

**REQUISITOS LABORALES  
FUNDAMENTALES DE FSC  
SEMINARIO WEB  
TÉCNICO**

# AGENDA

1. REQUISITOS LABORALES  
FUNDAMENTALES DE FSC  
EN EL ESTÁNDAR DE  
CADENA DE CUSTODIA

2. CÓMO COMPLETAR LA  
AUTOEVALUACIÓN Y  
DEMOSTRAR LA  
CONFORMIDAD

# DESTINATARIOS

TITULARES DE  
CERTIFICADOS

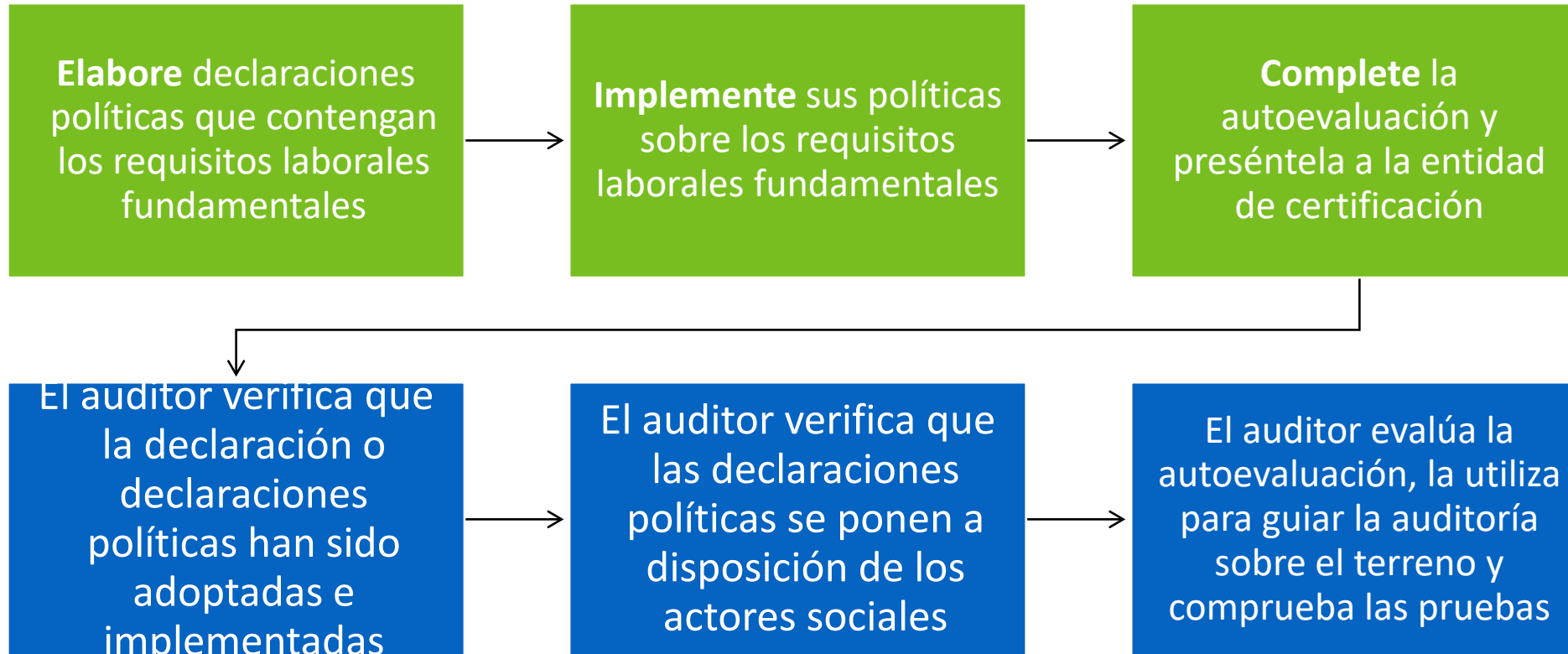
# SEMINARIOS WEB DE INTRODUCCIÓN

[VISITE NUESTRA PÁGINA WEB](#)

# LOS REQUISITOS LABORALES FUNDAMENTALES DE FSC



# OTRA FORMA DE VERLO...



# DECLARACIÓN POLÍTICA

1.5 La organización deberá **adoptar e implementar** una o varias declaraciones políticas que abarquen los requisitos laborales fundamentales de FSC. Las declaraciones políticas se pondrán **a disposición de los actores sociales** (es decir, las partes afectadas e interesadas) y de la entidad de certificación de la organización.

