



RSE-03  
**CÓDIGO DE CONDUCTA FRINSA**  
*Versión 2. Noviembre2018*

---

## **INTRODUCCION**

En Frinsa somos conscientes del impacto que nuestra actividad tiene sobre las personas y el medioambiente, tanto a nivel local como a nivel global. Por ello consideramos necesario emprender una serie de acciones encaminadas a minimizar ese impacto y contribuir a la mejora efectiva del entorno en el que influimos directa o indirectamente.

Más que una declaración de principios, el Código de Conducta Frinsa constituye un decálogo que resume los compromisos que hemos adquirido con la ética social, el respeto medioambiental y la sostenibilidad de los recursos.

A su vez trabajamos en la propagación de estos valores a lo largo de la cadena de valor mediante la difusión de nuestro Código de Conducta para Proveedores, pues consideramos que todos los integrantes de la cadena somos responsables de asegurar el cumplimiento de los valores éticos y el respeto de los derechos humanos.

Las principales referencias de nuestro código de conducta son los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo<sup>1</sup>, los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y la Declaración Internacional de los Derechos Humanos.

Los 10 puntos que se desglosan en nuestro Código de Conducta son descripciones de los principios que Frinsa cumple y que a su vez espera que sus proveedores cumplan. Tales puntos son:

## **NUESTROS 10 COMPROMISOS**

1. Prohibición del trabajo forzado
2. Prohibición de trabajo infantil
3. Política de no discriminación e igualdad de trato
4. Respeto a la libertad de asociación y negociación colectiva
5. Condiciones de higiene y seguridad
6. Remuneración y beneficios
7. Horas de trabajo
8. Ética en los negocios
9. Protección medioambiental y respeto por el desarrollo local
10. Sostenibilidad de los recursos

## 1. Trabajo forzado/obligado

- Frinsa no practica ni promueve ninguna forma de trabajo forzado, obligado o involuntario. Todo el trabajo debe llevarse a cabo de modo voluntario, nunca bajo amenaza o bajo cualquier tipo de pena o sanción.
- Como mínimo, a los trabajadores se les garantiza el derecho y la libertad de:
  - Trabajar en nuestras instalaciones.
  - Interrumpir la relación laboral en todo momento, respetando el período de preaviso concertado, sin penalizaciones o deducciones salariales.
  - Abandonar el lugar de trabajo al terminar su turno.
  - No entregar sus documentos u otros efectos personales.
  - No pagar, directa o indirectamente, ninguna señal o comisión durante el proceso de contratación. En el caso de que la agencia de contratación haya solicitado ese tipo de retribución, el *Trabajador* ha sido reembolsado por la empresa.
  - No abonar depósitos, no sufrir retrasos en los pagos.
- No se ofrecerán adelantos del salario o préstamos que impliquen un endeudamiento del trabajador y lo vinculen a su puesto de trabajo ni retener pagas.

## 2. Trabajo infantil

- Frinsa no emplea menores de edad bajo ningún concepto ni compra materias primas o contrata servicios de empresas que recurran a trabajo infantil o al empleo de personas que no cumplan la edad mínima admitida en el país de aplicación.
- Independientemente de lo que la legislación de cada país diga al respecto, la política de Frinsa es no contratar a menores de 18 años.
- Todo trabajador que acceda a llevar a cabo un trabajo o servicio en nuestras instalaciones debe acreditar su identidad mediante presentación de un documento de identidad oficial. En el caso de ser menor de edad no se le permitirá el acceso a nuestras instalaciones.
- Si se llegase a detectar la presencia de un niño o una persona que no tenga la edad mínima para trabajar, se le ha de apartar del entorno laboral de modo inmediato y se debe informar a las autoridades competentes, garantizando su protección al menos durante el período que duren los trámites.

