislación nacional: «en interés de los trabajadores afectados, la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, podrá autorizar excepciones a lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo respecto de determinadas categorías de trabajadores, así como de determinados servicios prestados por las agencias de empleo privadas». (Convenio sobre las agencias de empleo privadas de 1997 (C n° 181, artículo 7). Por lo tanto, es importante consultar la legislación nacional para saber si se pueden cobrar comisiones por la colocación a los trabajadores.

² Una organización de apoyo a los pescadores puede ser, entre otras, una organización de apoyo a la gente de mar, un sindicato, una asociación étnica/cultural/religiosa, un grupo de defensa de los derechos de los inmigrantes o una ONG. Sólo deberá recurrirse a una organización de apoyo a los trabajadores distinta de un sindicato cuando no exista sindicato o cuando la ley no lo permita.

³ Los pescadores tendrán acceso a utilizar sus propios dispositivos de comunicación y se les dará un acceso razonable a las comunicaciones satelitales del buque en periodos adecuados de ocio sin que esto afecte a las actividades normales de la embarcación ni al necesario descanso de la tripulación.

- Las prestaciones y beneficios legalmente requeridos son suministrados por el capitán/ propietario del buque.
- Se espera que la capacitación, entrenamiento y conocimientos sean impartidos a la tripulación a través de la participación en programas de aprendizaje, empleo regular o contratos de término fijo repetidos.
- La forma de contratación de la tripulación fortalece las capacidades humanas al aliviar las causas de la inseguridad y vulnerabilidad social o económica de sus trabajadores y trabajadoras.
- La tripulación no estará sujeta a contratación exclusivamente “por obra o servicio” sin vinculación con la empresa ni beneficios y derechos laborales, ni a la utilización excesiva de la subcontratación, ni a contratos temporales diseñados para eludir las obligaciones de cotización laborales y de seguridad social que menoscaben los derechos de los tripulantes.

4 El acuerdo de trabajo del pescador debe estar en un idioma que comprendan y, si tienen dificultades de alfabetización, se les debe explicar verbalmente. Se proporcionará una copia del acuerdo de trabajo al pescador en un idioma que comprenda y, si tiene dificultades de alfabetización, se le explicará verbalmente. Otra copia se llevará a bordo y estará disponible para el pescador y, de acuerdo con la ley y práctica nacional, para otras partes interesadas bajo solicitud. El contrato de empleo entre el capitán del barco/propietario y el miembro de la tripulación debe proporcionar información comprensible sobre sus derechos, responsabilidades y más detalles relevantes sobre las condiciones de empleo a bordo de los barcos pesqueros. El pescador debe tener suficiente tiempo para analizar el contenido del acuerdo de trabajo o buscar asesoramiento experto antes de firmarlo.

5. El acuerdo de trabajo del pescador debe contener los siguientes detalles excepto en la medida en que la inclusión de uno o más de ellos se haga innecesaria por el hecho de que el asunto esté regulado de otra manera por leyes o reglamentos nacionales, o un acuerdo de negociación colectiva cuando sea aplicable:

- a. nombres y apellidos del pescador, fecha de nacimiento o edad y lugar de nacimiento, así como un contacto de emergencia.
- b. el lugar y la fecha en que se firmó el acuerdo.
- c. el nombre del buque o embarcación pesquera, y el número de registro del buque o embarcación a bordo del cual el pescador se compromete a trabajar.
- d. el nombre del empleador o armador de la embarcación pesquera, o de terceros que intervengan en el contrato con el pescador.
- e. el viaje o viajes que se va(n) a realizar, si se puede determinar en el momento de cerrar el acuerdo.
- f. la función para cuyo desempeño se va a emplear o contratar al pescador.
- g. el lugar y la fecha en la que el pescador debe presentarse a bordo para el servicio, si es posible.
- h. los víveres que se suministrarán al pescador, salvo que se establezca algún sistema alternativo en virtud de la legislación o normativa nacional.

- i. el importe del salario o el importe de la participación⁴ y el método de cálculo de dicha participación (si la remuneración se va a realizar a modo de cuota), o el importe del salario y de la cuota, el método de cálculo de esta última si la remuneración va a ser combinada, cualquier salario mínimo acordado y la regularidad de los pagos.
 - j. la terminación del acuerdo y las condiciones de este⁵, a saber:
 - i. si el contrato se ha hecho por un periodo definido, la fecha fijada para su expiración.
 - ii. si el contrato se ha celebrado por un viaje de pesca determinado, el puerto de destino y el tiempo que debe transcurrir tras la llegada para que el pescador sea dado de baja.
 - iii. si el contrato se ha celebrado por un período indefinido, las condiciones que darán derecho a cualquiera de las partes a rescindirlo, así como el periodo de aviso previo requerido para su rescisión, siempre que dicho plazo no sea menor para el empleador o armador del buque pesquero o de otro tercero que intervenga en el contrato con el pescador;
 - k. la protección que cubrirá al pescador en caso de enfermedad, lesión o muerte relacionadas con el servicio.
 - l. la cantidad de vacaciones anuales pagadas o la fórmula utilizada para calcular las vacaciones, cuando sea aplicable.
 - m. la cobertura y beneficios de salud y seguridad social que se proporcionarán al pescador por parte del empleador, el propietario del barco pesquero u otra parte o partes del acuerdo de trabajo del pescador, según corresponda.
 - n. el derecho del pescador a repatriación.
 - o. una referencia al convenio colectivo, si procede,
 - p. los periodos mínimos de descanso, conforme a la legislación nacional normativa u otras disposiciones, y
 - q. cualquier otra información que pueda exigir la legislación o la normativa nacionales.
6. Mediante un aviso previo razonable al empleador, tal y como se estipula en el contrato laboral del pescador (armador/patrón del buque, o agencia de contratación), se permitirá que los miembros de la tripulación rescindan libremente su contrato laboral sin consecuencias como la retención de cualquier parte del salario, las prestaciones, los bienes, los documentos de identidad y otros documentos del trabajador (miembros de la tripulación y personal), con objeto de obligar a dicha persona a seguir trabajando para la organización.

