

## Requisitos laborales fundamentales del FSC: Guía para organizaciones y entidades de certificación

V1-0 - ES

Historial de las versiones.....	1
Introducción.....	1
Objetivo de la guía .....	2
PARTE I: Requisitos fundamentales del FSC.....	5
Declaración de política.....	6
Guía para auditores y entidades de certificación: declaración de política .....	7
Debida consideración a la legislación nacional .....	8
La abolición efectiva del trabajo infantil.....	11
La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio .....	17
La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.....	22
Libertad sindical y el derecho efectivo a la negociación colectiva .....	28
Guía para auditores y entidades de certificación: Entrevistas a directivos y trabajadores ..	34
PARTE II: Auto-evaluación de los requisitos laborales fundamentales .....	41
Guía de implementación .....	41
Llenado de la auto-evaluación .....	42
ANEXO: Recursos de los requisitos laborales fundamentales del FSC .....	44

### Historial de las versiones

**V1-0** Esta versión presenta una guía sobre el requisito laboral fundamental del FSC en tanto requisitos sociales auditables.

### Introducción

En su 65 Reunión celebrada en marzo de 2014, el Consejo Directivo del FSC Internacional solicitó al Secretariado FSC el desarrollo de una solución que cubriera a todo el sistema FSC para el cumplimiento por parte de titulares de certificados con los derechos fundamentales de los trabajadores (tal y como aparecen expresados en los Convenios Fundamentales de la OIT y definidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998).



En enero de 2021, el Forest Stewardship Council (FSC) logró un importante hito con la aprobación de los requisitos laborales fundamentales del FS en los estándares de Cadena de Custodia. Con este nuevo paso, los principios de los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) quedan incorporados a los estándares de Cadena de Custodia del FSC.

### **Cómo utilizar esta guía**

Este documento no es normativo y solo tiene el propósito de servir de guía. Ninguna parte de este documento es normativa, a menos que haga referencia a documentos normativos (estándares, procedimientos, etc.). Los auditores podrían utilizar este documento, pero también deben tomar en cuenta el tamaño y la escala de las operaciones y los contextos particulares de los países.

La guía aquí presentada no es prescriptiva sino solamente de naturaleza ilustrativa. Los titulares de certificados y los auditores no tienen que utilizar todo lo aquí indicado y no están restringidos a lo que se presenta en este documento. Con base en la retroalimentación en curso, el FSC Internacional actualizará periódicamente este documento.

### **Objetivo de la guía**

El objetivo de este documento informativo es:

- Guiar a las organizaciones certificadas con respecto al Estándar de Cadena de Custodia FSC para implementar los requisitos laborales fundamentales del FSC en sus operaciones.
- Informar a entidades de certificación y auditores.
- Prestar apoyo a organizaciones aspirantes en su preparación para obtener la certificación de Cadena de Custodia FSC.

Este documento no pretende ser exhaustivo o prescriptivo, sino una guía para organizaciones y entidades de certificación desde una perspectiva genérica internacional. Este documento no incluye una orientación sobre procedimientos para desarrollar sistemas de asesoría o de procedimientos para evaluar los requisitos. La información incluida en este documento podría ser más o menos relevante en ciertos contextos, regiones o países. Los matices y cuestiones particulares a un país aparecen cubiertas en el [Documento de Preguntas y Respuestas \(PyR\)](#).



La guía está dividida por requisito y cubre lo siguiente:

#### **Titulares de certificados**

- Los requisitos laborales fundamentales del FSC;
- Términos y definiciones de utilidad en el estándar FSC-STD-40-004 y otras fuentes;
- Los antecedentes de cada requisito;
- Demostración de la conformidad, incluyendo ejemplos de documentos y registros.

#### **Entidades de certificación y auditores**

- Problemas comunes de no conformidad para cada requisito laboral fundamental. No obstante, la guía no es exhaustiva, uno debería estar al tanto del contexto y los detalles de la organización o industria. Reunirse con sindicatos locales y ONG del país o región puede proporcionar información útil sobre las condiciones laborales existentes y los principales problemas de los trabajadores.
- La revisión de los sistemas de gestión y documentos sugieren el tipo de documentos y registros que deberían analizar y mirar los auditores.
- La realización de entrevistas a directivos y trabajadores; esta sección incluye los posibles temas y las preguntas a formular.
- Observaciones del lugar a tomar en cuenta.

Las entidades de certificación son responsables de valorar la auto-evaluación con el fin de asegurar que la información y la evidencia señalada como referencia (políticas, procedimientos, etc.) demuestren adecuadamente la conformidad con cada requisito laboral fundamental del FSC o aborden minuciosamente la situación de la organización con respecto a los requisitos (es decir, en qué casos la legislación nacional restringe la conformidad). Dependiendo de los medios de verificación de la entidad de certificación, los auditores podrían tener que revisar documentación adicional, realizar entrevistas a trabajadores y directivos, realizar observación en el lugar, etc.

La confidencialidad de estas entrevistas es importante para proteger a los trabajadores de cualquier posibilidad de represalia. De ser posible, el auditor debería considerar los métodos de entrevista más apropiados, tales como entrevistas individuales y grupales, la muestra de los entrevistados y la posibilidad de usar ubicaciones fuera del lugar para las entrevistas.



Las entidades de certificación pueden determinar la escala, así como la profundidad de los asuntos de algunos de los factores a tomar en cuenta al decidir la realización de entrevistas cruzadas.

## PARTE I: Requisitos fundamentales del FSC

### Guía de implementación



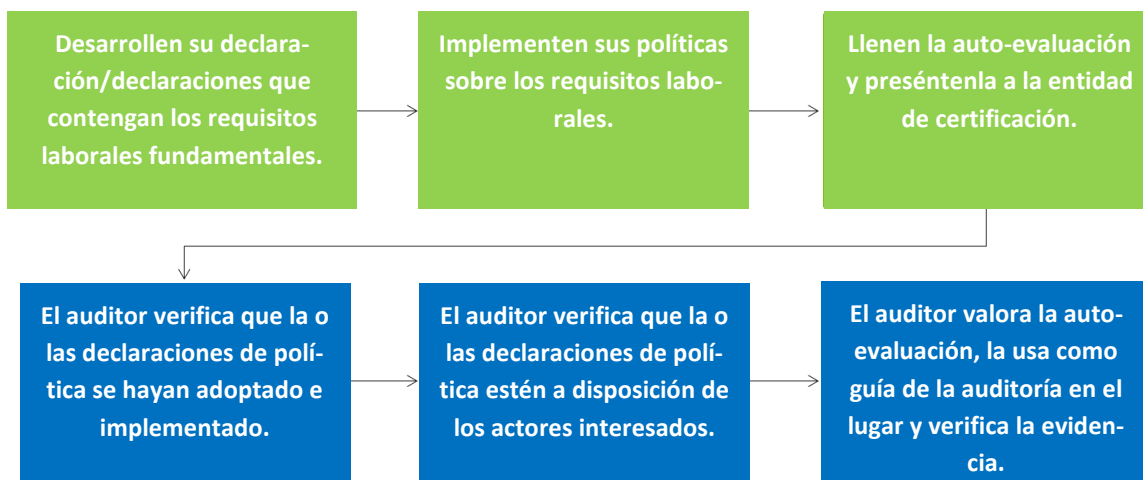
Revisión de políticas y procedimientos en vigor para comprobar si abordan los requisitos laborales fundamentales del FSC.



Crear políticas y procedimientos adicionales, según proceda, y modificar políticas y procedimientos en vigor. Organizaciones más grandes y complejas podrían requerir políticas y procedimientos más amplios y más detallados.



Implementar políticas y procedimientos para convertirlos en acciones, si esto aún no existe en la organización.





## Declaración de política

<b>Requisito</b>	1.5 La organización deberá adoptar e implementar una o varias declaraciones de política que abarquen los requisitos laborales fundamentales del FSC. Las declaraciones de política deberán ponerse a disposición de los actores sociales (es decir, los actores afectados e interesados) y de la entidad de certificación de la organización.
<b>Términos y definiciones de utilidad</b>	<p><b>Actor interesado:</b> Cualquier persona, grupo de personas o entidad que ha mostrado interés o que se sabe tiene algún interés en las actividades de la organización.</p> <p><b>Actor afectado:</b> Cualquier persona, grupo de personas o entidad que está o es probable que esté sujeta a los efectos de las actividades de la organización. Algunos ejemplos incluyen, entre otros, a trabajadores, personas, grupos de personas o entidades localizados o que trabajan en las operaciones y sitios de la organización.</p>
<b>Antecedentes</b>	El FSC establece que la organización tenga e implemente una o más declaraciones de política que abarquen los requisitos laborales fundamentales del FSC. Muchas organizaciones ya tienen declaraciones o políticas implementadas que cubren los principios y prácticas descritos en los requisitos laborales fundamentales del FSC y tales declaraciones y políticas implementadas podrían usarse para demostrar la conformidad.
<b>Demonstración de la conformidad</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Desarrollar una política o políticas nuevas o actualizadas, o utilizar la o las que ya estén en vigor;</li><li>• Los directivos y el personal están enterados y al tanto de las políticas;</li><li>• Ustedes han actualizado operaciones, procedimientos y sistemas preexistentes (o creado nuevos);</li><li>• Monitoreo y ejecución de las políticas (según proceda);</li><li>• La política está disponible para los actores interesados (es decir, en la página web o en boletines de la organización, publicada en el lugar de trabajo, en folletos, carteles, tableros de mensajes, manual o código de conducta del empleado).</li></ul>
<b>Documentos y registros</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Declaración o declaraciones de política;</li><li>• Procedimientos o políticas relacionados con la declaración o declaraciones de política;</li></ul>



- Registros que se emiten a actores interesados o a los que éstos tienen acceso.

