



REQUISITOS LABORALES FUNDAMENTALES DEL FSC: PREGUNTAS Y RESPUESTAS

Última actualización: 27 de julio de 2021

Introducción

En su 65 Reunión celebrada en marzo de 2014, el Consejo Directivo del FSC le pidió al Secretariado del FSC desarrollar una solución que abarcara a todo el sistema FSC para el cumplimiento de los titulares de certificados de los derechos fundamentales de los trabajadores (tal y como los expresan los Convenios Fundamentales de la OIT y como aparecen 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 FSC incorporados a los estándares de Cadena de Custodia. Con este paso, los principios de los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998) se incorporan a los estándares de Cadena de Custodia del FSC.

Este documento recopila todas las preguntas y respuestas a consultas y webinars sobre el tema de los requisitos laborales fundamentales del FSC.

Índice

Aplicabilidad de los requisitos laborales fundamentales del FSC	2
Declaración/declaraciones de Política FSC	6
Legislación nacional y convenios de la OIT	8
Trabajo infantil.....	9
Trabajo forzoso u obligatorio	11
Discriminación en el empleo y la ocupación	12
Libertad sindical y derecho a la negociación colectiva.....	14
Auto-evaluación de los requisitos laborales fundamentales del FSC.....	17
Auditorías y evaluaciones de vigilancia	20
Reconocimiento de otros esquemas	22
Preguntas y respuestas para auditores	22



Historial de las versiones

Fecha	Comentario
27 de julio de 2021	Publicación

Aplicabilidad de los requisitos laborales fundamentales del FSC

1 **¿Son aplicables los requisitos laborales fundamentales del FSC a trabajadores estacionales e inmigrantes?**

Sí, los requisitos son aplicables a los trabajadores estacionales e inmigrantes. Consulte más adelante la definición de trabajadores en el estándar FSC-STD-40-004, la cual incluye a todas las personas empleadas:

***Trabajadores:** Todas las personas empleadas, incluyendo empleados del sector público, así como los trabajadores por cuenta propia. Abarca a los empleados a tiempo parcial y estacionales, de todos los rangos y categorías, incluyendo peones, administradores, supervisores, ejecutivos, empleados de los contratistas, así como contratistas y subcontratistas por cuenta propia. (Fuente: Convenio 155 de la OIT: Convenio sobre salud y seguridad de los trabajadores, 1981).*

2 **¿Son aplicables los requisitos laborales fundamentales del FSC a terceros contratistas y subcontratistas?**

Sí, los requisitos son aplicables a empresas que actúan como terceros contratistas y subcontratistas para organizaciones certificadas FSC-CoC; consulte más adelante la definición de trabajadores. Las actividades que se contratan a terceros contratistas y subcontratistas están dentro del alcance del certificado de CoC de la organización y están incluidas en la evaluación por parte de entidades de certificación; consulte, más adelante, las cláusulas correspondientes en el Estándar de Cadena de Custodia (FSC-STD-40-004).

Por ejemplo, una organización que solamente está subcontratando una actividad que normalmente habría hecho, no elimina su responsabilidad de apegarse a los requisitos laborales fundamentales, siempre y cuando la propiedad legal permanezca en la organización. Todas las entidades involucradas en la producción o procesamiento de productos o materiales FSC, (internamente o a través de un contrato) están cubiertas por el alcance del certificado.



Trabajadores¹: Todas las personas empleadas, incluyendo empleados del sector público, así como los trabajadores por cuenta propia. Abarca a los empleados a tiempo parcial y estacionales, de todos los rangos y categorías, incluyendo peones, administradores, supervisores, ejecutivos, empleados de los contratistas, así como contratistas y subcontratistas por cuenta propia. (Fuente: Convenio 155 de la OIT: Convenio sobre salud y seguridad de los trabajadores, 1981).

13.2 Las actividades que están sujetas a contratos de subcontratación son aquellas que están incluidas en el alcance del certificado de CoC de la organización, tales como compra, procesamiento, almacenamiento, etiquetado y facturación de productos.

13.4 La organización deberá establecer un contrato de subcontratación con cada uno de los contratistas no certificados FSC, especificando como mínimo que el contratista deberá:

- a) apegarse a todos los requisitos de certificación aplicables y a los procedimientos de la organización relacionados con la actividad subcontratada;...

Contratista: Persona, empresa u otra entidad jurídica contratada por una organización para cualquier actividad cubierta por el alcance del certificado FSC de CoC.

Alcance: Los grupos de productos, sitios y actividades de la organización que están incluidos en la evaluación que realiza una entidad de certificación acreditada por el FSC, junto con el o los estándares de certificación contra los cuales éstos han sido auditados.

3 Mi organización solamente comercia productos certificados FSC, ¿son aplicables para mí también los requisitos laborales fundamentales?

Sí, los requisitos son aplicables a todos los titulares de certificados de Cadena de Custodia. No obstante, los requisitos a ser implementados en cada ubicación dependerán de la complejidad de la organización (por ej., los requisitos que tendría que cumplir un comerciantes son considerablemente menos numerosos que los de un aserradero).

4 ¿Hay alguna diferencia en cuanto a los requisitos laborales fundamentales del FSC para los estándares FSC-STD-40-004 y FSC-STD-40-005?

¹ La definición de las funciones de empleados tales como supervisores varía de un país a otro. En situaciones en las que tengan autoridad, en interés del empleador o de la dirección, de contratar, transferir, suspender, despedir, reintegrar, promover, destituir, nombrar, premiar o sancionar a otros empleados o que tengan la responsabilidad de dirigirlos, éstos podrían no ser elegibles para afiliarse a sindicatos.