No se amenazará a los pescadores inmigrantes (ni a sus familiares) con denunciarles ante las autoridades para coaccionarles a aceptar o mantener su empleo.

7. Los armadores disponen de procedimientos justos y transparentes para garantizar que la finalización de los contratos se lleva a cabo de forma justa. La documentación, como la política o las condiciones del contrato, deben demostrar que los miembros de la tripulación pueden abandonar su empleo sin consecuencias de pérdida de remuneración, finiquitos debidos o que se retengan sus bienes o documentos personales.

⁴No debe darse una situación en la que el pescador sólo reciba una parte del valor de la captura y ningún salario. No se permiten situaciones en las que los pescadores, sujetos a un contrato laboral, reciban un importe inferior al salario mínimo vital debido a unos niveles de captura insuficientes.

⁵Como se establece en la Política de Derechos Humanos de Bolton, la compañía utiliza fórmulas contractuales que cumplen las obligaciones para con las y los empleados en virtud de las legislación y normativa laboral o de la seguridad social, que se deriven de la relación laboral habitual, evitando el uso excesivo de fórmulas desfavorables.

8. Es necesario que existan procedimientos escritos para evitar abusos mediante los cuales, en caso de que los documentos personales queden en poder del empleador/armador por requisito legal, éste garantice que:
- a. Los documentos personales se devuelven inmediatamente al trabajador a petición del mismo y sin condiciones previas.
 - b. Los trabajadores reciben una copia exacta de su documentación personal cuando no obra en su poder.
 - c. Los trabajadores conocen la existencia y el funcionamiento de estos procedimientos.
9. Al finalizar una sesión de trabajo, se permitirá a los miembros de la tripulación que abandonen el área inmediatamente anexa al trabajo y se les proporcionarán instalaciones adecuadas para descansar, comer, cambiarse y realizar actividades sanitarias. Deberán preverse zonas designadas para el consumo de alimentos, que se encuentren separadas de los vestuarios. El armador deberá poder demostrar que se respeta la libertad de movimiento y la libertad personal de los trabajadores. Todos estos aspectos deberán cumplir el Convenio n° 188⁶ de la OIT.
10. El armador del buque deberá proporcionar repatriación a los miembros de la tripulación cuando su contrato laboral expire y no se renueve antes del regreso del buque a su puerto de origen, o según se especifique previamente por acuerdo contractual, o rescisión del contrato por motivos justificados o debido a enfermedad, lesión o fallecimiento del miembro de la tripulación.

El coste de la repatriación correrá a cargo del armador del buque pesquero, excepto cuando quede probado que el pescador ha incumplido gravemente sus obligaciones con respecto a su contrato laboral, según la legislación, normativa u otras disposiciones nacionales.

En caso de que un empleado abandone voluntariamente su puesto de trabajo y regrese a su país de origen, los gastos de repatriación correrán a cargo del propio empleado. Si se demuestra que la incapacidad del pescador para seguir trabajando se debe a acciones, condiciones o comportamientos del armador o de su personal, entonces la empresa correrá con los gastos de repatriación.

11. En situaciones en las que se utilicen proveedores de mano de obra o agentes de contratación independientes para contratar tripulantes, los armadores deberán estar en posesión de todos los contratos de los tripulantes. No habrá justificación alguna para emplear a miembros de la tripulación que no posean un permiso legal de trabajo, no estén en posesión de la certificación pertinente, documentación o visado correctos en el país en el que estén empleados o contratados.
12. Debe existir un sistema que demuestre la comunicación entre el capitán o armador del buque y el agente de contratación con respecto a las necesidades de empleo y al cumplimiento de la legislación pertinente. La comunicación y los contratos escritos con los miembros de la tripulación deberán estar en un idioma que puedan entender. Cuando esto no sea posible, el capitán del buque, el representante de la tripulación o el miembro más antiguo de la tripulación explicarán cuidadosamente y en términos adecuados las condiciones de empleo y se asegurarán de que el pescador las ha comprendido y aceptado.

⁶ Se recuerda que el Convenio n° 188 de la OIT es de obligado cumplimiento.