*«La empresa no tolerará el uso de trabajo infantil o forzado, ni la explotación de niños en ninguna de sus operaciones e instalaciones internacionales».*

- *La dirección y el personal son conscientes y están informados,*
- *se actualizan las operaciones, procedimientos y sistemas existentes (o se crean otros nuevos)*
- *Monitoreo y aplicación (según sea necesario)*

*Disponibles en el sitio web, el boletín informativo, publicadas en el lugar de trabajo, folletos, carteles, tablón de anuncios, manual del empleado o código de conducta, enviadas si se solicita*



# ¿QUÉ SON LOS REQUISITOS LABORALES FUNDAMENTALES?

## REQUISITOS LABORALES FUNDAMENTALES DE FSC

7.1 En la aplicación de los requisitos laborales fundamentales de FSC, la organización deberá tener debidamente en cuenta la **legislación nacional** y, al mismo tiempo, cumplir los objetivos de los **requisitos**.

7.2 La organización no deberá utilizar **trabajo infantil**.

7.3 La organización deberá eliminar todas las formas de **trabajo forzoso u obligatorio**.

7.4 La organización deberá asegurar que no hay **discriminación en el empleo y la ocupación**.

7.5 La organización deberá respetar la **libertad sindical** y el derecho efectivo a la **negociación colectiva**.

# LEGISLACIÓN NACIONAL

7.1 En la aplicación de los requisitos laborales fundamentales de FSC, la organización deberá **tener debidamente en cuenta** los derechos y obligaciones establecidos por la legislación nacional y, al mismo tiempo, cumplir los objetivos de los requisitos.

- *Para dar al asunto toda la importancia que merece*
- *Reflexione sobre el tema*
- *Analícelo y decida si requiere más consideración*



**Legislación nacional  $\neq$   
conformidad**

# ENCUESTA 1

## Si la legislación nacional de mi país ya cubre los requisitos laborales fundamentales del FSC:

- No tengo que hacer nada; significa que automáticamente estoy en conformidad con los requisitos.
- Depende de cómo se aplique la ley en mi país. Esto influye en que este en conformidad o no.
- Todavía tengo que demostrar la conformidad con los requisitos laborales básicos del FSC.



## TRABAJO INFANTIL (i)

7.2 La organización no deberá utilizar **trabajo infantil**.

7.2.1 La organización no deberá emplear trabajadores menores de 15 años o que estén por debajo de la **edad mínima**, tal y como aparece estipulada en las leyes o reglamentos nacionales o locales, cualquiera que sea la edad más elevada, excepto como se señala en el apartado 7.2.2.

7.2.2 En los países en los que la legislación o la normativa nacional permiten el empleo de personas de 13 a 15 años en **trabajos ligeros**, dicho empleo no debe interferir con la escolarización ni ser perjudicial para su salud o desarrollo. En particular, cuando los niños están sujetos a las leyes de educación obligatoria, únicamente deben trabajar fuera del horario escolar durante las horas normales de trabajo diurno.

*No es probable que sea perjudicial para su salud o desarrollo o que afecte a su educación o formación*

## ENCUESTA 2

**Si los niños ayudan ocasionalmente a sus padres en la granja o negocio familiar, esto es:**

- Trabajo infantil, los niños no pueden trabajar bajo ninguna circunstancia.
- NO se considera trabajo infantil, siempre que sea un "trabajo ligero" y que no interfiera con la educación, la seguridad y el desarrollo del niño.
- NO se considera trabajo infantil si el trabajo no es "peligroso o pesado".

## TRABAJO INFANTIL (ii)

7.2.3 Ninguna persona menor de 18 años está empleada en **trabajo peligroso o pesado**, excepto cuando sea con el objetivo de capacitación dentro de las leyes nacionales y reglamentos aprobados.

