

Nosotros, miembros de Pescando Justicia, un comité de trabajadores de las plantas procesadoras de pescado y marisco, apoyado por el Centro Comunitario de Trabajadores (CCT) de New Bedford y Justice at Work, residentes orgullosos de esta región, con mucho compromiso y esperanza para el futuro, anunciamos este Código de Conducta para la industria en la que trabajamos.

Invitamos a los líderes de esta comunidad--y especialmente los líderes de la industria en la cual trabajamos--a unirse con nosotros en comprometernos a este Código de Conducta para el bienestar de toda la comunidad.

El Código de Conducta surge en base de muchos años de experiencias difíciles que nosotros los trabajadores hemos pasado en las plantas de pescado y marisco. Hemos sufrido mucha falta de respeto en general e injusticias relacionadas con nuestros salarios, horarios de trabajo y la falta de salud y seguridad. También hemos enfrentado discriminación, acoso sexual, intimidación verbal y física, y represalia ilegal.

El Código de Conducta describe las expectativas que nosotros, como trabajadores y miembros activos de esta comunidad, tenemos para nuestro trabajo en esta industria. Lo compartimos para asegurar que los trabajadores sean respetados y para que podamos brindar nuestra mano de obra de una manera segura y productiva—para el bienestar de los empleados, los empleadores y toda la comunidad. En adición a las normas expresadas en este Código de Conducta, también confiamos en que las compañías sigan siempre todas las leyes estatales y federales que les correspondan a ellas. Y consideramos cualquier violación de esas leyes también una violación de este Código de Conducta.

Nosotros somos sus vecinos. Nuestros hijos asisten a las mismas escuelas y clínicas de salud. Estamos dedicados al futuro de la Ciudad de New Bedford y toda esta región.

### **TERMINOS y CONDICIONES del CÓDIGO de CONDUCTA:**

#### **Salario y Horas:**

- Aviso de trabajo – Que las compañías avisen a los trabajadores su horario de trabajo por lo menos 12 horas antes.
- Los trabajadores están libres a trabajar los siete días de la semana pero que no haya ninguna consecuencia negativa si no están disponibles a trabajar durante el fin de semana (con tal de que provean un aviso apropiado a su empleador sobre su indisponibilidad).
- Breaks Justos: a) En un turno de por lo menos seis horas, que haya un break donde no se trabaje (100% tiempo libre) de por lo menos 30 minutos para descansar y comer (sin pago); b) para cada 3 horas consecutivamente trabajadas, que haya un break donde no se trabaje (100% tiempo libre) de por lo menos 15 minutos (con pago).
- Sueldo justo: un salario mínimo de por lo menos \$1 más del salario mínimo legal y un aumento anual mínimo que refleje inflación.
- Vacaciones pagadas: por cumplir un año, que haya una semana de

vacaciones pagadas; por cumplir dos años, dos semanas; hasta que llegue a un máximo de 4 semanas de vacaciones pagadas. Para recibir sus vacaciones pro-rata, el trabajador tendrá que haber trabajado por lo menos 1,000 horas en el año y todas las horas-- sean regulares o extras (más de 40) estarían incluidas en las 1,000 horas.

- Si el transporte que los trabajadores utilizan para llegar a la empresa pesquera requiere pago, y ese pago sea más de 3% del salario diario, o el pago reduzca el salario por hora a menos del salario mínimo, el transporte no podrá ser proporcionado ni cobrado por ningún empleado de la empresa pesquera o de la agencia temporal y el uso del transporte tampoco puede ser una condición para trabajar. En el caso de que un empleado de la empresa pesquera o de la agencia temporera esté recolectando el monto del transporte de sus otros compañeros, se considerará que ese empleado actúa directamente en el interés de la empresa pesquera y de la agencia temporera.
- Los días de enfermedad (mínimo 5 por año) serán pagados sin importar el tamaño de la compañía.
- Cada trabajador relacionado a una agencia será informado de cuánto dinero por hora la agencia está recibiendo por su trabajo.