13. El armador deberá tener un acuerdo o contrato formal por escrito con el Servicio de Contratación que cubra la prestación de los servicios de contratación. El armador será responsable de demostrar que el servicio cumple todos los requisitos establecidos en el Convenio nº 188 de la OIT y, especialmente, el armador se asegurará de que los pescadores reclutados/colocados a través de dicho servicio han comprendido y aceptado sus condiciones laborales de forma voluntaria y sin amenazas de sanción.
14. Además, si se utiliza un servicio de contratación para reclutar/colocar a los pescadores, el armador/la empresa deberá garantizar que el servicio:
- no disuade a los solicitantes de empleo de aceptar un trabajo utilizando listas negras u otros medios,
 - no exige a los pescadores el pago de tasas de contratación u otras cantidades para la contratación o colocación⁷,
 - cuenta con una licencia válida, certificado o autorización similar de la autoridad competente en el país de operación, y
 - no ha sido condenado por ninguna práctica de reclutamiento que implique un abuso de los derechos humanos.

B. Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva

Todo pescador tiene derecho a estar debidamente representado y a formar y/o afiliarse libremente a sindicatos si existen por ley, o a organizaciones de trabajadores de su propia elección y a la negociación colectiva.

Cuando el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva esté restringido por la ley, el empleador deberá encontrar la forma de respetar las normas internacionales de derechos humanos sobre libertad de asociación y negociación colectiva, sin infringir las legislación y la normativa aplicables a nivel nacional, incluyendo el derecho de la tripulación a elegir a los miembros que les representen en cualquier diálogo y/o negociación que se celebre con el armador de la embarcación.

| Convenio de la OIT de aplicación |
|---|
| OIT C nº 87 Libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación de 1948 (convenio fundamental). |
| OIT C nº 98 Derecho sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva de 1949 (convenio fundamental). |

⁷ A efectos de este requisito, el coste del examen médico obligatorio nacional, de los certificados, de un documento de viaje personal y la libreta nacional de trabajadores del mar no se considerarán «honorarios u otros gastos de contratación» (Convenio nº 179 de la OIT sobre la Contratación y Colocación de la Gente del Mar de 1996).

1. Los miembros de la tripulación serán libres de unirse a cualquier sindicato de su elección para llevar a cabo la negociación colectiva en su nombre, donde la voz, idea, opinión y perspectiva de los miembros de la tripulación puedan ser comunicadas al capitán/propietario del buque con objetividad, estructura y respeto; y sin esperar ninguna consecuencia de prejuicio, aislamiento, discriminación, acoso, intimidación o represalia por ser miembros del sindicato.

Cuando la libertad de asociación y/o de negociación colectiva esté restringida por ley, el capitán/armador del buque deberá permitir cualquier medio alternativo y legal de asociación y negociación colectiva independiente y libre⁸. El capitán/armador del buque deberá permitir que los miembros de la tripulación elijan democráticamente a sus representantes, en aquellas situaciones en las que los sindicatos de trabajadores y la negociación colectiva estén restringidos por la legislación en vigor.

2. Los empleadores no interferirán en ninguna actividad de gestión de la organización de los trabajadores que deberá tener lugar sin que se produzca ninguna consecuencia de prejuicios, aislamiento, discriminación, acoso, intimidación o represalias. Debe permitirse a los pescadores participar en las actividades de las organizaciones de los trabajadores durante su horario laboral (no durante su tiempo de descanso).

3. No debe producirse ninguna discriminación por motivos de afiliación o no afiliación.

4. Siempre que sea posible (en el puerto o mediante comunicación a distancia), se permitirá que los miembros de la tripulación, los representantes elegidos y cualquier tercero que asista, se comunique libremente sin interferencias injustificadas del capitán/armador del buque. Cuando sea posible, el capitán del buque discutirá, tratará de resolver de manera amistosa y registrará los resultados de las condiciones laborales y de cualquier problema con los representantes elegidos por los miembros de la tripulación.

Los empleadores deberán asegurarse de que cumplen todos los requisitos legales al participar en la negociación colectiva y de que todo convenio colectivo válido y acordado se comunica debidamente a todos los trabajadores. Esto incluye proporcionar a todos los trabajadores una copia del Convenio Colectivo o facilitar el acceso al Convenio y ofrecer formación sobre el mismo.

C. Seguridad, Salud y Condiciones de Trabajo

Todo pescador tiene derecho a un lugar de trabajo seguro y protegido, que cumpla las normas de seguridad y los convenios de la OIT/OMS sobre seguridad y salud aplicables a buques pesqueros, y especialmente al Convenio sobre el trabajo marítimo de 2006 y el Convenio sobre el trabajo en la pesca n° 188 de 2007 de la OIT.

⁸ Cuando las leyes coarten la libertad formal de asociación y/o de negociación colectiva, los empresarios deberán permitir que tenga lugar cualquier medio legal alternativo de asociación y negociación independiente y libre. Puede ser en forma de representantes de los trabajadores y comités de bienestar de los trabajadores, por ejemplo.

Todo pescador tiene derecho a un estándar de vida a bordo digno, incluyendo el acceso a aseos limpios y a agua potable. Todo pescador tiene derecho a una alimentación/agua adecuada mientras se encuentra en el mar. Si procede, se proporcionarán instalaciones sanitarias para el almacenamiento de alimentos.

Todo pescador tiene derecho a acceder a refugio y alojamiento asequibles mientras se encuentra en tierra, en puertos no nacionales. Los alojamientos, cuando se proporcionen, deberán estar limpios, ser seguros y satisfacer las necesidades básicas del pescador.