Las acciones encaminadas a solucionar una situación de este tipo deben incluir, como mínimo:

- Retirar al menor del entorno laboral y proporcionarle un entorno seguro y cómodo.
  - Informar a las autoridades (agentes de la ley, servicios sociales, padres o tutores legales, etc.) sobre la situación.
  - Designar dentro de la organización a una persona responsable de salvaguardar su bienestar y seguridad durante la custodia, es decir, el período que transcurre entre la detección del problema y la puesta del niño a disposición de la siguiente autoridad (agentes de la ley, servicios sociales, padres o tutores legales, etc.).
  - Denunciar la situación y/o adoptar acciones necesarias contra los responsables.
- Todas estas medidas destinadas a salvaguardar la seguridad y los derechos de los menores son aplicables a nuestros proveedores, quienes a su vez han de hacerlo extensivo a los suyos.

- Las políticas y procedimientos relativos al trabajo infantil deben cumplir con los estándares vigentes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

### **3. Política de no discriminación e igualdad de trato**

- Todos los trabajadores deben ser tratados con dignidad y respeto: no toleramos ni promovemos ningún tipo de intimidación o abuso.
- No se tolera ni se favorece ningún tipo de discriminación hacia los trabajadores a causa de su edad, creencias, religión, afiliación política, género, maternidad o condición de gestante, estado civil, nacionalidad, etnia, raza, clase social, motivos relacionados con su salud, discapacidades, orientación sexual, pertenencia o afiliación a organizaciones o sindicatos o por cualquier otro motivo, bien sea durante la fase de contratación o durante la etapa laboral.
- Todos los trabajadores, contratados y subcontratados, deben tener los mismos derechos y beneficios sociales. Se debe asegurar la igualdad de oportunidades para los trabajadores con respecto a su contratación, salario, formación, adiestramiento en las tareas, promoción, jubilación, etc.
- Mediante el comité de empresa (representación de los trabajadores), el personal tiene la oportunidad y el derecho de transmitir sus necesidades a la dirección de la empresa, así como sus opiniones y sugerencias de mejora. Todas las comunicaciones recogidas se tendrán en cuenta para su estudio.
- Toda la información que pueda ser del interés personal o profesional de los trabajadores ha de ser comunicada en su lengua materna en caso de que ellos no se comuniquen perfectamente en la lengua del país en el que se localiza el centro de trabajo.

### **4. Respeto a la libertad de asociación y negociación colectiva**

- Debemos respetar y facilitar el derecho de los trabajadores a la asociación, a la unión a sindicatos de su libre elección y a la negociación colectiva. Por lo tanto, Frinsa no interfiere, obstruye o pone freno a estas legítimas actividades.
- Los representantes de los trabajadores y miembros de los sindicatos deben estar protegidos frente a cualquier tipo de discriminación y deben ser libres de llevar a cabo sus funciones de representación en su lugar de trabajo.
- En aquellos países en los que el derecho a la libre asociación y a la negociación colectiva esté restringido por ley, nuestros proveedores no deben poner trabas a vías alternativas que aseguren un ejercicio razonable e independiente de tales derechos.

### **5. Condiciones de higiene y seguridad**

- Es nuestra obligación proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable para nuestros empleados, asegurando unas condiciones adecuadas de luz, ventilación, higiene y medidas de seguridad y prevención contra incendios.
- Del mismo modo debemos asegurar unas condiciones adecuadas de seguridad y limpieza en todas nuestras instalaciones y seguir unos procedimientos claros de cara a controlar la seguridad y salubridad del entorno de trabajo.

