

Versión rellenable de FSC-STD-40-004 Anexo D. Auto-evaluación sobre los requisitos laborales fundamentales del FSC (de carácter normativo)

Conforme al estándar FSC-STD-40-004 *Certificación de cadena de custodia*, las organizaciones deberán aplicar los requisitos laborales fundamentales del FSC a sus operaciones. El FSC ha determinado que para hacerlo, la organización deberá:

1. adoptar e implementar una declaración o varias declaraciones de política que abarquen los requisitos laborales fundamentales del FSC; y
2. mantener una auto-evaluación actualizada donde la organización describa cómo, la organización, aplica los requisitos fundamentales del FSC a sus operaciones.

A continuación presentamos una orientación sobre cómo la organización puede cumplir estos requisitos.

Requisitos

El FSC ha desarrollado una serie de requisitos que son aplicables a todas las organizaciones certificadas FSC y que son los siguientes:

Requisitos laborales fundamentales del FSC¹

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.

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.

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 la amenaza de castigo.

1 Fuente: Informe FSC sobre criterios e indicadores genéricos basados en los principios de los Convenios Fundamentales de la OIT (2017).

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.

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.

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

7.5.1 Los trabajadores pueden crear o unirse a organizaciones de trabajadores de su elección.

7.5.2 La organización respeta la plena libertad de las organizaciones de trabajadores para redactar sus propias constituciones y normas.

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.

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.

7.5.5 Los convenios sobre la negociación colectiva se implementan, siempre que existan.

Declaración de política

El FSC exige que la organización tenga e implemente una o más declaraciones de política que abarquen los requisitos laborales fundamentales del FSC (anteriores). 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 que podrían usarse para demostrar el cumplimiento con el Estándar de Cadena de Custodia.

Una declaración aceptable no debe ser una repetición literal de los requisitos fundamentales del FSC. La declaración simplemente debe abarcar el alcance de los principios descritos en los requisitos laborales fundamentales del FSC. No obstante, el solamente tener una declaración, incluyendo una repetición literal de los requisitos laborales fundamentales del FSC, no es suficiente. Más bien, la declaración o las declaraciones, deberán ir acompañadas de una auto-evaluación que la organización

haya llenado, donde la organización indica su cumplimiento con el alcance de los requisitos laborales fundamentales del FSC y la implementación de la organización de la declaración o declaraciones de política. La declaración o declaraciones de política deberán estar acompañadas de documentación que indique su implementación.

Por ejemplo, una organización que tenga una declaración de política que prohíbe el empleo de personas menores a los 18 años cumple el requisito de tener una política que cubre la Cláusula 7.2 (prohibición de trabajo infantil). Aun así, la organización tendría que proporcionar evidencia, incluyendo documentación en la auto-evaluación que demuestre la implementación de esa declaración de política.

La auto-evaluación

Instrucciones: Cada organización deberá llenar la auto-evaluación, donde la organización describe cómo aplica los requisitos laborales fundamentales del FSC a sus operaciones. La entidad de certificación utiliza la auto-evaluación para orientar a la auditoría y la verificación de cumplimiento del estándar. El FSC ha diseñado este proceso para que sea un medio eficiente y eficaz en términos de los costos para verificar el cumplimiento de los requisitos, asegurando al mismo tiempo el cumplimiento de la legislación aplicable. El proceso se beneficia de los conocimientos de la organización de sus operaciones y de las leyes aplicables para ayudar al auditor a llevar a cabo la auditoría.

La organización deberá declarar en la auto-evaluación que las declaraciones son verdaderas y correctas, hasta donde la organización entiende. La organización que, a sabiendas, haga declaraciones falsas en su auto-evaluación, podría tener como resultado que el certificado se suspenda o rescinda.

La organización deberá responder a las preguntas de la auto-evaluación de la manera más completa y sincera que sea posible. Las organizaciones deberán identificar los documentos relevantes y otros materiales que el auditor pueda analizar para verificar la declaración de referencia en la auto-evaluación.

NOTA: Para certificados CoC de multi-sitio o en grupo, la oficina central deberá ser responsable de llenar la auto-evaluación para los Sitios Participantes que estén en el alcance del certificado.

Fundamental para los requisitos laborales del FSC es su interacción con la legislación nacional aplicable. En todo momento, se prevé que las organizaciones cumplan con la legislación nacional aplicable. No obstante, en ciertas 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 un comportamiento que contraviene los principios de los requisitos laborales fundamentales del FSC. En esas situaciones, se prevé que la organización otorgue la debida consideración a los derechos y obligaciones establecidos por la legislación nacional y que, al mismo tiempo, cumpla los objetivos de los requisitos. Cómo lograr ese equilibrio no siempre resultada claro y se logra mejor con una explicación que proporcione el titular del certificado en la auto-evaluación. En algunos casos excepcionales, la respuesta podría necesitar de un análisis con respecto al cumplimiento de la legislación aplicable para ofrecer claridad a la entidad de certificación y ese análisis debería incluirse como parte de la respuesta.