### Guía: Ejemplo de texto de una declaración de política

*‘La empresa no tolerará el uso de trabajo infantil o forzado, ni la explotación de niños en ninguna de sus operaciones o instalaciones globales.’<sup>1</sup>*

### Guía: Declaración de política nueva o modificada

*Las organizaciones no tienen que crear una declaración o documento nuevo o exclusivo para los requisitos laborales fundamentales del FSC. Las organizaciones pueden optar por actualizar los documentos de política en vigor (es decir, Política del Código de Conducta) para incorporar los requisitos.*

## Guía para auditores y entidades de certificación: declaración de política

### Cuestiones comunes

-

### Revisión de los sistemas de gestión y documentos

Los auditores pueden tomar en consideración o examinar lo siguiente:

- verificar si la o las declaraciones de política cumplen lo que establecen los requisitos laborales fundamentales del FSC.
- Confirmar si la organización actualiza y enmienda con regularidad políticas, procedimientos y prácticas.
- confirmar que la organización esté implementando sistemas que demuestran la conformidad con los requisitos laborales fundamentales.
- verificar si hay evidencia documental de estas prácticas y en qué consisten.
- los registros que demuestren que la declaración de política relativa a los requisitos laborales fundamentales se han comunicado a directivos y trabajadores relevantes (por ej., reuniones, actualización de cursos de capacitación, etc.).
- procedimientos y mecanismos existentes para poner la política a disposición de los actores interesados.

### Observaciones en el lugar

*Actualmente no hay directrices. Actualizaciones futuras podrían ampliar esta sección.*

<sup>1</sup> Este ejemplo se presenta exclusivamente con fines informativos e ilustrativos.



## Debida consideración a la legislación nacional

<b>Requisito</b>	7.1 Al aplicar los requisitos laborales fundamentales del FSC, la organización deberá prestar la debida atención a los derechos y obligaciones establecidos por las leyes nacionales, acatando simultáneamente los objetivos de los requisitos.
<b>Términos y definiciones de utilidad</b>	<b>Leyes nacionales:</b> Serie completa de leyes primarias y secundarias (leyes, ordenanzas, estatutos, decretos) aplicables en el territorio nacional, así como reglamentos secundarios y procedimientos administrativos terciarios (normas / requisitos) cuya autoridad se deriva directa y explícitamente de estas leyes primarias y secundarias. (FSC-STD-01-001 V5-2)
<b>Antecedentes</b>	Básico para los requisitos laborales fundamentales del FSC es su interacción con la legislación nacional aplicable. El requisito refleja los Convenios de la OIT, los cuales han sido incorporados a la legislación y a la ley nacional en la mayoría de los países. Las organizaciones con sede en esos países podrían descubrir que ya están operando conforme a los requisitos laborales fundamentales del FSC.
<b>Demonstración de la conformidad</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Análisis o descripción de los derechos y obligaciones en apego a la legislación nacional y su conformidad con los requisitos laborales fundamentales del FSC;</li><li>• Realización de evaluaciones de riesgo laborales;</li><li>• Conformidad con las leyes y legislaciones laborales;</li><li>• Identificar y describir las obligaciones legales que pudieran impactar la capacidad de apegarse a los requisitos laborales fundamentales del FSC.</li></ul>
<b>Documentos y registros</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Referencias a la legislación nacional o a las legislaciones laborales;</li><li>• Informes de juicios;</li><li>• Adjudicaciones de parte de documentos y registros;</li><li>• Auto-evaluación concluida con análisis o descripción;</li><li>• Informes de evaluaciones de riesgos laborales.</li></ul>





### **Guía: Conflicto entre los requisitos laborales fundamentales del FSC y la legislación nacional**

Se espera que las organizaciones se apeguen en todo momento a la legislación nacional aplicable. No obstante, en algunas situaciones, la legislación nacional permite acciones que están prohibidas en los requisitos laborales fundamentales del FSC u otorga derechos a la organización que podrían resultar en una conducta que se contrapone a los principios de los requisitos laborales fundamentales del FSC.

En algunos casos, podría parecer que existe una contradicción entre la legislación nacional o la ley aplicable y los requisitos laborales fundamentales del FSC que podría percibirse como que será difícil demostrar la conformidad. Cómo lograr el equilibrio no siempre es claro y se logra mejor mediante una explicación planteada en la auto-evaluación.

### **Guía: Cuando la legislación nacional abarca todos los requisitos laborales fundamentales del FSC**

Cuando la legislación nacional cubre todos los requisitos laborales fundamentales del FSC, las organizaciones no quedaban automáticamente exentas de demostrar su conformidad con los requisitos. Tienen aún así que demostrar el cumplimiento. No obstante, podría ser más sencillo hacerlo si la organización ya está apegada a la legislación nacional.

## **Guía para auditores y entidades de certificación: debida consideración a la legislación nacional**

### **Cuestiones comunes**

En ciertos contextos, podrían existir leyes nacionales, regionales o locales u obligaciones legales que podrían impactar la capacidad de la organización de lograr la conformidad.

#### **1. Las leyes restringen la libertad sindical**

En ciertos contextos, podrían existir leyes que limitan o restringen la elección de sindicato o impiden o restringen a los trabajadores de que se organicen independientemente. Lo contrario, cuando la afiliación a un sindicato es una condición para el empleo, también es una causa de preocupación.

Además, los sindicatos y las organizaciones patronales podrían estar organizados por sectores o base industrial, lo que implicaría que un miembro de un sindicato no puede solamente pasar a otro



sindicato, ya que podría estar limitado a los sindicatos de ese sector únicamente.

## **2. Trabajo forzoso y trabajo infantil impuestos por el estado**

Las empresas podrían no estar al tanto de que están utilizando trabajo forzoso impuesto por el estado. El trabajo forzoso y el trabajo infantil impuestos por el estado puede ser trabajo involuntario realizado por ciudadanos con una duración limitada o servicio civil obligatorio. Puede ser trabajo realizado involuntariamente por presos o presos políticos que no han sido sentenciados por un delito, ni perseguidos, ni condenados en un juicio o sentenciados con una audiencia justa<sup>2</sup>.

### **Revisión de los sistemas de gestión y documentos**

Los auditores pueden considerar o analizar lo siguiente:

- confirmar que la organización está implementando sistemas que demuestran la conformidad con los requisitos laborales fundamentales, respetando al mismo tiempo la legislación nacional, regional o local.
- verificar evidencia documental de estas prácticas y en qué consisten.
- Registros que demuestran que la declaración de política relativa a los requisitos laborales fundamentales han sido comunicados a los actores interesados relevantes (es decir, subcontratistas, actividades subcontratadas).

### **Observaciones en el lugar**

*Actualmente no hay directrices. Actualizaciones futuras podrían ampliar esta sección.*

<sup>2</sup> <https://www.ethicaltrade.org/resources/state-imposed-forced-labour-briefing>



## La abolición efectiva del trabajo infantil

**Requisito** 7.2 La organización no deberá utilizar mano de obra infantil.

7.2.1 La organización no deberá emplear a trabajadores menores de 15 años o por debajo de la edad mínima estipulada en las leyes o reglamentos nacionales o locales, cualquiera de las edades que resulte más elevada, con excepción de lo señalado en el apartado 7.2.2.

7.2.2 En países donde la ley o los reglamentos nacionales permiten el empleo de personas de edades entre 13 y 15 años en trabajo ligero, dicho empleo no deberá interferir con la asistencia a la escuela, ni resultar dañino para su salud o desarrollo. En particular, cuando los niños están sujetos a leyes educativas obligatorias, el trabajo que realicen deberá ser fuera del horario escolar y durante un horario laboral normal diurno

7.2.3 Ninguna persona menor de 18 años está empleada en trabajo peligroso o pesado, con excepción de aquel cuyo objetivo es la capacitación dentro de las leyes o reglamentos nacionales aprobados.

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

### **Términos y definiciones de utilidad**

**Trabajo peligroso (en el contexto de trabajo infantil):** un trabajo que pudiera poner en peligro la salud física, mental o moral, no debería realizarlo nadie menor a la edad de 18 años. El trabajo *infantil* peligroso es aquel trabajo realizado en condiciones peligrosas o insalubres que pudieran resultar en que un *niño* muera o se lesione/mutile (a menudo permanentemente) y/o caiga enfermo (a menudo permanentemente) como consecuencia de estándares de seguridad y salud, así como de contratos laborales deficientes.