- Dentro de nuestras obligaciones está la prevención accidentes y lesiones derivadas de las actividades laborales o que puedan ocurrir durante la actividad laboral, por medio de la reducción, en la medida de lo que sea razonablemente posible, de las fuentes de peligro inherentes al ambiente de trabajo.
- Los trabajadores deben disponer de equipos de protección personal (EPIs) adecuados y efectivos y de los medios necesarios para luchar contra emergencias (fuegos, escapes, derrames, etc.).
- Los trabajadores deben tener acceso a asistencia médica adecuada.
- Debemos proporcionarle formación regular a los trabajadores (incluidos los puestos de responsabilidad y mandos intermedios), incluyendo a los de nueva incorporación.
- Todos nuestros trabajadores, incluyendo los que ocupan puestos de responsabilidad y mandos intermedios, deben tener suficiente formación en gestión de desperdicios, residuos químicos y sustancias peligrosas.
- Se ha de designar un miembro del equipo directivo para que esté a cargo de la seguridad y salud (PRL), que esté debidamente autorizado y con poder de decisión.

## 6. Remuneración y beneficios

- El trabajo debe basarse en una relación laboral reconocida que cumpla con la legislación y con las prácticas nacionales, así como con los estándares internacionales de trabajo, de modo que se garantice la mayor protección posible del trabajador.
- Debemos compensar a nuestros empleados mediante salarios, pago de horas extra, beneficios y bajas remuneradas que cumplan o sobrepasen el mínimo legal y/o los estándares para el tipo de industria y/o acuerdos colectivos (lo que sea más alto). Los salarios y la compensación por las horas normales de trabajo deben cubrir las necesidades básicas y deben suponer un ingreso para los trabajadores y sus familias, sin aplicarse conceptos abusivos (tasas de manutención, transporte, etc.) que supongan una reducción excesiva del beneficio neto del trabajador.
- Debemos proporcionar a los trabajadores información escrita y entendible sobre sus condiciones de empleo, incluyendo pagas, antes de que se incorporen por primera vez a su puesto de trabajo, además de información sobre detalles de sus salarios para el período de pago correspondiente cada vez que se les pague.
- No se permite hacer deducciones de los salarios como medida disciplinaria que no estén autorizadas o no estén previstas en la legislación nacional, así como tampoco se debe hacer cualquier tipo de deducción de los salarios que no esté contemplada en la legislación sin la previa autorización del trabajador afectado. Todas las medidas disciplinarias han de registrarse.
- Los siguientes casos no han de utilizarse para eludir obligaciones para con los trabajadores derivadas de las leyes laborales, de seguridad social y normativa de aplicación: trabajos o servicios puntuales, subcontratación o acuerdos de trabajo desde casa, contratos de aprendizaje sin la intención real de instruir en habilidades o de dar un trabajo regular, uso excesivo de contratos a corto plazo u otros sistemas similares.
- Deberá garantizarse a todos los trabajadores aquellos beneficios sociales recogidos en la ley, incluyendo la baja por enfermedad remunerada.

- Las horas extra deberán pagarse a una tarifa mayor que las horas ordinarias, tal y como marca la ley y, si es de aplicación, mediante un acuerdo contractual.

## 7. Horas de trabajo

- Estableceremos horarios laborales que cumplan con la ley nacional o con el convenio colectivo para el sector en cuestión si éste asegura una mayor ventaja para los empleados.
- Las horas extra han de ser voluntarias, no deben exceder el máximo de horas anuales establecido por la legislación aplicable y se deben tarifar a un coste mayor que las horas estándar. No se les debe demandar horas extra de modo regular a los trabajadores.
- Debemos respetar el derecho de todos los trabajadores a descansar durante los turnos de trabajo y a disponer de los días libres que marque la ley nacional de aplicación. Esto es aplicable a los días festivos oficiales marcados en el calendario.

## 8. Ética en los negocios

### 8.2 Cumplimiento de la ley

- Estamos comprometidos con el cumplimiento de las leyes nacionales e internacionales que apliquen en los países en los que desarrollen sus actividades.