Todo pescador tiene derecho a la competencia en su trabajo y competencia relacionada con la salud y la seguridad a través de una formación y educación adecuadas y reconocidas.

Todo pescador debe tener acceso a unos primeros auxilios adecuados y a recibir atención médica cualificada cuando se producen accidentes o incidentes, y cuando se producen lesiones graves o afecciones que ponen en peligro su vida, entre las que se incluyen también su desembarque del buque para ingresar en el hospital.

Todo pescador tiene derecho a la protección de su salud, a atención médica, a medidas de bienestar y a otras formas de protección social.

| Convenio de la OIT de aplicación |
|---|
| OIT - MLC, Convenio sobre el trabajo marítimo de 2006 |
| OIT C nº 188 Convenio sobre el trabajo en la pesca de 2007 |
| OIT C nº 181 Convenio sobre las agencias de empleo privadas de 2000 |

1. El capitán/armador de la embarcación deberá proporcionar y mantener un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los miembros de la tripulación, con la obligación general de la Dirección de ofrecer unas condiciones de trabajo seguras que incluyan⁹:
 - i. Nombramiento de un mando de la empresa/representante de la tripulación que será responsable de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable en las embarcaciones.
 - ii. Comité de Salud y Seguridad, compuesto por un grupo equilibrado de representantes de la empresa, al menos un Oficial de Prevención de Riesgos asignado y representantes relevantes de los trabajadores (por ejemplo, un representante sindical).
 - iii. Procedimientos y programas para impartir formación sobre seguridad y salud a los nuevos miembros de la tripulación y formación de recordatorio a los miembros de la tripulación en servicio continuado, con seguimiento de los resultados, como por ejemplo, la posible reducción de la frecuencia y gravedad de accidentes.

⁹ Todos estos aspectos deberán cumplir el C nº 188 de la OIT, que es de obligado cumplimiento. Los criterios del tamaño del buque y días en el mar utilizados en los Artículos 31 y 32 del C nº 188 de la OIT también se aplicarán a esta sección. Para las embarcaciones de menos de 24 metros de eslora y que normalmente permanecen en el mar durante 3 días o menos, se aplicará directamente el Convenio nº188 de la OIT.

2. Mantener suficientes suministros, como agua y alimentos, así como las instalaciones/ áreas domésticas necesarias para comer, aseo privado y dormir, limpias, en buen estado, higiénicas y aptas para su propósito durante el horario laboral y fuera del mismo.
3. Las evaluaciones de riesgos para la seguridad y la salud ocupacional deben llevarse a cabo periódicamente y siempre que se produzcan cambios relevantes en las operaciones de trabajo o en la maquinaria y el equipo que se utiliza.
4. Se desarrollará e implementará un plan documentado de formación en seguridad y salud/riesgos laborales. Se mantendrán registros documentados que informen acerca de la formación impartida a toda la tripulación y de las acciones correctivas y preventivas para reducir y eliminar riesgos.
5. Los armadores deberán cumplir la normativa marítima internacional, así como la normativa sobre seguridad y salud ocupacional, las normas internacionales pertinentes y la legislación nacional aplicable.
6. El capitán/armador del buque proporcionará de forma gratuita, formará y se asegurará de que los miembros de la tripulación utilizan los equipos de protección individual (EPI) y la ropa adecuada y gratuita en todas las situaciones potencialmente peligrosas, como las operaciones de mecanización y las manuales, la manipulación de productos químicos, y cuando se trabaja en cualquier zona expuesta en el mar y en el puerto, conforme a la evaluación de riesgos para la seguridad y la salud; deberán sustituirse si se rompen.
7. El capitán del buque y la tripulación comparten la responsabilidad de que las condiciones laborales sean seguras, y por lo tanto, los miembros de la tripulación tendrán derecho a retirarse de situaciones que pongan en grave e inmediato peligro su vida, sin necesidad de pedir permiso.
8. Los propietarios de las embarcaciones deberán garantizar que existen flotadores personales adecuados y/o bote(s) salvavidas con capacidad suficiente para toda la tripulación [1]. Los botes salvavidas deberán desplegarse fácilmente, tendrán espacio suficiente para todos los miembros de la tripulación, quienes deben estar formados para saber utilizarlos en caso de emergencia.
9. El armador de la embarcación se asegurará de que todos los miembros de la tripulación estén en condiciones físicas óptimas desde el punto de vista médico, para desarrollar su trabajo y las tareas específicas a bordo. Deberá demostrar que todos los miembros de la tripulación han superado un examen médico realizado como mínimo una vez cada dos años. La revisión debe ser realizada por un médico reconocido que confirme que son aptos para el servicio de a bordo.
10. El armador del buque se asegurará de que se mantiene a bordo un registro actualizado de los problemas de seguridad y salud. En él deben constar tanto la descripción del suceso como la gestión posterior de dicho incidente y el seguimiento de la situación del miembro de la tripulación afectado hasta su resolución satisfactoria.

