



# MANUAL DE POLÍTICAS DE DECLARACIÓN DE **DERECHOS HUMANOS Y RESPONSABILIDAD SOCIAL DEL PROYECTO DE MEJORAMIENTO PESQUERO DE LA ANGUILA PERUANA (PMP ANGUILA)**

Febrero 2024

## I. Introducción

Eliminar las violaciones y abusos de los derechos humanos en las cadenas de suministro de productos del mar es un imperativo legal y moral. En virtud de la Declaración Universal de Derechos Humanos, toda persona tiene derecho fundamental a condiciones de trabajo decentes y seguras, libres de discriminación, acoso, abuso y coerción, ya sea en tierra o en el mar. Además, varias agencias, entidades y programas de las Naciones Unidas (ONU) han establecido estándares internacionales y desarrollado directrices sobre derechos humanos, normas laborales y condiciones de trabajo decentes aplicables a la pesca. En particular, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha definido ocho convenios fundamentales que se consideran esenciales para proteger los derechos laborales, así como uno específico para el sector pesquero. El Convenio sobre el trabajo en la pesca (2007, núm. 188) actualiza los instrumentos más antiguos de la OIT sobre la pesca<sup>1</sup> y tiene por objeto garantizar condiciones decentes de trabajo a bordo, condiciones de servicio, alojamiento y alimentación, protección de la seguridad y salud en el trabajo, atención médica y seguridad social.<sup>2</sup> En el momento de redactar este informe, la mayoría de las naciones han ratificado los ocho convenios fundamentales,<sup>3</sup> mientras que 20 países han ratificado el C188.

En 2011, el Consejo de Derechos Humanos de la ONU aprobó los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UNGP, por sus siglas en inglés) para ayudar a guiar a los Estados y las empresas a prevenir, abordar y remediar los abusos contra los derechos humanos cometidos en las operaciones comerciales. Los UNGP son el primer estándar global de este tipo y establecen que las empresas son responsables de respetar los derechos humanos y proporcionar a los trabajadores acceso a recursos en caso de que ocurra un abuso de los derechos humanos.

Los UNGP han recibido una amplia adopción y apoyo tanto del sector privado como del público y han tenido un impacto en las prácticas comerciales. Dentro de la industria pesquera, los minoristas, proveedores y proveedores de servicios de alimentos buscan cada vez más

---

<sup>1</sup> Incluidos el Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959 (núm. 112), el Convenio sobre el examen médico de los pescadores, 1959 (núm. 113), el Convenio sobre el contrato de encargo de los pescadores, 1959 (núm. 114), y el Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (pescadores), 1966 (núm. 126).

<sup>2</sup> OIT. (s.f.) Pesca. Disponible [aquí](#).

<sup>3</sup> Hasta enero de 2019, había 1.376 ratificaciones de estos convenios, lo que representa el 92 por ciento del número posible de ratificaciones. En esa fecha, todavía se necesitaban otras 121 ratificaciones para alcanzar el objetivo de la ratificación universal de todos los convenios fundamentales. Más información [aquí](#).



productos que se comprometan con la responsabilidad social y la protección de los derechos humanos en las cadenas de suministro de productos del mar. Abordar los problemas sociales y garantizar condiciones de trabajo adecuadas para los pescadores se considera ahora un precursor necesario para un suministro sostenible y a largo plazo de productos del mar.<sup>4</sup> Los aspectos sociales y ecológicos de la pesca a menudo se refuerzan mutuamente, como lo demuestran los vínculos entre las violaciones de los derechos laborales, como el trabajo forzoso y la pesca ilegal, no declarada y no reglamentada.<sup>5</sup> En consecuencia, abordar los riesgos para los derechos humanos y laborales se reconoce cada vez más como esencial para una comunidad pesquera próspera.

El trabajo en la pesca por lo general es de forma intermitente y esto debido a épocas de vedas, disponibilidad de recurso, situaciones climatológicas entre otros. Dada la inestabilidad propia del trabajo en la pesca, en el caso de relaciones laborales dependientes en Perú existen dos formas de celebración de contratos de trabajo, los cuales pueden ser a través de un simple consentimiento de las partes o de forma escrita (D.S. N°014-2004-TR).