- Trabajo que expone a los niños a un abuso físico, psicológico o sexual;
- Trabajo subterráneo, bajo el agua, en alturas peligrosas o en espacios confinados;
- Trabajo con maquinaria, equipos y herramientas peligrosos o que impliquen la operación manual o el transporte de cargas pesadas;
- Trabajo en un entorno insalubre que pudiera, por ejemplo, exponer a los niños a sustancias, agentes o procesos peli-



grosos o a temperaturas, niveles de ruido o vibraciones que dañen su salud;

- Trabajo en condiciones particularmente difíciles tales como el trabajo durante muchas horas y por la noche o trabajo en el que el niño esté recluido injustificadamente en las instalaciones del empleador (ILO, 2011: integración de las cuestiones relativas al trabajo infantil en los planes y programas del sector educativo de IPEC, Ginebra, 2011 y Manual de la OIT sobre trabajo infantil peligroso, 2011).

**Trabajo pesado (en el contexto de trabajo infantil):** se refiere al trabajo que pudiera ser dañino o peligroso para la salud de los niños.

**Trabajo ligero:** Las leyes o reglamentos nacionales podrían permitir el empleo o el trabajo de personas de 13 a 15 años de edad en trabajo ligero, el cual: a) no sea susceptible de perjudicar su salud o desarrollo; y b) no sea de tal naturaleza que perjudique su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación vocacional o programas de capacitación aprobados por la autoridad competente o su capacidad de aprovechar la enseñanza que reciben. (Convenio 138 de la OIT, artículo 7)

**Edad mínima (de empleo):** no será menor a la edad de escolaridad obligatoria y la cual, en todo caso, no debería ser menor a 15 años. No obstante, un país, cuya economía e instalaciones educativas estén insuficientemente desarrolladas, podrían determinar inicialmente los 14 años como la edad mínima. Las *legislaciones nacionales* también podrían permitir el empleo de edades entre 13 y 15 años en *trabajo ligero* que no perjudique su asistencia a la escuela y que no sea dañino para la salud o el desarrollo del *niño*. Las edades de entre 12 y 13 años pueden solicitar *trabajo ligero\** en países que determinan como edad mínima los 14 años. (C138, Artículo 2)

**Peores formas de trabajo infantil:** abarca a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados; b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de un niño para prostitución, producción de pornografía o actuaciones pornográficas; c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de un niño para la realización de actividades ilícitas, en particular, la producción y el tráfico de estupefacientes, tal co-



mo se definen en los tratados internacionales pertinentes; d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, pudiera dañar la salud, la seguridad o la moralidad de los niños. (Convenio 182 de la OIT, Artículo 3)

### **Antecedentes**

Cada país reglamenta la edad mínima de empleo (generalmente en las de edades entre 15 y 16 años). El trabajo infantil es el trabajo que priva a los niños de su infancia, de su potencial y de su dignidad y que sea dañino para su desarrollo físico y mental<sup>3</sup>. El trabajo infantil puede identificarse y abordarse a través de la diligencia debida de los procedimientos y procesos de contratación de la organización y mediante entrevistas a trabajadores y a representantes de trabajadores.

Los niños por debajo de la edad mínima obligatoria para el empleo podrían ayudar ocasionalmente a sus progenitores en el negocio familiar. A esto no se le considera trabajo infantil, sí éste incluye trabajo que se realiza en casa u otro trabajo ligero durante algunas horas, el cual no interfiere con la educación, seguridad y desarrollo del niño.

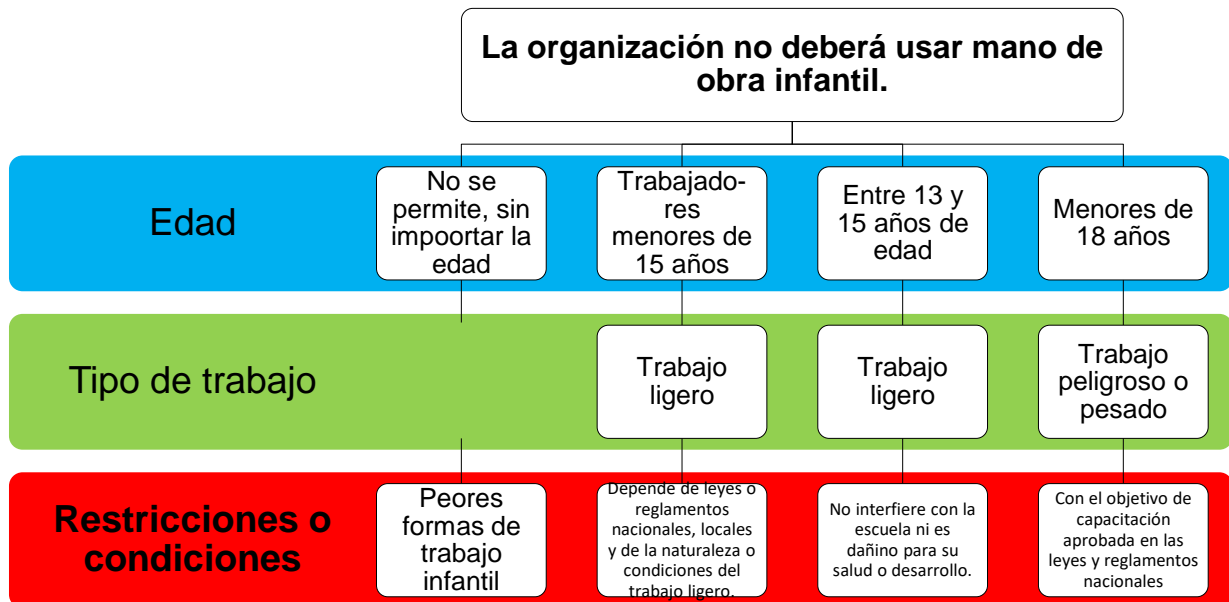
### **Auto-evaluación para trabajo infantil**

- ¿Tienen una política sobre trabajo infantil?
- ¿Cuál es la edad mínima reglamentaria, legal o normativa en el lugar donde están sus operaciones?
- ¿Qué medidas han tomado para garantizar que en sus operaciones no se utilice mano de obra infantil?
- ¿Registran ustedes la edad (fecha de nacimiento) de sus trabajadores y cómo verifican que ésta sea la edad real? ¿Verifican los documentos de identidad?
- Si existen restricciones legales o regulatorias, las cuales, hasta donde ustedes saben, podrían limitar su capacidad de cumplir el requisito, describan cómo mitigan dichas limitaciones.
- Si ustedes emplean a trabajadores menores a 18 años, describan qué medidas han tomado para asegurar que no realicen trabajo peligroso o pesado. En caso de que exista un requisito sobre capacitación y formación, señalen los documentos comprobatorios.
- ¿Está legalmente permitido el empleo de niños entre 13 y 15 años de edad? ¿Emplean ustedes niños de entre esas edades? En caso afirmativo para ambas preguntas, especifiquen qué medidas han tomado para garantizar que solamente desempeñen trabajo ligero que no sea dañino para su salud o desarrollo y que les permita trabajar solamente

<sup>3</sup> Qué es el trabajo infantil, <https://www.ilo.org/ipecc/facts/lang--en/index.htm>



- fuera del horario escolar.
- Demonstración de la conformidad**
- Una política sobre trabajo infantil.
  - No se emplea a niños en la organización, a menos que sea en las excepciones antes señaladas.
  - Los aprendices o pasantes que se contratan en programas de capacitación en el **puesto** es con el fin de que aprendan las habilidades del puesto para el que se les empleó.
  - Procedimiento de verificación de edad o identificación como parte del reclutamiento o proceso de contratación.
  - Los trabajadores niños y jóvenes no están expuestos a trabajo peligroso o pesado, con excepción de la capacitación prevista en las leyes y reglamentos nacionales.
- Documentos y registros**
- Una política sobre trabajo infantil;
  - Contratos o convenios laborales, incluyendo con agencias de reclutamiento;
  - Política de empleo y procedimientos de contratación, procedimiento de verificación de edad e identificación, etc.;
  - Expedientes de empleados, incluyendo de trabajadores estacionales y migrantes (registro de edad), documentos de identidad tales como copias de certificados de nacimiento, cédulas de identificación nacionales o certificados escolares o universitarios;
  - Evaluaciones de riesgos sobre trabajo infantil.



### Guía para auditores y entidades de certificación: Trabajo infantil

#### Problemas comunes

No siempre es evidente en qué casos una organización utiliza mano de obra infantil o si un trabajador es menor a la edad mínima de empleo debido diversos factores.

Problemas generales relegados a trabajo infantil, los cuales están vinculados a las prácticas de contratación:

- mantenimiento inadecuado de expedientes personales;
- inexistencia de un sistema en funcionamiento para verificar la edad de los trabajadores o autenticar documentos;
- empleo de niños menores a la edad mínima de empleo, como medida para reducir costos.