*Todo trabajo que sea susceptible de poner en peligro la salud física, mental o moral de los menores.*

7.2.4 La organización deberá prohibir las **peores formas de trabajo infantil**.

- *Todas las formas de esclavitud o prácticas similares a la esclavitud*
- *Explotación sexual*
- *Actividades ilícitas*
- *Trabajos peligrosos*

## ENCUESTA 3

### Los aprendices o becarios menores de 18 años:

- No pueden ser contratados en absoluto, esto es trabajo infantil.
- Pueden ser contratados para aprender las habilidades laborales para las que fueron contratados como parte de su formación o educación.
- Pueden ser contratados siempre que no haya trabajos peligrosos o pesados



# TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO (i)

7.3 La organización deberá eliminar todas las formas de **trabajo forzoso u obligatorio**.

*Trabajo o servicio exigido a una persona bajo la amenaza de una pena y no ofrecido voluntariamente*

7.3.1 Las relaciones laborales son **voluntarias** y se basan en el consentimiento mutuo, sin **amenaza de castigo**.

*Consentimiento para acceder al empleo y libertad para dejarlo en cualquier momento.*

*Cualquier forma de coacción, como amenazas de violencia, castigos...*

## ENCUESTA 4

**¿Está permitido el trabajo en prisión según los requisitos laborales fundamentales del FSC (marque todo lo que corresponda)?**

- Absolutamente no, es trabajo forzado
- Depende de cómo se administre y de la legalidad del trabajo penitenciario en el sistema penal y el país.
- Sí, siempre que se realice de forma voluntaria y con consentimiento mutuo, sin amenazas.

## TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO (ii)

7.3.2 No hay evidencia de prácticas indicativas de trabajo forzoso u obligatorio, incluyendo, entre otras, las siguientes:

- Violencia física y sexual
- **Trabajo en condiciones de servidumbre**
- Retención de salarios /incluyendo el pago de cuotas de empleo y o el pago de un depósito para iniciar el empleo
- **Restricción de movilidad/movimiento**
- Retención del pasaporte y de los documentos de identidad
- Amenazas de denuncia a las autoridades

*Entró en el sistema de esclavitud como pago de un préstamo o deuda*

*No puede abandonar el lugar de trabajo una vez finalizada la jornada/periodo o turno de trabajo*

# DISCRIMINACIÓN LABORAL

7.4 La organización deberá asegurar que no hay **discriminación en el empleo y la ocupación**.

La discriminación incluye cualquier distinción, exclusión o preferencia e implica esta otra distinción, exclusión o preferencia.

Prácticas que colocan a la persona en una posición de desventaja o subordinación en el mercado laboral o en el lugar de trabajo por motivos de raza, color, religión...

7.4.1 Las prácticas de **empleo y ocupación** son no-discriminatorias.

Acceso al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo



# ENCUESTA 5

**Un aserradero con 50 empleados tiene una distribución de género desigual: 48 hombres y 2 mujeres. Ninguno de los empleados tiene discapacidades visibles y la plantilla no presenta ninguna diversidad étnica. ¿Cumple la serrería con las cláusulas 7.4 y 7.4.1?**

- No, la plantilla no es étnicamente diversa y no hay paridad de género. Y parece que la empresa discrimina la contratación de personas con discapacidad.
- Sí, todo me parece bien.
- Depende de una serie de factores si están en conformidad o no, si discriminan a los solicitantes de origen diverso, a mujeres, a personas con discapacidad...etc.

# ENCUESTA 6

**Los requisitos laborales básicos cubren el principio de no discriminación en materia de empleo y ocupación, lo que incluye "la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres que realizan un trabajo de igual valor". ¿Qué significa esto? (Elija todos los que correspondan):**

- Igualdad de pago por un trabajo de igual valor significa que las tasas y los tipos de remuneración no deben basarse en el sexo del empleado.
- Igualdad de pago por un trabajo de igual valor significa que los hombres deben ser más remunerados independientemente de su rendimiento.
- Igualdad de pago por un trabajo de igual valor significa que si se trabaja mucho, se juega mucho (tener un balance entre vida laboral y vida privada).
- Igualdad de pago por un trabajo de igual valor significa que la remuneración debe basarse en una evaluación objetiva del trabajo realizado.

# LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA (i)

7.5 La organización deberá respetar la **libertad sindical** y el derecho efectivo a la **negociación colectiva**.

El derecho de los trabajadores y los empresarios a formar y afiliarse a las organizaciones que deseen y a dejarlas voluntariamente.