Ejemplos de preguntas que podrían resultar útiles al llenar la auto-evaluación

El FSC proporcionó las siguientes preguntas abiertas que podrían resultar útiles para que la organización tome en consideración al llenar la auto-evaluación. Las preguntas se desglosan en cuatro categorías que cubren los requisitos laborales fundamentales del FSC. El grado de detalle que se requiere dependerá de la ubicación del sitio operativo de la organización, incluyendo la evaluación del riesgo y el entorno laboral de la organización. Esta lista de preguntas no es exhaustiva.

Categoría	Pregunta
Trabajo infantil	<ul style="list-style-type: none"> • ¿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 el trabajo infantil? • ¿Registan ustedes la edad (fecha de cumpleaños) de sus trabajadores y cómo verifican que ésta sea la edad real? ¿Verifican los documentos de identidad? • Si existen restricciones legales o normativas, las cuales, hasta donde ustedes sepan, podrían limitar su capacidad de cumplir el requisito, describan cómo mitigan dichas limitaciones. • Si ustedes emplean trabajadores menores a 18 años, describa qué medidas han tomado para asegurar que no realicen trabajo peligroso o pesado. En caso de que exista un requisito sobre capacitación y formación, indiquen los comprobantes. • ¿Está legalmente permitido el empleo de niños entre 13 y 15 años de edad? ¿Emplean ustedes niños de entre esas edades? En caso afirmativo en 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 fuera del horario escolar.
Trabajo forzoso	<ul style="list-style-type: none"> • Describan sus prácticas de reclutamiento y contratación que muestran su cumplimiento con este principio. • Otorgan ustedes créditos o adelantos de salarios/sueldos que obligarían al trabajador a ampliar su trabajo más allá de los contratos legales o contractuales? En caso afirmativo, ¿pueden describir cómo mitigan el riesgo del trabajo en condiciones de servidumbre en un caso como éste? • ¿Cómo se aseguran que no existan deducciones por cuotas de empleo o que se efectúen pagos o depósitos para comenzar el empleo? • ¿Cómo se aseguran que los trabajadores no experimenten ninguna forma de restricción a la movilidad? • ¿Cómo se aseguran que los trabajadores tengan acceso a sus pasaportes y documentos de identidad en todo momento, ofreciendo al mismo tiempo un lugar seguro para guardar los documentos? • Cómo se aseguran de que no haya amenazas de denunciar a trabajadores ante las autoridades?
Discriminación	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se aseguran que los salarios y otras condiciones de trabajo no sean discriminatorios? • ¿Existe paridad de género/edad? • ¿Tienen una fuerza laboral étnicamente diversa? • ¿Tienen políticas sobre no discriminación? • Se aseguran que todos los empleados tengan la misma oportunidad de promoción? • Cómo se aseguran que los aspirantes tengan la misma oportunidad de empleo? • Si existen restricciones legales o normativas que, hasta donde ustedes estén enterados, limitarían su capacidad de cumplir con estos requisitos, describan cómo mitigan esas restricciones?
Libertad sindical y derecho a la negociación colectiva	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Están los trabajadores organizados en un sindicato? Hasta donde ustedes están enterados, describan por qué consideran que los trabajadores han optado o no por estar representados por un sindicato. • Si los trabajadores están representados por un sindicato, ¿es el sindicato autónomo e independiente? • ¿Qué formas de representación de los trabajadores, distintas a los sindicatos, existen en sitio?

	<ul style="list-style-type: none">• ¿Hay contratos de negociación colectiva que cubran a los trabajadores? En caso afirmativo, ¿cómo aseguran ustedes el cumplimiento de tales acuerdos?
--	--

Auto-evaluación sobre los requisitos laborales fundamentales

Atestación: Yo, [Haga clic o toque aquí para introducir el texto.](#), por este medio afirmo que las siguientes declaraciones son verdaderas y correctas, hasta donde yo entiendo y reconozco que hacer una declaración falsa con conocimiento de causa puede resultar en la suspensión o rescisión del certificado o en que no se emita el certificado.

Nombre

Fecha

Trabajo infantil

Requisito	Preguntas	Respuesta
7.2 La organización no deberá utilizar mano de obra infantil.	a) ¿Cumple su organización con la Cláusula 7.2? En caso afirmativo, pase al apartado c).	Haga clic o toque aquí para introducir el texto.
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	b) Si la respuesta es negativa para el apartado a) anterior, describan cómo o por qué su organización no cumple con la Cláusula 7.2.	Haga clic o toque aquí para introducir el texto.
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.	c) Para las personas empleadas por ustedes en el/los sitios que detentan el certificado, describan cómo es que su organización sabe que cumple la Cláusula 7.2.	Haga clic o toque aquí para introducir el texto.
	d) Identifiquen los documentos u otros registros (y su ubicación) en los que se basan ustedes para verificar el cumplimiento de la Cláusula 7.2.	Haga clic o toque aquí para introducir el texto.
	e) Identifiquen las obligaciones que ustedes consideran podrían tener un impacto en su capacidad de acatar la Cláusula 7.2. Describalas e indiquen cómo impactan su capacidad de acatar la Cláusula 7.2.	Haga clic o toque aquí para introducir el texto.
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.	f) Adjunten una declaración o declaraciones de políticas, hechas por su organización y que abarcan la Cláusula 7.2.	Haga clic o toque aquí para introducir el texto.
7.2.4 La organización deberá prohibir las peores formas de trabajo infantil.		