Las remuneraciones son de acuerdo a la producción (destajo) y existen además bonificaciones por especialización aquellos trabajadores que ejerzan trabajos especializados. Las jornadas laborales normalmente son acumulativas y rotativas que superan las 8 horas diarias. En el caso de las relaciones dependientes, los trabajadores pesqueros cuentan con beneficios sociales como la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), vacaciones y gratificaciones legales.

## **II. Propósito**

El Proyecto de Mejoramiento Pesquero de la Anguila Peruana (PMP anguila) espera que todos los participantes compartan el compromiso de proteger los derechos humanos y promover la responsabilidad social. El PMP anguila y sus participantes están comprometidos con una visión de una pesquería libre de abusos de los derechos humanos y laborales en la que cada pescador tenga asegurada la dignidad, las condiciones de trabajo decentes y el derecho a organizarse. El PMP anguila y sus participantes reconocen que los esfuerzos para proteger los derechos de los pescadores deben basarse en acuerdos que incorporen los principios detallados en la Sección VI a continuación.

El propósito de esta declaración es comunicar a los pescadores y otras partes interesadas cómo el PMP anguila prioriza y aborda los derechos humanos y la responsabilidad social. Esta declaración no está diseñada para describir acciones específicas que los participantes del PMP anguila emprenderán para efectuar un cambio social en el proyecto.

---

<sup>4</sup> Girón-Nava, A., Johnson, A. F., Cisneros-Montemayor, A. M. y Aburto-Oropeza, O. (2018). La gestión al máximo rendimiento sostenible no garantiza el bienestar económico de los pescadores artesanales. *Fish and Fisheries*, 20(2), 214–223. <https://doi.org/10.1111/faf.12332>

<sup>5</sup> Mackay, M., Hardesty, B. D. y Wilcox, C. (2020). La intersección entre la pesca ilegal, los delitos en el mar y el bienestar social. *Fronteras en Ciencias Marinas*, 7. <https://doi.org/10.3389/fmars.2020.589000>.



### III. Alcance y aplicabilidad

Los compromisos detallados en esta declaración de política se aplican a todas las embarcaciones y pescadores que pescan y transportan capturas dentro de la cadena de suministro del PMP anguila, ya sea que pesquen en una embarcación o se mantengan en tierra.

### IV. Funciones y responsabilidades

Las funciones y responsabilidades específicas de los firmantes se describen a continuación:

**Perupez S.A.C, Sakana del Perú S.A. y REDES-Sostenibilidad Pesquera** son los líderes del PMP anguila. Las responsabilidades clave para los tres incluyen:

- Garantizar que todos los participantes PMP anguila conozcan esta declaración y la expectativa de defender los valores y principios incluidos en ella. Esto incluye compartir la declaración en los idiomas que los participantes entienden.
- Apoyar a los participantes de PMP anguila para que informen sobre FisheryProgress para demostrar las acciones que están tomando para cumplir sus compromisos en este documento.

**Perupez S.A.C., una empresa pesquera**, es responsable de comprender y abordar los derechos humanos y la responsabilidad social en su cadena de suministro. Las responsabilidades clave incluyen:

- Brindar capacitación a la gerencia y a los empleados sobre políticas y procedimientos de derechos humanos
- Revisar y mejorar (según sea necesario) las políticas y procedimientos en el lugar de trabajo
- Mantener un compromiso regular con los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), los cuales son representantes de los trabajadores designados a través de una elección.
- Dar seguimiento del Sistema Interno de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SIGSST).

**Sakana del Perú S.A., una empresa pesquera**, es responsable de comprender y abordar los derechos humanos y la responsabilidad social en su cadena de suministro. Las responsabilidades clave incluyen:

- Compromiso permanente de la gerencia para mantener y/o mejorar las relaciones laborales con sus trabajadores.
- Compromiso y diálogo permanente con la tripulación a través del sindicato de pescadores SUMOPP.
- Brindar asistencia social permanente a sus pescadores que contribuya a realizar un óptimo trabajo en la empresa.
- Dar cumplimiento a la ley de negociaciones colectivas (D.S. N° 011-92-TR) para mantener una adecuada relación entre el sindicato SUMOPP y la empresa.