### 8.1 Confidencialidad

- Mantendremos la confidencialidad de la información facilitada por las partes interesadas (clientes, proveedores, socios, etc.) como consecuencia de nuestra relación. Cualquier información facilitada por las partes interesadas no debe ser revelada salvo consentimiento expreso.
- La relación de confidencialidad se mantendrá incluso si la relación con Frinsa ha terminado. Cualquier material que sea propiedad de un tercero y que permanezca en poder de Frinsa será devuelto una vez terminada la relación entre ambos.
- Hemos de cumplir con la legislación nacional e internacional y acuerdos relativos a la propiedad intelectual.
- Los pagos directos o indirectos o los incentivos ofrecidos a empleados de Frinsa con el propósito de influenciar en sus compras no están permitidos, y Frinsa no actuará de este modo con otras partes.
- Cualquier tipo de pago o incentivo ofrecido a empleados públicos a cambio de obtener cualquier ventaja de modo inapropiado y desleal están prohibidos.

## 9. Protección medioambiental y respeto por el desarrollo local

- Estamos comprometidos con el cumplimiento de la legislación medioambiental de carácter nacional e internacional y dispondremos de todos los documentos administrativos necesarios (licencias, permisos, etc.).
- Trabajamos para prevenir y reducir la contaminación mediante un análisis de riesgo y la adopción de medidas de prevención adecuadas.

- Estamos obligados a minimizar el impacto de nuestra actividad en el entorno a través de un estudio de evaluación de impacto y la optimización de procesos usando las mejores técnicas disponibles.
- Nos aseguraremos de que ningún hábitat humano o área costera es ilícitamente transformada o recalificada para favorecer intereses particulares o negocios privados en detrimento de la comunidad.

## 10. Sostenibilidad de los recursos

- Garantizamos el origen, la sostenibilidad y la legalidad de las materias primas de acuerdo con la legislación europea vigente.
- En el caso de productos de la pesca, cumplimos con los requisitos de la legislación UE vigente en relación a la pesca ilegal, no regulada y no declarada (IUU).
- Nuestros proveedores de atún deben cumplir con los criterios *Dolphin Safey* figurar en las listas positivas de compañías *Dolphin Safe* publicadas por el Earth Island Institute. Además, éstos deben suministrar materias primas o productos que cumplan con los compromisos y medidas de conservación promovidos por la International Seafood Sustainability Foundation (ISSF).
- Nuestros proveedores de productos de la pesca, cuando les aplique, deberán disponer de una política contra el cercenamiento de las aletas de tiburón y hacerla pública.

---

## NOTAS

Ninguna de las disposiciones incluidas en la presente declaración puede ser interpretada como eximente de cumplir con las obligaciones impuestas por la legislación nacional o internacional, siempre que la legislación nacional o internacional imponga requisitos más severos en cuanto al respeto de los principios y derechos fundamentales el trabajo, la protección del medio ambiente y los principios éticos.

1) El código de conducta para proveedores de Frinsa se asienta en los estándares fijados en los siguientes Convenios y Recomendaciones de la OIT: Convenio 29 y 105 y Recomendación 35 (Trabajo forzado); Convenio 138 y 182 Recomendación 146 (Trabajo infantil. Edad mínima); Convenios 87, 98 y 143 (Libertad sindical y protección del derecho de asociación. Representación de los trabajadores); Convenios 100 y 111, Recomendaciones 90 y 111 (Igualdad de oportunidades y de trato); Convenio 155 y Recomendación 164 (Seguridad y salud en el trabajo); Convenios 94, 95, 100 y 131 (Salarios); Convenio sobre el trabajo en la pesca (2007).

2) El término “proveedor” debe ser aplicado a proveedores propiamente dichos, subcontratistas, concesionarios y a cualquier proceso externalizado.

3) El término “terceros países” se refiere a aquellos países en los que una empresa establece una base productiva o emprende cualquier tipo de negocio. Se entiende que dichos países tienen una cultura y en ocasiones una lengua diferente a la propia de la empresa matriz.

Las copias de los Convenios y Recomendaciones de la OIT están disponibles en la página web [www.ilo.org](http://www.ilo.org).