**Consejo importante:** esfuércense por averiguar el período escolar en cada país, ya que esto ayudará a cerciorarse de si el niño debería estar en clases o en período vacacional.



**Revisión de los sistemas de gestión y documentos**

Los auditores pueden tomar en cuenta o examinar lo siguiente:

- Examinen las políticas y procedimientos escritos sobre trabajo infantil.
- Evalúen los esquemas de capacitación/aprendizaje en funcionamiento y registren los términos y condiciones. Verifiquen si éstos acatan la ley. Esto podría incluir, entre otros, la firma del progenitor o tutor o el registro ante la autoridad local.

**Observaciones en el lugar**

- Observen si hay niños en el lugar.
- Consideren anunciar auditorias sorpresa.





## La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio

- Requisito** 7.3 La organización deberá eliminar toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.
- 7.3.1 Las relaciones de empleo son voluntarias y se basan en el consentimiento mutuo, sin amenaza de castigo.
- 7.3.2 No hay evidencia de prácticas que indiquen trabajo forzoso u obligatorio, incluyendo, entre otros:
- violencia física o sexual;
  - trabajo en condiciones de servidumbre
  - retención de salarios / incluyendo el pago de honorarios por concepto del empleo y/o el pago de un depósito para comenzar a trabajar;
  - restricción de movilidad/movimiento;
  - retención del pasaporte y de los documentos de identidad
  - amenazas de denuncia a las autoridades.

**Términos y definiciones de utilidad** Trabajo forzoso u obligatorio: trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ha ofrecido voluntariamente. (Convenio 29 de la OIT, Artículo 2.1)

Trabajo en condiciones de servidumbre: también conocido como servidumbre por deudas, cuando una persona está sometida a esclavitud como garantía contra un préstamo o deuda.

Voluntario: Consentimiento de los trabajadores de emplearse y de tener la libertad de abandonar el empleo en cualquier momento.

Amenaza de sanción: Cualquier forma de coerción, como por ejemplo, amenazas, violencia, retención de documentos de identidad, encierro/cárcel, o no pago de salarios.

**Antecedentes** El trabajo forzoso puede entenderse como trabajo que se realiza de manera involuntaria y bajo amenaza de castigo. Se estima que 25 millones de personas se encuentran en trabajo forzoso en todo el mundo, y de este total, millones de mujeres están representadas de forma desproporcionada y una mayoría



del trabajo forzoso sucede en el sector privado<sup>4</sup>.

El objetivo de las prácticas indicativas de trabajo forzoso u obligatorio es respaldar la identificación de trabajadores que pudieran encontrarse atrapados en trabajos forzosos. Estas prácticas indicativas representan las señales más comunes que apuntan hacia la posible existencia de trabajo forzoso<sup>5</sup>.

**Auto-evaluación del trabajo forzoso**

- ¿Tienen ustedes una política que prohíba el trabajo forzoso u obligatorio?
- ¿Se aseguran ustedes de que los anticipos salariales o los préstamos a trabajadores no estén vinculados al inicio o a la permanencia del empleo?
- ¿Se aseguran ustedes de que los trabajadores no paguen cuotas o depósitos para comenzar o acceder al empleo en su organización?
- ¿Permiten ustedes de que los trabajadores abandonen el lugar de trabajo al finalizar la jornada laboral y tengan libertad de circular en el lugar de trabajo?
- ¿Cómo se aseguran ustedes de que los trabajadores tengan acceso a sus pasaportes y documentos de identificación en todo momento, ofreciéndoles al mismo tiempo un lugar seguro para guardar los documentos?
- ¿Cómo se aseguran ustedes de que no haya amenazas de denunciar a trabajadores ante las autoridades?

**Demonstración de la conformidad**

- Una política clara y transparente que prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio y que incluye las medidas tomadas para evitar el trabajo forzoso y el trabajo obligatorio.
- Todos los trabajadores tienen contratos por escrito, en un idioma que pueden comprender fácilmente, los cuales establecen sus derechos sobre el pago de salarios, prestaciones, tiempo extra, retención de documentos de identidad y otras cuestiones relacionadas con impedir el trabajo forzoso u obligatorio.
- El empleo es voluntario y los trabajadores pueden optar por abandonar su lugar de empleo sin presión, coerción o amenazas.
- Los trabajadores pueden desplazarse por la organización/lugar sin restricciones razonables (es decir, uso de la cafetería, acceso al baño, etc.).
- Los términos de empleo no difieren de los términos que inicialmente se ofrecieron durante el empleo.

<sup>4</sup> Acabar con el trabajo forzoso para 2030: una revisión de políticas y programas – Organización Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2018

<sup>5</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_203832.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf)



- No se retienen documentos personales (es decir, pasaporte, documentos de identificación).
- No se retienen o deducen salarios con el fin de endeudar a los trabajadores.
- Trabajan ustedes con agencias de reclutamiento autorizadas.
- Los trabajadores no pagan cuota alguna a la organización para acceder al empleo.
- Los adelantos o préstamos a los trabajadores no están vinculados al empleo sostenido.

**Documentos y registros**

- Formularios de solicitud
- Nóminas de pago
- Contratos de empleo
- Deducciones obligatorias o reglamentarias (por ej., impuestos, seguridad social o seguro, seguro de gastos médicos)
- Estándares de pago nacionales/industriales (para comparar)
- Procedimientos de controversias o agravios
- Expedientes de agencias de reclutamiento autorizadas
- Expedientes de inspectorías/departamentos
- Convenios laborales

**Guía: el trabajo penitenciario y los requisitos laborales fundamentales del FSC**

Los Convenios Fundamentales sobre Trabajo Forzoso de la OIT (C29 y C105) no prohíben el uso de mano de obra penitenciaria, aunque establecen restricciones claras a su uso. Conforme a los requisitos laborales fundamentales, el uso de mano de obra penitenciaria debe tomar en consideración las leyes y el contexto del país. Uno de los factores clave que separan al trabajo forzoso del de cualquier otro tipo, es el aspecto del consentimiento mutuo, aun en el caso de mano de obra penitenciaria. Es la manera en que se administra y la legalidad del trabajo penitenciario en el sistema del país el factor central determinante.

Los trabajadores penitenciarios deberían estar contratados por empresas solamente sobre una base voluntaria, y las condiciones con respecto a salarios, prestaciones y seguridad y salud ocupacional deberían ser comparables a las condiciones de trabajadores normales. Esto significa tener un procedimiento para proteger a los trabajadores contra la coerción y asegurar que el trabajo se realice voluntariamente o se haya celebrado en una 'relación de empleo libre'.



## Guía para auditores y entidades de certificación: Trabajo forzoso u obligatorio

### Problemas comunes

Una práctica única indicativa de mano de obra forzosa u obligatoria, en algunos casos, supone la existencia de trabajo forzoso. No obstante, podrían tener que buscar varios indicadores, los cuales, tomados en conjunto, apuntarán a trabajo forzoso y trabajo obligatorio.

#### 1. Terceros agentes de reclutamiento

Muchas empresas utilizan a terceros agentes de reclutamiento y no llevan a cabo verificaciones de diligencia debida a las prácticas de los agentes de reclutamiento.

#### 2. Obstrucción al derecho de los trabajadores a rescindir su empleo

Los trabajadores podrían experimentar que su empleador obstruye su derecho a rescindir legalmente su contrato de empleo. Esto no es tan evidente como podrían serlo la imposición de multas financieras, el retraso o la retención de salarios hasta que el plazo del empleo llegue a su fin o la retención de los documentos de identidad. Sepan que en algunos países hay requisitos legales de retener los documentos del trabajador, pero con su consentimiento informado por escrito.

#### 3. Subcontratación

Las organizaciones no llevan a cabo verificaciones de la diligencia debida a sus subcontratistas. Aun cuando las organizaciones podrían no usar el trabajo forzoso u obligatorio deliberadamente, sus subcontratistas podrían usar directamente el trabajo forzoso u obligatorio sin su conocimiento.

### Revisión de los sistemas de gestión y documentos

Los auditores podrían considerar o examinar lo siguiente:

- si la organización ha realizado su diligencia debida a sus subcontratistas.
- la legislación nacional y los contratos de empleo y considerar las disposiciones sobre plazos de aviso para rescindir tanto contratos indefinidos/permanentes como de duración determinada.
- políticas de la empresa relacionadas con tiempo extra.
- hojas de asistencia, asegurando una selección representativa que incluya a distintos tipos de



trabajadores, así como aquellos con distintos tipos de contratos.

- cuando proceda, analizar los términos en los contratos de empleo concernientes a horas laborales y tiempo extra y discutirlos con los trabajadores.
- registros legales para cualquier evidencia de quejas o acciones pendientes entabladas contra la empresa; por ejemplo, en un tribunal laboral para determinar si se han presentado acusaciones en el pasado sobre el uso o la amenaza de violencia física o sexual, acoso o intimidación contra los trabajadores.

**Observaciones  
en el lugar**

- Los trabajadores tienen restricciones injustificadas sobre su libertad de movimiento.
- Considerar la visita al lugar del trabajo fuera del horario laboral habitual.