Un proceso de negociación voluntaria entre los empleadores o la organización de empleadores y la organización de trabajadores

7.5.1 Los trabajadores pueden crear o afiliarse a **organizaciones de trabajadores de su propia elección**.

Los trabajadores pueden registrarse o formar un sindicato o crear un grupo o comité representativo de los trabajadores sin interferencias ni intervenciones

Cualquier organización de trabajadores para promover y defender los intereses de los trabajadores

## ENCUESTA 7

**La libertad de asociación significa que los trabajadores deben afiliarse a un sindicato independientemente de que quieran o no.**

- No, sólo si quieren.
- Sí, es obligatorio, es un requisito laboral fundamental.



# LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y DERECHO EFECTIVO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA (ii)

7.5.2 La organización respeta la **plena libertad** de las organizaciones de trabajadores para elaborar sus estatutos y reglamentos.

7.5.2 La **organización** respeta los derechos de los trabajadores de involucrarse en actividades lícitas relacionadas con la **creación, afiliación o asistencia a una organización de trabajadores**, o abstenerse de hacer cualquiera de las anteriores; y **no discriminarán o castigarán a los trabajadores** por ejercer estos derechos.

*La dirección no interviene ni interfiere en modo alguno*

*Los trabajadores pueden elegir no organizarse.*

*Proteger a los trabajadores de actividades discriminatorias como el despido o la promoción.*

## ENCUESTA 8

### ¿Qué deben hacer las organizaciones certificadas si un sindicato no está reconocido en su país?

- Ignorar al sindicato, la ley es la ley.
- Respetar el derecho de los trabajadores a organizarse hasta donde lo permita la ley.
- Despedir a todos los trabajadores afiliados al sindicato.

# LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y DERECHO EFECTIVO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA (iii)

7.5.4 La organización negocia con organizaciones de trabajadores legalmente establecidas y/o representantes debidamente elegidos **de buena fe** y haciendo los mejores esfuerzos por alcanzar una convención colectiva.

7.5.5 De existir, los contratos de **negociación colectiva** se implementan.

*La organización (empleador) y las organizaciones de trabajadores hacen todo lo posible para llegar a un acuerdo, llevar a cabo negociaciones genuinas y constructivas*

### ¿Qué deben hacer las organizaciones si la legislación nacional restringe las organizaciones de trabajadores?

- Dar libertad a los trabajadores para que desarrollen mecanismos alternativos para proteger sus derechos
- La dirección de la empresa interviene y desarrolla mecanismos alternativos para los trabajadores
- Rechazar los mecanismos alternativos, ya que la única voz legítima de los trabajadores es un sindicato



# AUTOEVALUACIÓN

1.6 La organización deberá mantener una autoevaluación actualizada en la que **describa cómo aplica la organización los requisitos laborales fundamentales de FSC a sus operaciones**. La autoevaluación deberá presentarse a la entidad de certificación de la organización.

- ❑ Situación del país 
- ❑ Situación de la organización 
- ❑ Pruebas para demostrar la conformidad 



# AUTOEVALUACIÓN **TRABAJO INFANTIL**

## ► **Situación del país** (leyes u obligaciones legales)

Restricciones legales o reglamentarias que limitarían su capacidad de cumplimiento.

## ► **Situación de la organización - Demostrar conformidad**

- ¿Tiene una política sobre el trabajo infantil?
- ¿Dispone de procedimientos eficaces de selección y contratación que incluyan la verificación de la edad?
- ¿Conserva copias de la identificación de todos los trabajadores?
- Si emplea a trabajadores menores de 18 años, describa qué medidas ha tomado para asegurar que no realicen trabajos peligrosos o pesados.
- ¿Está permitido legalmente el empleo de niños de entre 13 y 15 años? ¿Emplea a niños de esa edad?

## ► **Identifique cualquier documento o registro**

- Política de trabajo infantil
- Contratos o acuerdos de trabajo, incluidas las agencias de contratación
- Política de empleo y procedimientos de contratación, procedimiento de verificación de la edad para la identificación
- Registros de empleados, incluidos los trabajadores estacionales y migrantes (registro de edad), documentos de identidad como copias de certificados de nacimiento o documentos nacionales de identidad
- Evaluación de riesgos del trabajo infantil



# AUTOEVALUACIÓN TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO

## ► Situación del país (leyes u obligaciones legales)

Restricciones legales o reglamentarias que limitarían su capacidad de cumplimiento.