11. Los pescadores disponen de periodos de descanso regulares de duración suficiente para garantizar la seguridad y la salud, y para evitar el riesgo de fatiga.
12. El armador de la embarcación deberá asegurarse de que el buque pesquero lleva el equipo médico y los suministros médicos adecuados para el servicio que realiza, teniendo en cuenta el número de pescadores a bordo, la zona de operaciones y la duración del viaje.
13. El armador de la embarcación se asegurará de que haya al menos un pescador a bordo que esté cualificado o formado en primeros auxilios, otras formas de atención médica, y que tenga los conocimientos necesarios para utilizar el equipo y los suministros médicos del buque en cuestión, teniendo en cuenta el número de pescadores a bordo, la zona de operaciones y la duración del viaje.
14. La legislación o normativa nacionales pueden permitir que el armador de la embarcación pesquera quede exento de responsabilidad, si la lesión se produce fuera del servicio de la embarcación o si la enfermedad o dolencia se ocultó durante la contratación, o si la lesión o enfermedad se debió a una negligencia manifiesta del pescador (según el art. 39, p.2 del C n° 188 de la OIT).
15. En caso de lesiones de gravedad, los miembros de la tripulación tienen derecho a desembarcar a tierra.

D. Trabajo infantil

No se empleará a ningún miembro de la tripulación menor de 18 años. Existen disposiciones establecidas para ayudar a cualquier niño/a que sea descubierto/a trabajando, así como comprometerse a remediar las situaciones de trabajo infantil si alguna vez se encuentra a un niño/a trabajando en una embarcación.

| Convenio de la OIT de aplicación |
|---|
| OIT C n° 138 Convenio sobre la edad mínima de 1973 (convenio fundamental) |
| OIT C n° 182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil de 1999 (convenio fundamental) |
| OIT C n° 188 Convenio sobre el trabajo en la pesca de 2007 |

1. No se empleará para trabajar en el mar a ninguna persona menor de 18 años o cuando la legislación nacional establezca un límite más estricto, a la edad más elevada establecida por la ley.
2. Deberá existir una política/procedimiento escrito que prohíba el trabajo de menores. Además, deberá incluir los pasos a seguir para garantizar la edad correcta de los miembros de la tripulación (procedimiento de verificación de la edad) y un procedimiento para proteger de forma segura y devolver al sistema educativo, a cualquier trabajador menor de edad que pueda haber sido contratado sin que se supiera.

3. La lista de tripulantes y una prueba válida de la edad de toda la tripulación deberán estar disponibles a bordo de la embarcación.
4. En el caso de que se encuentre a algún niño o niña trabajando, el armador del buque deberá comprometerse por escrito a remediar la situación de trabajo infantil:
 - Si se descubre a un niño/a en edad escolar trabajando, el armador deberá facilitarle la transición de regreso a la educación.
 - En el caso de trabajo infantil directo o indirecto, se tomarán medidas inmediatas para identificar e proporcionar un programa de remediación que facilite la transición de cualquier niño/a que se descubra realizando trabajo infantil, a fin de que pueda asistir y permanecer dentro de un sistema educativo de calidad hasta que deje de ser un niño.
 - Pagar un estipendio al niño/a equivalente a lo que habría ganado.
 - Obtener los datos de contacto del niño/a y de sus padres o tutores, si están presentes.
 - Cuando se haya proporcionado documentación sobre la edad en el momento de la contratación, revisar la documentación y verificar si es auténtica. Puede ser necesario revisar el procedimiento de verificación de la edad y averiguar si es necesario reforzarlo de alguna manera.
 - Consultar con un equipo de mediación formado por expertos locales de ONGs, agencias gubernamentales, profesionales sanitarios u otras personas con conocimientos.
 - Colaborar con las autoridades para la repatriación o el retorno seguro de dicho menor a su país o región de origen.
 - Ofrecer empleo a otro miembro de la familia que reúna los requisitos en su lugar.

E: Se pagan salarios dignos

1. Todo pescador tiene derecho a unas condiciones de empleo justas y a un salario digno, de cuantía suficiente de acuerdo con comparativa entre salario mínimo legal y sectorial de referencia, según el nivel más elevado de entre ambos. En cualquier caso, la compañía se compromete a establecer las condiciones favorables para que los trabajadores puedan mantener un nivel de vida digno, que les permita cubrir sus necesidades básicas y las de sus familias, y a ofrecer ingresos adicionales para alcanzar un salario digno, cuando las normas legales nacionales no ofrezcan esa posibilidad..

Todo pescador tiene derecho a acceder a información escrita y comprensible sobre las condiciones laborales y los detalles de los salarios cada vez que se le pague, en un idioma que comprenda y si es necesario, se explicará verbalmente.

Convenio de la OIT de aplicación

OIT C nº 95 Convenio sobre la protección del salario de 1949

2. Los salarios y las prestaciones de los miembros de la tripulación deberán cumplir o superar los salarios mínimos legales nacionales, así como todas las prestaciones establecidas por ley. Cuando la tripulación esté formada por mano de obra inmigrante, los empleadores deberán asegurarse de que el salario mínimo pagado cumpla al menos el salario mínimo nacional legal en su país de origen y de que se abonan al empleado todas las prestaciones que se prescriben en su país de origen.