## La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

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

7.4.1 Las prácticas de empleo y ocupación son no discriminatorias.

### **Términos y definiciones de utilidad**

**Acción afirmativa:** Política o programa que busca reparar la discriminación pasada a través de medidas activas para asegurar la igualdad de oportunidades como para educación y empleo.

**Discriminación:** incluye: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, orientación sexual, que tenga por efecto anular o menoscabar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o menoscabar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que pudiera ser especificada por el Miembro interesado, previa consulta con las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. (Adaptación del Artículo 1 del C111)

**Empleo y ocupación:** incluyen el acceso a la formación vocacional, acceso al empleo y a determinadas ocupaciones, así como los términos y condiciones de empleo. (Convenio 111 de la OIT, Artículo 1.3)

**Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor:** designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo. (Convenios 100, Artículo 1b)

### **Antecedentes**

Las organizaciones deben demostrar que tienen políticas y procedimientos en funcionamiento que no discriminan activa o indirectamente en las prácticas de empleo y ocupación. Éstas pueden ser procedimientos o políticas contrarias a la discriminación, las cuales promueven la igualdad de oportunidades y tratamiento en el lugar de trabajo en todas las etapas de la relación de empleo, incluyendo, las prácticas de reclutamiento, retención, promoción y cese, la remuneración, el acceso a capacitación vocacional y desarrollo de aptitudes.

Las prácticas de empleo no discriminatorias, por lo tanto, incluyen el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra mascu-



lina y la mano de obra femenina por un trabajo de 'igual valor'<sup>6</sup>; se trata de puestos que son distintos pero de un mismo valor. Y la 'igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor' significa que las mujeres y los hombres con calificaciones similares recibirán un pago equivalente al realizar el mismo o, virtualmente, el mismo trabajo en condiciones equivalentes tales como:

- Jardineros y choferes/proveedores y limpiadores
- Recolectores de residuos/bibliotecarios
- Gestores de correos, clasificadores, trabajadores postales/auxiliares contables
- Guardias de seguridad / custodios de casas de reposo

La discriminación directa también se presenta cuando el mismo puesto tiene títulos diferentes, dependiendo del género del titular del puesto. Los puestos con títulos para mujeres por lo general reciben una menor remuneración que los puestos "masculinos", como por ejemplo:

- Chef/Cocinera
- Agente de ventas/asistente de ventas
- Técnico/operaria
- Administrador/secretaria

Ejemplos de discriminación común en el empleo y la ocupación en el lugar de trabajo:

- A los empleados se les despide por estar embarazadas o se le despide por afiliarse a un sindicato;
- No se les asciende de puesto debido a sus creencias religiosas personales;
- A trabajadores de cierta edad, raza, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen, o características sociales no se les contrata o asciende de puesto.

**Auto-evaluación de discriminación en el empleo y ocupación**

- ¿Tiene su empresa una política que promueva la igualdad de oportunidades?
- ¿Tienen ustedes políticas en materia de no discriminación?
- ¿Está su proceso de contratación basado en las habilidades y la experiencia de los candidatos?

<sup>6</sup> Fuente: Q&As on business, discrimination and equality [https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS\\_DOC\\_ENT\\_HLP\\_BDE\\_FAQ\\_EN/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_DOC_ENT_HLP_BDE_FAQ_EN/lang-en/index.htm)



- ¿Se aseguran ustedes que todos los empleados tengan una oportunidad justa para ascender **de puesto** según su desempeño?
- ¿Tienen políticas en materia de no discriminación?
- ¿Existe paridad en la proporción género/edad?
- ¿Tienen ustedes una fuerza laboral étnicamente diversa?

**Demonstración de la conformidad**

- Anuncios de trabajo con lenguaje que detalla las aptitudes requeridas para el puesto, sin dar preferencia o excluir alguna característica (es decir, género, edad, etc.);
- Los sistemas de clasificación de puestos y estructuras de pago deberían basarse en criterios objetivos (estudios, aptitudes y experiencia requeridos), sin distinción del género de los trabajadores en cuestión;
- Implementación de un Código de Conducta que describe elementos de discriminación que coinciden con los requisitos laborales fundamentales del FSC sobre discriminación;
- Transparencia en política y procedimientos (es decir, la política establece procedimientos claros sobre no discriminación e igualdad de oportunidades);
- Procedimientos implementados para impedir y eliminar la discriminación en la organización;
- Los trabajadores pueden presentar quejas en materia de discriminación sin temor de amenaza o castigo;
- Implementación de otras prácticas de igualdad de oportunidades, incluyendo la discriminación positiva o acción afirmativa.

**Documentos y registros**

- Registros de nómina
- Expedientes de inspectorías o departamentos
- Anuncios de empleos
- Formularios y registros de solicitud de empleo
- Políticas de igualdad de oportunidades
- Procedimientos y expedientes de quejas/agravios
- Valoración del puesto (avalúos) o evaluaciones del desempeño
- Programa de discriminación positiva o acción afirmativa
- Datos demográficos del empleo/proporción de mujeres y hombres en tipos de puestos.
- Informes discriminatorios/informes de responsabilidad social
- Contratos y convenios de trabajo
- Evaluaciones del desempeño





**Guía: Requisitos inherentes que se requieren para una función**

En lo referente a prácticas no discriminatorias en el empleo y la ocupación, las diferencias en la remuneración entre trabajadores no se consideran discriminatorias, cuando éstas existen debido a requisitos o particularidades inherentes al puesto (por ej., debido a antigüedad en el empleo, experiencia, especialización técnica y desempeño).

**Guía para auditores y entidades de certificación: discriminación en materia de empleo y ocupación**

**Problemas comunes**

**1. Discriminación en el reclutamiento y los ascensos de puesto**

A trabajadores de cierta edad, raza, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen, o características sociales no se les contrata o se les asciende de puesto.

Los auditores deberían analizar todas las etapas del ciclo de vida de empleados con respecto a la discriminación en el empleo y la ocupación, desde el reclutamiento hasta el cese y las oportunidades de empleo. Para determinar si existe discriminación hay que revisar los anuncios de empleo y las descripciones del puesto para ver si no se da preferencia o se excluye por alguna característica personal (es decir, género, edad, etc.); a esto se le considera discriminatorio, excepto si la organización puede demostrar que la característica forma parte de los requisitos inherentes al puesto. Los requisitos inherentes a un puesto variarán, dependiendo del trabajo, como por ejemplo, la capacidad de realizar tareas que son esenciales para el desempeño del trabajo y la calidad requerida.



## 2. Segregación de ocupaciones por género

La división del trabajo inherente e intencional entre trabajadores y trabajadoras como líneas exclusivas para trabajadoras/alcantarillado y líneas exclusivas para trabajadores/supervisores. A menudo, esto es resultado de supuestos estereotipados con respecto al tipo de trabajo “adecuado” para hombres y para mujeres<sup>7</sup>.

## 3. Desigualdad en el pago y lagunas salariales

Verificar la conformidad de la organización con la discriminación en el empleo y la ocupación requiere comprender el tipo de funciones en la organización y acerca de los trabajadores que desempeñan estas funciones, incluyendo la revisión de las políticas, procedimientos y prácticas de la organización.

## 4. Trabajadores extranjeros

Tratamiento distinto a trabajadores locales y trabajadores migrantes. Los trabajadores migrantes podrían enfrentar discriminación como la falta de un acceso equitativo al empleo, a capacitación y formación vocacional, a promoción y ascenso en el puesto, seguridad laboral e igualdad salarial por trabajo de igual valor y condiciones laborales deficientes (es decir, salarios más bajos que los de los trabajadores locales o dormitorios con mal mantenimiento).

Revisar los registros de nómina para asegurar que los niveles salariales sean los mismos para trabajadores locales que para trabajadores migrantes.

<sup>7</sup> Equal Pay - An introductory guide (Misma remuneración – una guía introductoria), [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_216695.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_216695.pdf)



**Revisión de los sistemas de gestión documentos**

Las organizaciones deben tener, por lo general, lo que se conoce como una “Política de Igualdad Salarial”, la cual puede informar acerca de la práctica o incluso una “Política de Igualdad en el Empleo”, la cual es un compromiso de involucrarse en prácticas y procedimientos de empleo que no discriminen y que proporcionen igualdad entre personas de distintos grupos o sexo. Para tener un efecto significativo en las prácticas de empleo, la organización misma debe monitorear y evaluar de cerca la política adoptada.

Los auditores pueden considerar o analizar lo siguiente:

- Revisar las políticas o registros de salarios/remuneraciones para asegurar que existe la igualdad en la remuneración para trabajadores y trabajadoras por trabajo de igual valor.
- Revisar la política y las prácticas de cese (es decir, que no incluyan embarazo, lactancia materna o afiliación a sindicatos).
- Proceso de reclutamiento – sistemas para anunciar y contratar a personal nuevo, cómo se selecciona a los trabajadores para entrevistarlos, cómo se realizan las entrevistas y qué preguntas se formulan.
- Las políticas y los requisitos para exámenes médicos antes de iniciar el empleo no son discriminatorios.
- Contratos para analizar la posible discriminación.
- Políticas de desarrollo profesional y capacitación están disponibles para todos y/o con un criterio claro.