### **Seguridad y Salud:**

El empleador o los empleadores deberán proporcionar:

- Un ambiente de trabajo saludable, incluyendo buena ventilación y un clima apropiado.
- Baños limpios y suficientes para la cantidad de trabajadores que hay y acceso razonable al uso de baños. Cafeterías limpias con suficiente espacio y microondas para calentar la comida. La limpieza de los baños y las cafeterías no será hecha por trabajadores que también procesan pescado/marisco.
- Suficiente entrenamiento para los encargados, especialmente todos los líderes de línea, supervisores y gerentes, e incluyendo los que manejan forklift.
- Entrenamiento sobre salud y seguridad en el idioma del trabajador, incluyendo idiomas indígenas.
- Los carteles y los entrenamientos sobre salud y seguridad en el idioma del trabajador, incluyendo idiomas indígenas.
- Equipo de trabajo/protección necesaria.
- Que cualquier transporte usado para llevar trabajadores a trabajar sea registrado y seguro, con cinturones de seguridad para cada pasajero y un clima/temperatura adecuado.
- Acceso al tratamiento médico adecuado en casos de accidentes y lesiones.
- Mecanismo para reportar y documentar accidentes y quejas de salud y seguridad por lo cual el trabajador siempre reciba una copia del reporte en un idioma que el trabajador entienda. No importa el tamaño del accidente/lesión.
- Cuando un trabajador no puede trabajar por una razón de familia o por su

salud, la compañía tiene que proveer información sobre el Paid Family Medical Leave y otras leyes de licencia laboral para explorar si es elegible para una licencia, incluso una pagada.

- No se contratará a menores (<18 años) en las plantas procesadoras de pescado y marisco.

### **Respeto y dignidad:**

El empleador o los empleadores deberán reconocer y proporcionar:

- El derecho de organizar. El derecho a poder unirse y hablar con su empleador sobre condiciones de trabajo.
- Una reunión cada dos meses entre el empleador, un comité de trabajadores de su compañía, y un defensor (“advocate”) que el comité escoja.
- Una explicación clara, verbal y escrita en el idioma del trabajador, de parte de la gerencia de la compañía y la agencia, sobre quienes son los supervisores y gerentes del lugar de trabajo para que los trabajadores sepan a quién reportar.
- Asegurar que todos los trabajadores se sientan libres de expresar un problema laboral a un supervisor, manager, sindicato, centro de trabajadores, abogado laboral o cualquier otra persona o entidad sin miedo de represalia.
- Un ambiente de trabajo libre de discriminación, intimidación, acoso y favoritismo injusto, especialmente maltrato basado en edad, sexo, género, país de origen, orientación sexual, y/o religión de un trabajador. De extrema importancia es la falta de cualquier tipo de acoso sexual de parte de los supervisores de las compañías y agencias y los choferes de los transportes.
- Que ningún lugar de trabajo ni trabajador sea amenazado con Inmigración en ningún momento.
- En caso de que el empleador sea contactado por las autoridades de Inmigración para cualquier propósito o si se presenta una orden de registro y/o arresto, citación administrativa u otra solicitud de documentos: 1) ponerse en contacto con Pescando Justicia para dar aviso de dicho contacto; 2) negarse a admitir a cualquier autoridad que no posea una orden o citación válida; 3) no revelar nombres, direcciones o estatus migratorio de cualquier empleado, excepto en virtud de una orden o citación válida; 4) permitir la inspección de los formularios I-9 sólo después de un mínimo de tres días de aviso por escrito, y no proporcionar documentos distintos de los formularios I-9 a Inmigración para su inspección en ausencia de una orden de registro válida o citación que requiera la provisión de dichos documentos.
- Si los empleados le notifican un cambio de nombre o de número de la Seguridad Social, modifique sus registros para reflejar dichos cambios sin que los empleados vean afectada su antigüedad en el empleo ni sufran ninguna pérdida de prestaciones.
- No despedir ni, en modo alguno, discriminar, tomar represalias o emprender cualquier acción adversa contra un empleado porque éste

actualice o intente actualizar sus registros de personal para reflejar los cambios en su nombre legal o en su número de la Seguridad Social válido.

- La agencia temporal y la compañía tienen que tomar responsabilidad por una queja (sea por acoso sexual, discriminación, salario y hora, salud y seguridad, cobro de transporte, o cualquier otro tipo de queja laboral), hecha por un trabajador de agencia.
- En casos de despido, en el momento del despido o lo más pronto posible, proveer una explicación escrita sobre la razón del despido en el idioma del trabajador.

Para asegurar el cumplimiento del Código de Conducta, una copia de este texto estará puesto en el k'iche', el español y el inglés en un lugar visible para todos los trabajadores. También en cada lugar de trabajo habrá un comité de trabajadores que estará encargado de proveer presentaciones sobre derechos laborales a los trabajadores y facilitar una reunión cada dos meses entre la gerencia de la compañía y la agencia y el mismo comité, con un defensor (advocate) escogido por el comité.