3. Los niveles salariales deben negociarse con el trabajador o con sus representantes legítimos.
4. El armador se asegurará de que cuando se especifique una participación en los beneficios como forma de pago del miembro de la tripulación, dicha participación sea una prima adicional y que no se aplique al cálculo de cumplimiento del salario mínimo nacional exigido.
5. La tripulación cobrará mensualmente o en intervalos regulares acordados, como mínimo un pago trimestral y nunca menos. Los salarios no pueden retenerse para obligar a mantener a los trabajadores en su puesto.
6. El capitán/armador del buque deberá comprometer a todos los miembros de la tripulación (nuevos y en servicio continuo) con términos contractuales documentados, en lo que respecta a los salarios, y a los efectos de que comprendan estas condiciones y términos, que incluirán sin limitación:
 - a. Método, frecuencia y tarifa de pago de los salarios, por ejemplo mediante el pago de un cheque al final de cada campaña de pesca, y/o a un porcentaje definido del peso de las capturas en puerto, como prima adicional.
 - b. Qué y cómo se comunica la información de pago, por ejemplo, la nómina del salario electrónica o en papel.
 - c. Cómo se calculan y se pagan las horas extraordinarias o la prima de pesca, por ejemplo, a qué tarifa y a qué punto de referencia o norma corresponde.
 - d. Cuando se produzcan periodos excepcionales de horas de trabajo, la tripulación tendrá periodos de descanso compensatorios y una remuneración acorde con los contratos laborales.
 - e. Seguridad social, incluyendo las circunstancias de la cobertura (enfermedad, accidente laboral/fallecimiento) y relevantes para el país de cobertura específico de la nacionalidad o jurisdicción aplicable a cada miembro de la tripulación.
 - f. No deben realizarse deducciones no autorizadas o ilegales. Los anticipos o préstamos salariales y los intereses de los préstamos no deben superar los límites legales, y deben estar claramente documentados y comunicados a los trabajadores.
 - g. Los salarios y/o prestaciones no pueden retenerse como medida disciplinaria.
7. Los armadores definirán su política en materia de condiciones laborales justas, remuneración, igualdad y no discriminación laboral.
8. Los capitanes/armadores de las embarcaciones no utilizarán ni fomentarán el uso de salarios socialmente degradantes, como contratos laborales solo de mano de obra, contratos por obra consecutivos o falsos aprendizajes, u otros esquemas para evitar el cumplimiento de sus obligaciones con el personal en virtud de la legislación y normativa aplicables en materia laboral, compensatoria y de seguridad social.
9. Todos los pescadores que trabajen a bordo de embarcaciones pesqueras deberán disponer de un medio para transmitir a sus familias la totalidad o parte de los pagos recibidos (incluyendo los anticipos) sin ningún coste.

F. Las horas de trabajo no son excesivas

Todos los pescadores tienen derecho a períodos de descanso y horas de trabajo suficientes de acuerdo a las normas internacionales apropiadas y de referencia del sector. Se proporcionarán medidas de seguridad adicionales y períodos de descanso prolongados a los pescadores cuando se realicen jornadas de trabajo consecutivas más largas.

No se exigirá a los pescadores que trabajen un número de horas superior al permitido por la legislación aplicable en el Estado de abanderamiento y/o en sus convenios colectivos, prevaleciendo lo que ofrezca un mayor nivel de protección a los trabajadores.

| Convenio de la OIT de aplicación |
|--|
| MCL, Convenio sobre el trabajo marítimo de 2006 |
| OIT C nº 188 Convenio sobre el trabajo en la pesca de 2007 |

1. Los capitanes/armadores de las embarcaciones deberán demostrar que las horas de trabajo de los miembros de la tripulación cumplen, como mínimo, el Convenio sobre el trabajo en la pesca de la OIT (artículo 14 del C nº 188), sin perjuicio de que para determinadas operaciones puedan ser necesarios mayores periodos de descanso y según se identifique en la evaluación de riesgos del buque/evaluaciones de salud laboral. Según el convenio 188 de la OIT, las embarcaciones que permanezcan en el mar durante más de 3 días, las horas mínimas de descanso no deberán ser inferiores a 10 horas por cada período de 24 horas, y una media de 77 horas semanales durante el total del viaje.
2. Las horas de trabajo también tendrán en cuenta y serán coherentes con los acuerdos establecidos a través de la negociación colectiva, según proceda, que sean realistas para la industria pesquera, y que se establezcan junto con los miembros de la tripulación en términos comprensibles en los contratos. Estos criterios mínimos también reconocen que en determinados periodos de pesca intensa pueden ser necesarios horarios de trabajo excepcionales y periodos de descanso reducidos, que son permisibles dentro de los límites de la seguridad y salud en el trabajo y la seguridad de las embarcaciones.
3. El patrón/armador del buque se asegurará de que los periodos de descanso de la actividad pesquera directa durante la duración de la campaña pesquera se estipulen en los contratos de trabajo. Esto se hará de conformidad con las convenciones pertinentes, la legislación y la política de la organización. Se registrarán las horas de trabajo de cada miembro de la tripulación, como sistema de control y verificación.
4. El período mínimo de 10 horas de descanso al día podrá reducirse excepcionalmente a no menos de 6 horas, durante la captura activa y procesamiento del pescado. Sin embargo, el pescador debe gozar de períodos compensatorios de descanso tan pronto como sea posible.