**Observaciones en el lugar**

- Cualquier indicio de desigualdad, discriminación, acoso o intimidación.



## Libertad sindical y el derecho efectivo a la negociación colectiva

<b>Requisito</b>	<p>7.5 La organización deberá respetar la libertad sindical y el derecho efectivo a la negociación colectiva.</p> <p>7.5.1 Los trabajadores pueden crear o unirse a organizaciones de trabajadores de su elección.</p> <p>7.5.2 La organización respeta la plena libertad de las organizaciones de trabajadores para redactar sus propias constituciones y normas.</p> <p>7.5.3 La organización respeta los derechos de los trabajadores de dedicarse a actividades legales relacionadas con la creación, afiliación o asistencia a la organización de trabajadores, o abstenerse de hacerlo y no discriminará ni castigará a los trabajadores por ejercer estos derechos.</p> <p>7.5.4 La organización negocia con las organizaciones de trabajadores legalmente establecidas y/o sus representantes elegidos de buena fe y haciendo el mayor esfuerzo por alcanzar dicho convenio sobre la negociación colectiva.</p> <p>7.5.5 Los convenios sobre la negociación colectiva se implementan, siempre que existan.</p>
------------------	--

<b>Términos y definiciones de utilidad</b>	<p><b>Negociación colectiva:</b> proceso voluntario de negociación entre los empleadores o las organizaciones de empleadores y la organización de trabajadores, con miras a reglamentar los términos y condiciones de empleo, por medio de contratos colectivos. (Convenio 98 de la OIT, Artículo 4).</p>
--	---

**Buena fe en la negociación:** La organización (empleador) y las organizaciones de trabajadores realizan esfuerzos para llegar a un acuerdo, desarrollar negociaciones genuinas y constructivas, evitar retrasos injustificados en las negociaciones, respetar los acuerdos pactados y conceder tiempo suficiente para discutir y zanjar controversias colectivas. (Definición traducida de la obra: Gerning B, Odero A, Guido H (2000), Collective Bargaining: ILO Standards and the Principles of the Supervisory Bodies. International Labour Office, Ginebra.)

Ejemplos de 'buena fe en la negociación':

- Proporcionar a los trabajadores información para apoyar la negociación colectiva (es decir, escalas salariales);
- Cumplir lo acordado;



- No prolongar las negociaciones y hacer un esfuerzo por llegar a un acuerdo.

**Organización de trabajadores:** toda organización de trabajadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores. (Adaptación del Artículo 10 del Convenio 87 de la OIT). Es importante señalar que las normas y la orientación sobre la composición de la organización de trabajadores varían de un país a otro, en especial en lo que se refiere a los que se consideran miembros de base, así como aquellos que se considera tienen poder de “contratar y despedir”. Las organizaciones de trabajadores tienden a separar la asociación entre aquellos que pueden “contratar y despedir” y aquellos que no.

#### **Antecedentes**

La organización debería ser capaz de demostrar que desarrolló e implementó procedimientos para asegurar que los trabajadores se sientan cómodos y protegidos para crear o afiliarse a organizaciones de su elección o con plena libertad.

Además, la negociación voluntaria de contratos colectivos es un aspecto fundamental de la libertad sindical que incluye la obligación de negociar de buena fe para mantener relaciones laborales armoniosas.

La negociación colectiva puede darse al nivel de la empresa, al nivel del sector o de la industria, así como al nivel nacional o central. Corresponde a las partes mismas decidir a qué nivel quieren negociar.

#### **Auto-evaluación de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva**

- ¿Pueden sus trabajadores afiliarse libremente a organizaciones de trabajadores, incluyendo sindicatos, de su elección, sin interferencia de la organización de ustedes?
- Si los trabajadores están representados por un sindicato, ¿es éste autónomo e independiente?
- ¿Qué formas de representación de trabajadores, distintas a los sindicatos, existen en el lugar?
- ¿Conceden ustedes tiempo y espacio para que los representantes de los trabajadores desempeñen sus funciones?
- ¿Se mantienen los directivos neutrales si en la organización hay más de una organización de trabajadores?
- Existen contratos colectivos vigentes que cubran a los trabajadores? En caso afirmativo, ¿cómo aseguran el cumplimiento de tales contratos?



**Demonstración de la conformidad**

- No se impide que los trabajadores participen en las actividades de sindicatos o de otras organizaciones de trabajadores, ni se amenaza a los trabajadores que participan en la elección de representantes de los trabajadores.
- Se respeta el derecho de los trabajadores a negociar colectivamente.
- Los contratos de negociación colectiva se ponen a disposición de los trabajadores y están incorporados a los contratos de empleo.
- No se discrimina contra trabajadores que son miembros del sindicato o representantes de trabajadores.
- Se permite que los representantes de los trabajadores interactúen y se comuniquen con los trabajadores en el lugar y conforme a la ley.
- No se favorece o discrimina a una organización de trabajadores en el lugar de trabajo por encima de otra, en caso de que en la organización haya más de una.
- Se implementan políticas y procedimientos no discriminatorios con respecto a la discriminación anti-sindical.
- Se actúa de buena fe al negociar colectivamente con las organizaciones de los trabajadores.

**Documentos y registros**

- Políticas organizacionales
- Registro de quejas
- Contrato negociado colectivamente
- Actas o documentos de reuniones relacionadas con el desarrollo del contrato de negociación colectiva
- Actas de reuniones del comité de trabajadores
- Informes del Ministro del trabajo / Relaciones industriales
- Informes / fallos judiciales
- Evidencia documentada y registros de elecciones de representante(s) de los trabajadores

**Guía para auditores y entidades de certificación: Discriminación en materia de empleo y ocupación**

**Problemas comunes**

Los siguientes son ejemplos de áreas comunes de no conformidad. No obstante, la guía no es exhaustiva y los auditores deberían estar enterados del contexto del país y de los detalles de la organización o la industria. Los auditores deberían evaluar que estas prácticas no sucedan en la organización.



### **1. Discriminación antisindical de trabajadores**

Los trabajadores podrían estar sujetos a la condición de no afiliarse a un sindicato o renunciar a su afiliación al sindicato para comenzar su empleo o mantenerlo. Los trabajadores podrían sufrir prejuicio por ser miembros de un sindicato o por participar en actividades sindicales fuera del horario laboral o con el consentimiento del empleador, dentro del horario laboral.

### **2. Falta de 'buena fe'**

Los empleadores y directivos podrían no actuar de 'buena fe' al no hacer un esfuerzo genuino para que tanto trabajadores como directivos consigan y respeten contratos de negociación colectiva. La intención de una falta de buena fe es difícil de probar, aunque algunos indicadores pueden ser:

- Hacer cambios en salarios, horarios, condiciones de trabajo u otros temas obligatorios de negociación antes de negociar con el sindicato;
- Cancelación constante de las sesiones de negociación;
- No reunirse con el sindicato en horarios razonables y a intervalos razonables;
- Bloqueo de empleados para presionar al sindicato a que acepte una modificación del contrato;
- Retrasos/amplios períodos de no disponibilidad para la negociación;
- Rehusarse a proporcionar información al sindicato o atender sus pedidos de información que sea relevante para el proceso de negociación o para los términos o condiciones de empleo de los empleados;
- Pasar por alto al sindicato/para entablar un trato directo.

### **3. Interferencia de sindicatos y organizaciones de trabajadores**

Los auditores deberían determinar si el sindicato o las organizaciones de trabajadores están bajo influencia o control de los directivos y si los directivos están interesados en crear o administrar al sindicato o a las organizaciones de trabajadores. Algunos ejemplos de interferencia son:

- Proporcionar apoyo financiero o mostrar favoritismo con un sindicato por encima de otros para lograr el control o influir en sindicatos u organizaciones de trabajadores;



- entretener las oficinas sindicales con actividades externas al sindicato;
- Promover a un candidato preferido como parte de las elecciones de los representantes de los trabajadores;
- Colocar a la organización de trabajadores bajo control del director o de organizaciones representantes de empleadores.

**Revisión de los sistemas de gestión y documentos**

Los auditores pueden considerar o analizar lo siguiente:

- Examinar y revisar políticas y procedimientos por escrito con el personal relevante para comprender qué procesos están en funcionamiento para gestionar la libertad sindical y la negociación colectiva;
- Evidencia documental para estas prácticas (es decir, si se distribuyen las actas de reuniones);
- Registros o evidencia de respuesta o actuación ante inquietudes y propuesta planteadas en reuniones.

**Guía: cuando la legislación nacional dicta la elección del sindicato**

Hay países donde la legislación nacional limita la elección de un sindicato (es decir, China<sup>8</sup>, Vietnam<sup>9</sup> y otros países) e impide que los trabajadores se organicen de manera independiente. En el gobierno chino, por ejemplo, la afiliación a sindicatos está restringida exclusivamente a los sindicatos que forman parte de la Federación de Sindicatos de Toda China (ACTFU, por sus siglas en inglés).