**REDES-Sostenibilidad Pesquera, una organización no gubernamental**, se compromete a aprovechar los conocimientos recopilados a través de su experiencia en el sector pesquero del Perú para resaltar los riesgos potenciales y garantizar que su propio trabajo adopte, como mínimo, un enfoque de "no hacer daño".

## **V. Definiciones**

En el Proyecto de Mejoramiento Pesquero de la anguila peruana, un **pescador** se define como cualquier persona con mayoría de edad (mayor a 18 años) que sea trabajador y que realiza una ocupación a bordo de cualquier embarcación pesquera perteneciente al PMP anguila, es decir, patrones de pesca y tripulación. De esta definición se excluye a los pilotos, el personal naval y otras personas al servicio permanente de un gobierno, las personas en tierra que realicen trabajos a bordo de una embarcación pesquera y los observadores de la pesca.

Un **observador de pesca** es un especialista independiente autorizado por las autoridades reguladoras peruanas de la pesca para recopilar datos que ayuden en el seguimiento de la explotación comercial de los recursos marinos (por ejemplo, especies capturadas y descartadas, zona de pesca, aparejos utilizados). Los observadores en el mar se unen a la embarcación durante los viajes de pesca, pero normalmente no participan en las actividades de pesca; observan las prácticas pesqueras como terceros y comunican información científica y reglamentaria a la autoridad de manejo.

FisheryProgress define **las embarcaciones grandes** como aquellas que miden 12 metros o más de eslora.

FisheryProgress define **las embarcaciones pequeñas** como aquellas que miden menos de 12 metros de eslora.

*Las definiciones de otros términos clave se pueden encontrar en la [Herramienta de Evaluación de la Responsabilidad Social \(SRA\) para el Sector de Productos del Mar](#).*

## **VI. Marco de referencia**

Las siguientes categorías identifican las áreas prioritarias para abordar los riesgos de abusos de los derechos humanos y laborales en el PMP anguila. Las declaraciones enumeradas bajo cada categoría estipulan las disposiciones para prevenir y mitigar los riesgos para los derechos humanos y laborales de todos los pescadores que capturan o transportan productos del PMP anguila. Las declaraciones no pretenden abordar el alcance completo de los problemas sociales y laborales en todo el proyecto, ni pretenden prescribir acciones prácticas para efectuar un cambio social en la pesquería.



### **1. Abuso o acoso**

*Basado en el indicador SRA: 1.1.1*

*Aplicable a todas las pesquerías*

**1.1** Se prohíben los castigos corporales, incluida la coerción mental o física, el abuso verbal (muy diferente de las bromas coloquiales), la violencia de género, el acoso sexual o cualquier otra forma de acoso, incluidas las medidas disciplinarias excesivas o abusivas.

**1.2** La condición de migrante no se utilizará como amenaza o instrumento de coerción.

**1.3** Las familias de los pescadores o los miembros de la comunidad no deben ser amenazados por empleadores, compradores, intermediarios laborales o crimen organizado.

**1.4** El uso forzado de drogas está prohibido; el trabajo y / o el producto no se compensan con drogas.

**1.5** Se divulgará públicamente la política escrita, publicada en todos los idiomas con adaptaciones especiales para el analfabetismo que prohíban el abuso físico, la intimidación y el acoso sexual.

### **2. Trata de personas y trabajo forzoso**

*Basado en el indicador SRA: 1.1.2a*

*Para pesquerías con grandes embarcaciones con mano de obra contratada, independientemente de si los pescadores son empleados directamente por la pesquería o indirectamente a través de un intermediario / contratista laboral.*

**2.1** El trabajo forzoso está prohibido, incluyendo: abuso de vulnerabilidad, engaño, restricción de movimiento, aislamiento, violencia física y sexual, intimidación o amenazas, retención de documentos de identidad, retención de pagos, servidumbre por deudas, condiciones de vida y trabajo abusivas.