5. Cuando existan motivos de peso, técnicos o relacionadas con la organización del trabajo por las que las normas del punto 4 anterior no puedan cumplirse en todo momento, este Código permite excepciones temporales en los límites, siempre que:
- a. se respeten los principios generales de seguridad y salud de los trabajadores, y
 - b. las disposiciones cumplan con el C n° 188 de la OIT en la medida de lo posible,
 - c. las excepciones en el período mínimo de descanso diario de 10 horas sólo se considerarán incluidas en esta excepción autorizada cuando se disfrute de un periodo de descanso compensatorio, equivalente al descanso al que se renuncia, durante los 7 días siguientes al incumplimiento.
 - d. Las excepciones en el período mínimo de descanso semanal de 77 horas sólo se considerarán comprendidas en esta excepción autorizada cuando se disfrute de un periodo de descanso compensatorio equivalente al descanso al que se renuncia, durante los 3 días siguientes a partir del final del período de 7 días en cuestión.

Las excepciones deben tener en cuenta los períodos de permiso más frecuentes o más largos, o la concesión de permisos compensatorios¹⁰.

6. Estos criterios no afectan a la obligación de los capitanes y armadores de los buques ('Safety of Life at Sea' (SOLAS) y 'Global Maritime Distress and Safety System (GMDSS)) de exigir que toda la tripulación se encuentre en cubierta para garantizar la seguridad del buque en situaciones de grave peligro o en los casos en los que el buque acuda en ayuda de otro buque en peligro.
7. Se llevará a cabo una evaluación de riesgos y un seguimiento regulares de los miembros de la tripulación y de sus horas de trabajo colectivas para:
- asegurarse de que exista suficiente tripulación a bordo para llevar a cabo las operaciones de navegación y pesca con eficacia, permitiendo períodos de descanso apropiados o pausas en el trabajo de acuerdo con la normativa nacional y el punto 6 anterior. Deberá estar disponible a bordo un «Certificado de dotación mínima de seguridad» que especifique el número mínimo de miembros de la tripulación y de sus cualificaciones para garantizar una navegación segura, con arreglo a lo establecido por la autoridad competente.
 - asegurarse de que los procedimientos establecidos verifican que los períodos de trabajo, incluyendo las horas extraordinarias, se comprenden con antelación al trabajo, se eligen voluntariamente, y se garantiza que se cumplen y se pagan/compensan de acuerdo con los convenios pertinentes de la OIT, la legislación nacional o los convenios colectivos, lo que ofrezca un mayor nivel de protección para los trabajadores, así como que sean coherentes con cualquier riesgo para los miembros de la tripulación.
 - asegurarse de que las horas extraordinarias que se trabajen en circunstancias excepcionales (es decir, por debajo del período mínimo de descanso diario de 10 horas), como para gestionar capturas significativamente abundantes, y los períodos de averías o emergencias del equipo, sean excepcionales y no rutinarias.

¹⁰ Dentro del patrón de la actividad de la mayoría de las embarcaciones pesqueras, existe un margen considerable para el descanso compensatorio y la relajación de algunos miembros de la tripulación cuando el buque navega hacia y desde los caladeros, entre campañas y cuando el buque está en puerto. La aplicación de períodos de descanso compensatorio para recompensar aquellas ocasiones en las que las normas establecidas en el punto 4 anterior no pueden cumplirse por razones operativas o técnicas o por motivos relacionados con la organización del trabajo, es por lo tanto, una característica esencial de este Código.

G: No se practica la discriminación ni el trato vejatorio

Todo pescador tiene derecho a no ser discriminado en la contratación, remuneración, promoción o dimisión por motivos de raza, color, edad (a menos que se convierta en un peligro para sí mismo o para los demás), sexo, idioma, religión, nacionalidad, opinión política, orientación sexual, estado de salud, casta o condición social, estado civil, afiliación sindical o política.

Todo pescador tiene derecho a no estar expuesto a un comportamiento amenazador, abusivo, explotador o sexualmente coercitivo, incluidos los gestos, el trato inhumano, el lenguaje y el contacto físico.

Todo pescador tiene derecho a la dignidad y al respeto.

| Convenio de la OIT de aplicación |
|---|
| OIT C nº 100 Convenio sobre igualdad de remuneración de 1951 (convenio fundamental). |
| OIT C nº 111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958 (convenio fundamental) |
| Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 (revisada en 2010) |

1. El capitán/armador del buque tomará todas las medidas razonables, incluyendo una declaración firmada de la política y contar con personal formado específicamente para evitar las prácticas discriminatorias, para que no se tolere la discriminación durante la contratación, compensación, acceso a la formación, promoción, despido o jubilación de ningún miembro de la tripulación por motivos de raza, casta, nacionalidad, religión, edad, género, estado civil, orientación sexual, estado de salud sexual, creencias políticas y afiliación o pertenencia a un sindicato.
2. Dicha política se pondrá a disposición de toda la tripulación a bordo del buque e incluirá las medidas establecidas para garantizar su cumplimiento por parte de todo el personal del empleador. Se obtendrá una aprobación firmada de cada miembro de la tripulación confirmando su apoyo a la política del buque en materia de discriminación, como por ejemplo, en un contrato de servicios para miembros de la tripulación.
3. No se permite el uso de castigos corporales, la coacción mental o física o el abuso verbal del personal, ni el trato vejatorio e inhumano.
4. Es posible que existan prácticas industriales u operativas ya establecidas, que en última instancia, lleguen a discriminar indirectamente a un empleado, sin que éste sea el resultado previsto. Los empresarios deberán revisar todas las prácticas y descripciones de los puestos de trabajo, y verificar con los profesionales de «Seguridad y Salud» si cualquier limitación para el puesto de trabajo basada en las características protegidas mencionadas anteriormente, se debe o no a un requisito inherente al puesto.