La organización puede ofrecer oportunidades a los trabajadores para que establezcan su propia organización de trabajadores o elijan a sus representantes o comités a un nivel organizacional, sin dejar de acatar la legislación nacional.

<sup>8</sup> <https://www.ilo.org/beijing/areas-of-work/workers-and-employers-organizations/lang--en/index.htm>

<sup>9</sup> La legislación laboral en Vietnam establece un solo sistema sindical con la Confederación General Laboral de Vietnam como el sindicato reconocido, [https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=LEGPOL:1100:16085084977568:::P1100\\_THEME\\_ID:105092](https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=LEGPOL:1100:16085084977568:::P1100_THEME_ID:105092)





**Guía: cuando le legislación nacional restringe a las organizaciones de trabajadores**

En los casos en que la legislación nacional restringe a las organizaciones de trabajadores, la organización no restringirá a los trabajadores para que desarrollen mecanismos alternativos para proteger sus derechos con respecto a las condiciones laborales y los términos de empleo.

**Guía: trabajadores de servicios esenciales o de urgencias y la afiliación a un sindicato**

Es importante tener presente situaciones que existen y en las que uno no se puede afiliar a un sindicato con base en la definición de 'servicios esenciales' en el contexto de un país.

Los bomberos podrían considerarse como prestadores de un 'servicio esencial o de urgencias' en algunos países; en tales situaciones la ley podría indicar que pueden estar exentos de afiliarse a sindicatos y, en base a esto, se recomienda que se presente prueba al respecto sobre su papel o sus funciones<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> Guía para Encargados del Desarrollo del Estándar sobre Criterios e Indicadores Genéricos basados en el Principio de los Convenios Fundamentales de la OIT (FSC-GUI-60-008), <https://fsc.org/en/document-centre/documents/resource/245>

**Guía para auditores y entidades de certificación: Entrevistas a directivos y trabajadores**

Requisito	Guía para la entrevista	Preguntas para directivos	Preguntas para trabajadores	Preguntas para sindicatos o representantes de trabajadores
<b>Declaración de política</b>	Consideren hablar primero con los directivos, antes de entrevistar a una sección transversal de trabajadores, ya que esto es parte de promover relaciones industriales cordiales en el lugar de trabajo.	<b>Hablen con directivos sobre:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• si se les ha comunicado la política o la declaración a los trabajadores y actores interesados (por ej., trabajadores, comunidades, clientes, proveedores, el público, etc.).</li> <li>• cómo implementaron la(s) declaración/declaraciones de política.</li> </ul>	<b>Hablen con una sección transversal representativa de trabajadores:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• para establecer que están enterados de la o las declaraciones de política sobre los requisitos laborales fundamentales del FSC.</li> </ul>	-
<b>Debida consideración a la legislación nacional</b>	Cuestiones sobre la legislación nacional, regional o local deben verificarse con los directivos; sin embargo, solamente cuando se requiera mayor evidencia, los auditores podrían considerar entrevistar a una sección transversal de trabajadores.	<b>Hablen con directivos sobre:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• cómo equilibran sus obligaciones con la ley, asegurando al mismo tiempo la conformidad con los requisitos laborales fundamentales.</li> <li>• cómo implementaron la o las declaraciones de política.</li> </ul>		-
<b>Trabajo infantil</b>	Esfuércense por conocer el período escolar en cada	<b>Hablen con directivos sobre:</b>	<b>Hablen con una sección transversal representativa</b>	-

	país ya que esto les ayudará a cerciorarse si un niño debería estar en clases o está en un período vacacional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Políticas sobre trabajo infantil y sus peores formas.</li> <li>• Se utilizan medidas específicas para impedir el reclutamiento o contratación de niños en la empresa.</li> <li>• Hablen con directivos sobre la política de contratación de niños en las operaciones de la empresa y por agencias privadas de empleo.</li> </ul>	<b>de trabajadores:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El proceso de reclutamiento, si hay procedimientos implementados para impedir el reclutamiento de niños trabajadores.</li> <li>• su capacitación o aprendizaje; si están aprendiendo en el puesto para cumplir su preparación.</li> </ul>	
<b>Trabajo forzoso u obligatorio</b>	Uno de los factores clave que separan el trabajo forzoso de trabajos de otro tipo es el aspecto del consentimiento mutuo.	<b>Hablen con directivos sobre:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Políticas y procedimientos por escrito con directivos relevantes para comprender y registrar qué controles y procesos se tiene actualmente en funcionamiento para gestionar el riesgo de trabajo forzoso u obligatorio.</li> <li>• Políticas de empleo y analizar las copias de estas políticas.</li> <li>• Política organizacional sobre violencia, acoso e</li> </ul>	<b>Hablen con una sección transversal representativa de trabajadores, incluyendo aquellos con distintos tipos de contratos (es decir, indefinidos, duración determinada, casuales) sobre:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Su experiencia de contratación, si se les reclutó a través de una agencia; si pagaron una cuota elevada por el reclutamiento o si se les pidió que hicieran un depósito para iniciar el</li> </ul>	-

		<p>intimidación en el lugar de trabajo, y analizar las copias de dicha política.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión a una selección aleatoria de la nómina y otros registros relacionados con salarios para considerar si hay indicios de infracción.</li> <li>• Si el empleador utiliza a una agencia de empleo para contratar trabajadores, hablar con los directivos sobre las políticas correspondientes.</li> <li>• Cotejar la información presentada por los directivos con la presentada por los trabajadores para corroborar la información.</li> </ul>	<p>empleo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sus sueldos y las prácticas del pago de sueldos (es decir, se les paga su sueldo directamente o tienen que acudir a otra persona; se les paga puntualmente y los conceptos son correctos y comprensibles).</li> <li>• Pueden explicar los conceptos y prestaciones en sus recibos de pago.</li> <li>• Si entregaron sus papeles o documentos de identificación, ¿tienen siempre acceso para identificar documentos y saber su ubicación?</li> <li>• Su conocimiento y comprensión de los términos y condiciones de sus contratos de empleo con especial atención a su derecho a renunciar o cesar su empleo.</li> <li>• Horario laboral y tiempo</li> </ul>	
--	--	--	---	--

			<p>extra, si se les pide que trabajen más que el número de horas legalmente autorizado.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuotas adicionales que deben pagar o préstamos. Esto incluye préstamos/crédito con condiciones injustas, pago de equipo de seguridad, uniformes, deducciones por costo de entrenamientos, etc.</li> <li>• Si pueden negarse al tiempo extra y, de ser así, cómo.</li> </ul>	
<b>Discriminación en materia de empleo y ocupación</b>	Tomem en consideración el contexto local o cultural y el sector	<p><b>Hablen con directivos sobre:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El proceso de reclutamiento</li> <li>• Cómo asignan de manera equitativa tareas y trabajos y si esto se basa exclusivamente en aptitudes.</li> <li>• Cómo se asigna el acceso al tiempo extra.</li> <li>• Revisen las prácticas de ascensos de puesto: revisen como se asciende a los trabajadores. Los</li> </ul>	<p><b>Hablen con una sección transversal representativa de trabajadores acerca de:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si están enterados de políticas antidiscriminatorias en la organización.</li> <li>• La función y los puestos que han ocupado en las organizaciones.</li> <li>• Si se sienten discriminados con respecto a algún aspecto de su empleo.</li> </ul>	-

		<p>ascensos y las valoraciones deberían hacerse exclusivamente con base en los méritos y el desempeño y deberían ser transparentes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Se aplica uniformemente el procedimiento disciplinario y se basa éste en conductas indebidas reales de los trabajadores y tienen éstos derecho a presentar apelaciones a los directivos?</li> <li>• Hay indicios de inequidad, discriminación, acoso o intimidación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si están enterados de prestaciones por maternidad o paternidad.</li> <li>• Experiencia relacionada con personas que denuncian cuestiones de discriminación y la acción emprendida como resultado.</li> <li>• ¿Saben cómo denunciar la discriminación?</li> <li>• Si los trabajadores tienen el mismo acceso a la capacitación para mejorar sus habilidades y oportunidades de ascensos, incluyendo trabajadores con responsabilidades familiares.</li> <li>• Asignación de tiempo extra.</li> </ul>	
<p><b>Libertad sindical y negociación colectiva</b></p>	<p>Es importante entrevistar a trabajadores que sean representantes sindicales o de los trabajadores, o miembros de un comité de trabajadores. Las entrevistas son un medio</p>	<p><b>Hablen con directivos sobre:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Políticas concernientes a medidas disciplinarias y sobre las respuestas de los directivos a acciones de huelga.</li> </ul>	<p><b>Hablen con una sección transversal representativa de trabajadores o con un representante sindical/de trabajadores acerca de:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si intentaron constituir un sindicato y si el</li> </ul>	<p><b>Si sindicatos u organizaciones de trabajadores están presentes:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si saben de su sindicato, de sus representantes</li> </ul>