**2.2** Todos los pescadores, incluidos los migrantes nacionales y extranjeros, deberán tener compromiso escritos y/o acuerdos verbales en un idioma que comprendan, con disposiciones adicionales para los trabajadores analfabetos, de modo que se comprendan claramente sus derechos y condiciones de contratación y empleo.

**2.3** Los pescadores tendrán la libertad de rescindir su compromiso y/o acuerdo verbal de trabajo en cualquier momento siguiendo los procedimientos de la ley peruana.

### **3. Trabajo infantil**

*Basado en el indicador SRA: 1.1.3*

*Aplicable a todas las pesquerías*

**3.1** El trabajo infantil peligroso está prohibido, incluso junto a miembros de la familia, como manipular sustancias tóxicas, operar maquinaria pesada o cualquier otra tarea que pueda dañar su salud física y mental, o poner en riesgo su desarrollo.



**3.2** Personas menores a la edad legal de empleo (18 años) no serán trabajadores como pescadores ni trabajarán de noche.

#### **4. Libertad sindical y negociación colectiva**

*Basado en el indicador SRA: 1.1.4*

*Aplicable a todas las pesquerías*

**4.1** Los pescadores tendrán libertad para formar organizaciones de trabajadores/pescadores, incluidos los sindicatos, para defender y proteger sus derechos, y tendrán derecho a decidir su propia estructura, políticas, programas, prioridades, etc., sin interferencia del empleador. Si el país restringe los derechos sindicales, la empresa/pesquería proporcionará una forma para que los trabajadores/pescadores se organicen y expresen sus quejas.

**4.2** No habrá discriminación ni represalias contra los pescadores que sean miembros o líderes de organizaciones, sindicatos o cooperativas, y los pescadores no serán despedidos por ejercer su derecho de huelga.

**4.3** Las organizaciones de trabajadores formarán a los pescadores sobre sus derechos de sindicación y negociación colectiva.

#### **5. Ingresos y prestaciones**

*Basado en el indicador SRA: 1.1.5*

*Para pesquerías con mano de obra contratada, independientemente de si los pescadores son empleados directamente por la pesquería o indirectamente a través de un intermediario / contratista laboral.*

**5.1** Los pagos y los beneficios deberán cumplir con los requisitos legales mínimos de acuerdo con las leyes laborales del Perú.

**5.2** Los pagos a los pescadores serán los prometidos en el momento del empleo, no se retendrán como forma de disciplina, no contendrán deducciones ilegales, se pagarán a tiempo o directamente al pescador, y los pescadores no pasarán más de un mes sin que se les pague.

**5.3** Los empleadores realizarán compromisos escritos y/o acuerdos verbales legalmente a los trabajadores.

**5.4** Los pescadores deberán ser conscientes de cómo se calculan sus ingresos o deducciones y sus derechos a las prestaciones, se les permitirá presenciar los procedimientos utilizados para determinar los ingresos (pesaje, clasificación) y sólo firmarán compromisos o realizarán acuerdos verbales que entiendan con disposiciones para diferentes idiomas o analfabetismo.

**5.5** Los pescadores recibirán comprobantes de pago con deducciones detalladas o recibos escritos.



## **6. Descanso adecuado**

*Basado en el indicador SRA: 1.1.6*

*Para pesquerías con mano de obra contratada, independientemente de si los pescadores son empleados directamente por la pesquería o indirectamente a través de un intermediario / contratista laboral.*

**6.1** Los pescadores tendrán la opción de al menos 10 horas de descanso a bordo en un período de 24 horas, 4 horas de descanso en sus domicilios antes de iniciar otra faena de pesca y 48 horas de descanso después de 12 días de trabajo consecutivo.

**6.2** Los pescadores tienen derecho a un descanso vacacional efectivo y pagado cuando se alcancen 260 días al año de acuerdo a lo establecido en la ley peruana.

**6.3** Las horas extraordinarias serán voluntarias. No habrá casos de horas extraordinarias forzadas ni castigo por negarse a hacer horas extraordinarias, ya sea individual o colectivamente.