5. Los trabajadores inmigrantes requieren una atención especial, ya que son los más vulnerables a ser víctimas de la explotación o de cualquier otro tipo de discriminación. Aparte de las restricciones legales específicas, el empresario deberá esforzarse en garantizar que las condiciones de trabajo de los trabajadores inmigrantes y de los empleados nacionales no sean diferentes sino que exista una equivalencia entre ellas.
6. Los capitanes de los buques deberán comprender y aplicar las políticas y procedimientos para garantizar que la disciplina de la tripulación no incluya, apoye o condone el abuso físico, la amenaza de abuso físico, el abuso verbal, el acoso sexual o de otro tipo, u otras formas de intimidación.
7. Las medidas disciplinarias en la tripulación deberán prohibir cualquier forma de castigo corporal, mutilación, opresión mental o física, o coerción, y no deben interferir con los derechos personales de los miembros de la tripulación a practicar sus costumbres nacionales o tradicionales, a excepción de cualquier acción que infrinja las normas de seguridad y los términos contractuales previamente acordados. Las medidas disciplinarias deben ser legales y se comunicarán con antelación. La justificación y la naturaleza de la medida disciplinaria se incluirán en el acuerdo laboral y la medida disciplinaria será acorde a la naturaleza de la infracción.
8. Todos los miembros de la tripulación tienen las mismas oportunidades de desarrollar sus conocimientos, habilidades y competencias.

H: Cómo notificar las infracciones

Con el fin de comunicar quejas e incumplimientos sobre posibles infracciones de los derechos humanos de la tripulación, impactos deliberados, incumplimiento de este CdC de Buques de Bolton Food & Tri Marine y cualquier otro o comunicación que los miembros de la flota y/u otros agentes interesados deseen realizar, el armador dispondrá de canal de denuncia y mecanismos de reclamación que sean convenientes. Estos canales y mecanismos serán implantados por el armador y apoyados por la administración pública, el gobierno local, una ONG de reconocido prestigio u otro tercero, que deberán reunir (como mínimo) las siguientes características alineadas con los UNGP:

1. Desarrollados mediante consulta con la flota a la que se destina su utilización.
2. Transparente y accesible.
3. Seguro, confidencial, anónimo (cuando lo permita la ley) y basado en el principio de cero represalias.
4. Con protocolos definidos para la gestión e investigación de las quejas por personal especializado.
5. Evaluación continua.

Por la presente certifico que he leído y comprendido este CdC Buques de Bolton Food & Tri Marine. Como representante autorizado de la empresa suministradora y en nombre de la misma, acepto comprometerme con las obligaciones descritas en el presente documento. Si se detectara algún incumplimiento, nos comprometemos a acordar un plan de trabajo conjunto y una hoja de ruta que incluyan las mejoras necesarias.

| | | | |
|---------------|--|--------|--|
| Empresa: | | | |
| Nombre: | | | |
| Cargo/Puesto: | | | |
| Firma: | | Sello: | |

ALIANZA CON OXFAM



El presente documento ha sido elaborado con la colaboración de Oxfam, que nos proporciona su conocimiento experto como parte de nuestra asociación para la protección de los derechos humanos.

OBSERVACIONES FINALES

La Función Global de Sostenibilidad de Bolton Food & Tri Marine aprobó este Código de Conducta para Proveedores de Atún (Buques), en diciembre de 2022. Para más información sobre este documento, póngase en contacto con el Departamento de Desarrollo Sostenible de Bolton Food & Tri Marine: sustainability@boltonfood.com.

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS

- Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar.
- Organización Internacional del Trabajo de las Naciones Unidas (OIT)
- Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998)
- Código Básico de la Iniciativa de Comercio Ético – Ethical Trading Initiative (ETI).
- Compilación de los instrumentos sobre el trabajo marítimo (segunda edición revisada), 2015
- Convenio sobre el trabajo marítimo (CTM, 2006)
- Convenio sobre el trabajo en la pesca y Recomendación (OIT C188 & OIT R199, 2007)
- Seafood Task Force Supply Chain Oversight Program for Tuna Fishing Vessels
- Programa de pesca responsable del consejo de administración marina
- www.msc.org
- Aquaculture Stewardship Council (ASC)
- FAO Code of Practice for Responsible Fisheries and FAO Eco-label Guidelines
- SA8000: Responsabilidad social 8000
- ISO26000: 2010
- ISO45001: 2018
- Ley de esclavitud moderna de Reino Unido de 2015
- Norma de la iniciativa de comercio ético
- SEDEX
- BSCI: Business Social Compliance Initiative
- WFTO: Organización mundial del comercio justo



PIENSE ANTES DE IMPRIMIR



BOLTON

Bolton Food S.p.A. con socio unico
Via G.B. Pirelli, 19 - 20124 Milán - Italia
www.boltongroup.net