Trabajo forzoso

Requisitos	Preguntas	Respuesta
7.3 La organización deberá eliminar toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.	a) ¿Acata su organización la Cláusula 7.3? En caso afirmativo, pase al apartado c).	Haga clic o toque aquí para introducir el texto.
7.3.1 Las relaciones de empleo son voluntarias y se basan en el consentimiento mutuo, sin la amenaza de castigo.	b) Si la respuesta es negativa para el apartado a) anterior, describan cómo o por qué su organización no cumple con la Cláusula 7.3.	Haga clic o toque aquí para introducir el texto.
7.3.2 No hay evidencia de prácticas que indiquen trabajo forzoso u obligatorio, incluyendo, entre otros:	c) Para las personas empleadas por ustedes en el/los sitios que detentan el certificado, describan cómo es que su organización sabe que cumple la Cláusula 7.3.	Haga clic o toque aquí para introducir el texto.
<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	d) Identifiquen los documentos u otros registros (y su ubicación) en los que se basan ustedes para verificar el cumplimiento de la Cláusula 7.3.	Haga clic o toque aquí para introducir el texto.
	e) Identifiquen las obligaciones que ustedes consideran podrían tener un impacto en su capacidad de acatar la Cláusula 7.3. Descríbalas e indiquen cómo impactan su capacidad de acatar la Cláusula 7.3.	Haga clic o toque aquí para introducir el texto.
	f) Adjunten una declaración o declaraciones de políticas, hechas por su organización y que abarcan la Cláusula 7.3.	Haga clic o toque aquí para introducir el texto.

Discriminación en el empleo y la ocupación

Requisito	Preguntas	Respuesta
7.4 La organización deberá asegurar que no haya discriminación en el empleo y la ocupación.	a) Acata su organización la Cláusula 7.4? En caso afirmativo, pase al apartado c).	Haga clic o toque aquí para introducir el texto.
7.4.1 Las prácticas de empleo y ocupación son no discriminatorias	b) Si la respuesta es negativa para el apartado a) anterior, describan cómo o por qué su organización no cumple con la Cláusula 7.4.	Haga clic o toque aquí para introducir el texto.
	c) Para las personas empleadas por ustedes en el/los sitios que detentan el certificado, describan cómo es que su organización sabe que cumple la Cláusula 7.4.	Haga clic o toque aquí para introducir el texto.
	d) Identifiquen los documentos u otros registros (y su ubicación) en los que se basan ustedes para verificar el cumplimiento de la Cláusula 7.4.	Haga clic o toque aquí para introducir el texto.
	e) Identifiquen las obligaciones que ustedes consideran podrían tener un impacto en su capacidad de acatar la Cláusula 7.3. Descríbalas e indiquen cómo impactan su capacidad de acatar la Cláusula 7.4.	Haga clic o toque aquí para introducir el texto.
	f) Adjunten una declaración o declaraciones de políticas, hechas por su organización y que abarcan la Cláusula 7.4.	Haga clic o toque aquí para introducir el texto.

Libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva

Requisito	Preguntas	Respuesta
7.5 La organización deberá respetar la libertad sindical y el derecho efectivo a la negociación colectiva.	a) Acata su organización la Cláusula 7.5? En caso afirmativo, pase al apartado c).	Haga clic o toque aquí para introducir el texto.
7.5.1 Los trabajadores pueden crear o unirse a organizaciones de trabajadores de su elección.	b) Si la respuesta es negativa para el apartado a) anterior, describan cómo o por qué su organización no cumple con la Cláusula 7.5.	Haga clic o toque aquí para introducir el texto.
7.5.2 La organización respeta la plena libertad de las organizaciones de trabajadores para redactar sus propias constituciones y normas.	c) Para las personas empleadas por ustedes en el/los sitios que detentan el certificado, describan cómo es que su organización sabe que cumple la Cláusula 7.5.	Haga clic o toque aquí para introducir el texto.
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.	d) Identifiquen los documentos u otros registros (y su ubicación) en los que se basan ustedes para verificar el cumplimiento de la Cláusula 7.5.	Haga clic o toque aquí para introducir el texto.
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,	e) Identifiquen las obligaciones que ustedes consideran podrían tener un impacto en su capacidad de acatar la Cláusula 7.3. Descríbalas e indiquen cómo impactan su capacidad de acatar la Cláusula 7.5.	Haga clic o toque aquí para introducir el texto.
7.5.5 Los convenios sobre la negociación colectiva se implementan, siempre que existan.	f) Adjunten una declaración o declaraciones de políticas, hechas por su organización y que abarcan la Cláusula 7.5.	Haga clic o toque aquí para introducir el texto.