## **7. Acceso a los servicios básicos para el alojamiento de los trabajadores/a bordo de los buques**

*Basado en el indicador SRA: 1.1.7a*

*Para todas las pesquerías con tiempo de embarcación vida a bordo*

**7.1** Los dormitorios deberán tener una adecuada prevención de incendios y ventilación del aire, cumplir con los requisitos legales y cumplir con niveles razonables de seguridad, decencia, higiene y comodidad.

**7.2** Se proporcionarán instalaciones sanitarias (apropiadas al tamaño del buque) con la privacidad adecuada.

**7.3** El agua potable será accesible a los pescadores.

## **8. Seguridad ocupacional y respuesta médica**

*Basado en el indicador SRA: 1.1.8 y 1.1.9*

*Aplicable a todas las pesquerías*

**8.1** Los embarcaciones que realicen viajes de pesca de tres días deberán llevar una lista de tripulantes y proporcionar una copia a las personas autorizadas en tierra en el momento del zarpe.

**8.2** Los pescadores y observadores de pesca tendrán acceso a equipos de comunicación, o habrá una radio a bordo para embarcaciones de más de 24 metros.

**8.3** Se proporcionará a bordo equipo de protección personal (EPP) adecuado (por ejemplo, chalecos salvavidas) sin costo alguno.

**8.4** Los pescadores deberán recibir formación sobre los procedimientos de salud y seguridad y sobre el uso adecuado de los EPP y el funcionamiento seguro de cualquier equipo que



utilicen.

**8.5** El buque deberá cumplir con las regulaciones locales / nacionales de seguridad y salud.

## **9. Mecanismos de reclamación**

*Basado en el indicador SRA: 2.1.1*

*Aplicable a todas las pesquerías*

**9.1** Los pescadores tendrán conocimiento y acceso a un mecanismo de quejas para informar reclamos en tierra y / o en el mar, incluso durante los viajes de pesca que excedan las 24 horas consecutivas. En caso de reclamos relacionados al sistema de trabajo, estos serán tratados por la jefatura de flota. Para reclamos relacionados a temas laborales, estos serán atendidos a través de la administración y oficina de recursos humanos.

**9.2** Los mecanismos de reclamación serán eficaces, justos y confidenciales y apropiados y proporcionales al tamaño y la escala de la pesquería.

**9.3** No habrá represalias ni prejuicios contra los pescadores que presenten quejas.

**9.4** Los pescadores tendrán acceso a organizaciones independientes u organismos de gobernanza de terceros que aborden las quejas y garanticen una representación efectiva.

## **10. Discriminación**

*Basado en el indicador SRA: 2.2.2*

*Aplicable a todas las pesquerías*

*Independientemente del género, edad, religión, etnia, estado de discapacidad o cualquier otro parámetro:*

**10.1** Los pescadores recibirán igual remuneración por trabajo de igual valor, independientemente de su género, edad, estatus migratorio, origen étnico, etc.

**10.2** Queda estrictamente prohibida la discriminación en la promoción de la contratación, el acceso a la formación, el acceso a los permisos, la remuneración, la asignación de trabajo, la terminación del empleo, la jubilación, la capacidad de afiliarse a sindicatos o cooperativas, u otras actividades.

**10.3** La discriminación en el acceso a los beneficios (por ejemplo, atención médica, cuentas de ahorro, seguros, etc.) estará estrictamente prohibida.



## **VII. Reconocimiento y respaldo**

Como firmantes de esta declaración, reconocemos la promoción y protección de los derechos humanos y la responsabilidad social como condición fundamental para la pesca sostenible. Nos comprometemos a mejorar la comprensión y mitigación de los riesgos de derechos humanos y laborales en el PMP anguila, según lo definido por el marco detallado en la Sección VI y según corresponda a las funciones y responsabilidades detalladas en la Sección IV y las embarcaciones y pescadores en el PMP anguila. Este compromiso es efectivo a partir de la fecha de la firma y perdura durante todo el tiempo que el PMP anguila esté activo.

Dario Alvites Diestra  
Presidente  
Perupez S.A.C

Seiki Nakagawa  
Gerente general  
Sakana del Perú S.A.

Jorge de Jesús Grillo Nuñez  
Director  
REDES-Sostenibilidad Pesquera