## ► Demostrar conformidad

- ¿Dispone de una política que prohíba el trabajo forzoso y el trabajo obligatorio?
- ¿Se asegura de que los anticipos salariales o los préstamos a los trabajadores no están vinculados a la continuidad del empleo?
- ¿Se asegura de que los trabajadores no paguen ninguna cuota o depósito para comenzar o acceder a un empleo en su organización?
- ¿Permite a los trabajadores abandonar el lugar de trabajo al final de la jornada laboral y son libres de moverse por el lugar de trabajo?
- ¿Cómo se asegura de que los trabajadores tengan siempre acceso a sus pasaportes y documentos de identidad y, al mismo tiempo, ofrece un lugar seguro para guardar los documentos?

## ► Identifique cualquier documento o registro

- Registros de pago
- Actas de la Inspección de Trabajo
- Contrato de trabajo
- Deducciones legales (impuestos, seguridad social)
- Estándares salariales nacionales/industriales (para comparación)
- Procedimientos y registros de controversias y disputas
- Registros de las agencias de contratación autorizadas



# AUTOEVALUACIÓN DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

## ► Situación del país (leyes u obligaciones legales)

Restricciones legales o reglamentarias que limitarían su capacidad de cumplimiento.

## ► Demostrar conformidad

- ¿Tiene su empresa una política que promueva la igualdad de oportunidades?
- ¿Tienen políticas de no discriminación?
- ¿Su proceso de contratación se basa en las habilidades y la experiencia de los candidatos?
- ¿Se asegura de que todos los empleados tengan una oportunidad justa de promoción en función de su desempeño?
- ¿Tienen políticas de no discriminación?
- ¿Existe paridad en la relación género/edad?
- ¿Cuenta con una plantilla con diversidad étnica?

## ► Identifique cualquier documento o registro

- Anuncios de empleo
- Registros de solicitudes de trabajo
- Política de igualdad de oportunidades
- Procedimientos y registro de expedientes de controversias y quejas
- Evaluación del trabajo (valoraciones) o evaluaciones del desempeño
- Programa de discriminación positiva o de acción afirmativa



# AUTOEVALUACIÓN LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

## ► Situación del país (leyes u obligaciones legales)

Restricciones legales o reglamentarias que limitarían su capacidad de cumplimiento.

## ► Demostrar conformidad

- ¿Pueden sus trabajadores afiliarse libremente a las organizaciones de trabajadores, incluidos los sindicatos, de su elección, sin interferencia de su organización?
- Si los trabajadores están representados por un sindicato, ¿es éste autónomo e independiente?
- ¿Qué otras formas de representación de los trabajadores, aparte de los sindicatos, existen en el sitio?
- ¿Pone a disposición de los representantes de los trabajadores el tiempo y el espacio necesarios para desempeñar sus funciones?
- ¿La dirección se mantiene neutral si existe más

## ► Identifique cualquier documento o registro

- Registro de quejas
- Acuerdo de negociación colectiva
- Actas o documentos de las reuniones relacionadas con la elaboración del convenio colectivo
- Informes del Ministro de Trabajo/Relaciones Laborales
- Informes judiciales/concesiones
- Pruebas y registros documentados de las elecciones de los representantes de los trabajadores



# MANTÉNGASE AL DÍA

1. Suscríbese al boletín de FSC
2. Envíe sus preguntas y consultas:  
[chainofcustody@fsc.org](mailto:chainofcustody@fsc.org)
3. Envíe sus preguntas a través del formulario en línea.





Vicky Tran: [v.tran@fsc.org](mailto:v.tran@fsc.org)

William Cook: [w.cook@fsc.org](mailto:w.cook@fsc.org)

**Equipo de Madera Controlada y Cadena de Custodia FSC**

**Forest Stewardship Council® FSC® International Center**

Adenauerallee 134, 53113 Bonn, Alemania

T +49 (0) 228 367 66-0

F +49 (0) 228 367 66-30

FSC International Center © Todos los derechos reservados

FSC® F000100

**[www.fsc.org](http://www.fsc.org)**