	<p>importante de investigación para verificar si los derechos sindicales y de negociación colectiva de los trabajadores no están restringidos y para verificar si los trabajadores están siendo amenazados o castigados. Se recomienda que los auditores corroboren la información a través de entrevistas con representantes sindicales o el equivalente, con los directivos, con miembros y no miembros de sindicatos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si reconocen y negocian con sindicatos.</li> <li>• Si la libertad sindical está restringida por ley, ¿existe un apoyo a opciones alternativas o paralelas?</li> </ul>	<p>intento no fue exitoso, ¿por qué no fue exitoso?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si no existe una representación de los trabajadores, ¿cómo son libres o capaces de comunicar problemas entre directivos y trabajadores?</li> </ul> <p><b>En caso de que no estén presentes sindicatos u organizaciones de los trabajadores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si intentaron constituir un sindicato y el intento no tuvo éxito, ¿por qué no tuvo éxito?</li> <li>• Si no existe una representación de los trabajadores, ¿cómo son libres o capaces de comunicar problemas entre directivos y trabajadores?</li> </ul>	<p>sindicales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si se permite a funcionarios sindicales que realicen sus funciones/papeles libremente conforme a la ley.</li> <li>• Huelga, abandono del trabajo, paro, etc., más reciente y ¿por qué ocurrió?</li> <li>• Si participaron o encabezaron una huelga, averiguar si experimentaron discriminación o castigo.</li> <li>• ¿Dónde se dan a conocer en el sitio los documentos de reuniones? ¿Existen actas y se dan éstas a conocer?</li> <li>• Si se sabe de discriminación contra representantes de los trabajadores.</li> <li>• ¿Eligen los miembros a sus representantes</li> </ul>
--	--	--	---	---



				laborales tal y como lo establece la constitución del sindicato?
--	--	--	--	--



## PARTE II: Auto-evaluación de los requisitos laborales fundamentales

La plantilla de la auto-evaluación brinda a la organización la oportunidad de compartir conocimientos sobre legislaciones nacionales vigentes y algún conflicto, de existir; también describe cómo la organización aplica los requisitos laborales fundamentales del FSC. La auto-evaluación es una herramienta que ayuda a identificar riesgos, explicando simultáneamente cómo se abordan los riesgos.

### Guía de implementación



Debería ir acompañada de la o las declaraciones de política.



Describir cómo los requisitos laborales fundamentales del FSC se aplican en sus operaciones respondiendo a cada una de las preguntas. Pueden usar la auto-evaluación estándar o una auto-evaluación nacional aplicable.



Identificar documentos, registros y otros materiales relevantes que el auditor pueda revisar para verificar la respuesta señalada.



Identificar las obligaciones legales que pudieran afectar su capacidad de cumplirlas; incluso en el caso de impedimentos legales, las organizaciones aun así deben demostrar la conformidad.



Una vez llenada, hay que presentarla a la entidad de certificación.



Su entidad de certificación evaluará la auto-evaluación, valorando la pertinencia, efectividad e idoneidad.



**Llenado de la auto-evaluación**

Preguntas	Guía
<p>a) ¿Acata su organización la cláusula X.X? En caso afirmativo, avance al inciso (c).</p>	<p>Responda 'Sí' o 'No', si su organización acata el requisito laboral fundamental correspondiente.</p>
<p>b) Si la respuesta fue 'no' al inciso (a) anterior, describa cómo y por qué su organización no acata la cláusula X.X.</p>	<p>Si su respuesta fue 'No', describa a detalle cómo o por qué ustedes no la acatan.</p> <p>Por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>La legislación no prohíbe el trabajo forzoso patrocinado por el estado;</i></li> <li>• <i>Nuestra organización no ha implementado un procedimiento sobre trabajo infantil.</i></li> </ul>
<p>c) En el caso de personas empleadas por usted en el lugar/lugares que detentan el certificado, describa cómo sabe su organización que efectivamente acata la cláusula X.X.</p>	<p>Describa cómo su organización acata, por ejemplo, que:</p> <p><i>Los trabajadores pueden formar y participar en las actividades de sindicatos u otras organizaciones de trabajadores. Hemos implementado el contrato de negociación colectiva.</i></p> <p><i>La legislación nacional restringe la elección de sindicatos para los trabajadores de nuestro país; no obstante los trabajadores han expresado la voluntad de organizar un comité de trabajadores. Les hemos autorizado que organicen elecciones de trabajadores para un comité de trabajadores sin interferencia y sin contraponernos a la legislación nacional.</i></p>
<p>d) Identificar documentos u otros registros (y su ubicación) en los se basan para verificar que la Cláusula X.X se acata.</p>	<p>Identificar documentos u otros registros (y su ubicación) tales como políticas, procedimientos, fotografías.</p> <p>Por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El contrato de negociación colectiva;</li> <li>• Actas de reuniones;</li> <li>• Carta de apoyo de un representante sindical;</li> <li>• La declaración o declaraciones de política están en la página web de nuestra organización: <a href="http://www.woodcompany.com">www.woodcompany.com</a></li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimiento del proceso de elección de los trabajadores.</li> </ul>
<p>e) Identificar las obligaciones jurídicas que considera podrían impactar su capacidad de acatar la Cláusula 7.2. Le pedimos que las describa y explique cómo impactan su capacidad de cumplir la Cláusula 7.2.</p>	<p>Si una ley nacional o local prohíbe o restringe la conformidad con los requisitos laborales fundamentales del FSC, entonces esa ley debe documentarse en la auto-evaluación. Explique, de la mejor manera posible, cómo su organización cumple el requisito, o muestre cómo no le resulta imposible acatar el requisito y aun así operar legamente el negocio.</p> <p>Es esencial conocer las leyes nacionales correspondientes y si su país ha ratificado los siguientes 8 Convenios Fundamentales de la OIT:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>i. <i>Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (No. 87)</i></li> <li>ii. <i>Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (No. 98)</i></li> <li>iii. <i>Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (No. 29)</i></li> <li>iv. <i>Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (No. 105)</i></li> <li>v. <i>Convenio sobre la edad mínima, 1973 (No. 138)</i></li> <li>vi. <i>Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (No. 182)</i></li> <li>vii. <i>Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (No. 100)</i></li> <li>viii. <i>Convenio sobre la discriminación (Empleo y Ocupación), 1958 (No. 111)</i></li> </ol> <p>Para obtener esta información, mire la página web del Ministerio del Trabajo o el departamento gubernamental en su país sobre la legislación nacional que abarca los requisitos laborales fundamentales. Podrían por ejemplo intentar con:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cómo define la legislación nacional el trabajo infantil</li> <li>• Edad mínima para trabajar</li> </ul> <p>Las <a href="#">Evaluaciones Nacionales de Riesgos (ENR) FSC</a> y los <a href="#">Estándares Nacionales de Manejo</a></p>



	<p><a href="#">Forestal Responsable (ENMFR)</a> pueden usarse para la auto-evaluación, pero no pueden ser las únicas fuentes utilizadas. También pueden verificar si el país ha ratificado los convenios fundamentales de la OIT en la siguiente página web de la OIT:</p> <p><a href="https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11001:0::NO:::U">https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11001:0::NO:::U</a></p>
f) Adjunte la declaración o las declaraciones de política, elaboradas por su organización que abarcan la Cláusula X.X.	Adjunte su declaración o declaraciones de política que incluyan el requisito laboral fundamental.

### Guía: Auto-evaluaciones para certificados grupales y de multi-sitios

La Oficina Central (OC) es responsable de llenar la auto-evaluación para todos los Sitios Participantes bajo el alcance del certificado. La OC puede optar por llenar una sola auto-evaluación para todos los miembros del sitio/grupo o una evaluación separada para cada miembro del sitio/grupo localizado en cada país.

## ANEXO: Recursos de los requisitos laborales fundamentales del FSC

### Cursos de capacitación FSC e-training sobre los requisitos laborales fundamentales del FSC

La plataforma e-training del FSC les da acceso a una diversidad de cursos en línea relacionados con los requisitos laborales fundamentales del FSC; para obtener más información visiten: <https://etraining.fsc.org/>

### Grabaciones de webinars

Webinars en inglés y español sobre los requisitos laborales fundamentales del FSC están disponibles en nuestra página web; les sugerimos que visiten: <https://fsc.org/en/chain-of-custody-certification>

### Documento de 'Preguntas y Respuestas' de los requisitos laborales fundamentales del FSC

El FSC preparó un documento de preguntas y respuestas sobre el tema de los requisitos laborales fundamentales del FSC. Las preguntas se recopilan a partir de indagaciones de acto-



res interesados y se clasifican por categorías aproximadas. Pueden acceder aquí: <https://fsc.org/en/chain-of-custody-certification>

**Plantillas de auto-evaluaciones nacionales**

Con el fin de hacer la transición a la versión 3-1 del estándar de Certificación de Cadena de Custodia FSC, estamos proporcionando adaptaciones nacionales para la plantilla de la auto-evaluación de los requisitos laborales fundamentales del FSC. Estas adaptaciones ofrecen una guía sobre el contexto nacional para llenar la auto-evaluación. Pueden acceder a ellas aquí: <https://fsc.org/en/chain-of-custody-certification>