Sí, los requisitos laborales fundamentales del FSC se basan en la [Declaración de la OIT Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo](#), y la categoría 2 de madera controlada de cada evaluación de riesgos del FSC (ENRC y ENR) y la evaluación de riesgos ampliada de empresas (ERAE) incluyen a los Principios y Derechos Fundamentales de la OIT en el Trabajo. Cada evaluación de riesgos incluye una evaluación de si los Principios y Derechos Fundamentales de la OIT en el Trabajo se infringen en el área cubierta por la evaluación de riesgos. Los contenidos de estos requisitos son los mismos.

No obstante, la manera en que los Principios y Derechos Fundamentales de la OIT en el Trabajo se evalúan es distinta. Los requisitos laborales fundamentales del FSC se ocupan de la verificación de las prácticas en el sitio de la organización. El contenido de las evaluaciones de riesgos se ocupa de evaluar el riesgo en el área de suministro, la cual puede estar fuera de las instalaciones de la organización y no se basa en una verificación. El estándar FSC-STD-40-005 analiza el riesgo de material aprovechado en áreas donde los derechos sociales y humanos están amenazados. Como tal, es más amplio y cubre el área completa de obtención/suministro (evalúa el riesgo, no si éste está sucediendo o no). Por otra parte el estándar FSC-STD-40-004 está analizando la implementación de los requisitos laborales fundamentales del FSC en el área operativa de la organización. El estándar FSC-STD-40-004 se limita a los sitios de operación y trata sobre el cumplimiento concreto de los requisitos, mientras que el estándar FSC-STD-40-005 aborda el área de suministro más amplia y el riesgo de no conformidad.

5 ¿Son aplicables los requisitos laborales fundamentales a proveedores de madera controlada conforme al FSC-STD-40-005 o a proveedores (no certificados) de materiales recuperados conforme al estándar FSC-STD-40-007?

No, los requisitos laborales fundamentales no son aplicables a proveedores de madera controlada o de materiales recuperados. Los proveedores de madera controlada solo deben cumplir los requisitos del Sistema de Diligencia Debida (SDD). La organización con certificación de CoC está obligada a acatar los requisitos laborales fundamentales y verificar si sus proveedores cumplen los requisitos del SDD, conforme al estándar FSC-STD-40-005 y llevar a cabo el programa de auditoría a proveedores para sus proveedores de materiales recuperados conforme al estándar FSC-STD-40-007.

6 Digamos que una fábrica tiene dos líneas de producción separadas: una para productos deportivos de madera y otra para bicicletas (que no emplea material de madera). ¿Es necesario que los requisitos laborales fundamentales cubran a los trabajadores de la línea de bicicletas?



No. Los requisitos laborales fundamentales forman parte del estándar de CoC. Como tal, éste será aplicable a todas las secciones que estén dentro del alcance del certificado y del alcance del estándar. En este caso, la línea de bicicletas no forma parte del alcance del certificado, por lo que no estará cubierta.

No obstante, también debemos tener presentes los requisitos de la Política para la Asociación con el FSC (PpA):

“El FSC solamente permitirá su asociación con organizaciones que no estén directa o indirectamente involucradas en las siguientes actividades inaceptables: ...f) violación de cualquiera de los requisitos laborales fundamentales del FSC.”

- 7 ¿Cómo lidian las organizaciones con el hecho de que los trabajadores podrían negarse a proporcionar datos específicos a un tercero? ¿Puede la entidad de certificación emitir una no conformidad a la organización por falta de información? ¿Es el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) aplicable a información recopilada referente a los requisitos laborales fundamentales del FSC? ¿Qué debe tomarse en consideración a este respecto?**

El Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) proporciona a las personas un mayor control sobre cómo se recopilan, usan y protegen sus datos en la Unión Europea (UE). El RGPD es aplicable a todas las organización que ofrecen bienes o servicios en el mercado de la UE, incluso si están ubicados fuera de la UE. El FSC y los requisitos laborales fundamentales no piden ni exigen datos específicos y personales que estén dentro del alcance del RGPD. Las entidades de certificación decidirán qué información se requiere para verificar la conformidad con los requisitos laborales fundamentales y asegurarse de que los requisitos del RGPD se cumplan, de proceder. Adicionalmente, las organizaciones pueden decidir qué evidencia pueden proporcionar dentro de la auto-evaluación para demostrar la conformidad: los datos de empleados pueden agruparse y anonimarse, haciendo que los trabajadores individuales y sus datos personales dejen de ser identificables.

La información proporcionada durante una auditoria está sujeta también a acuerdos de confidencialidad. Además solamente partes limitadas de la información son del dominio público (es decir, la base de datos del FSC). La información del dominio público no es específica al individuo, ni identificable, ni confidencial para la empresa.

- 9 ¿Es confidencial la información proporcionada en las evaluaciones FSC?**

Sí. La información que se proporciona durante una auditoria también está sujeta a acuerdos de confidencialidad. Además, solamente partes limitadas de esa información



son del dominio público, tales como el estatus de certificado y detalles en la [base de datos FSC](#) que no son confidenciales para la empresa.

10 ¿Son aplicables los requisitos laborales fundamentales a subcontratistas empleados para servicios no relacionados con el FSC (labores de limpieza, etc.)?

No. Si no están sujetos a contratos de subcontratación, ni relacionados con actividades vinculadas a productos certificados FSC, estas organizaciones no están dentro del alcance.

11 En cuanto al trabajo que no está directamente relacionado con la producción FSC, por ej., personas que venden dulces en la cafetería, funcionarios (trabajadores que no trabajan en el aserradero ni operan maquinaria), personal del comedor/cafetería. ¿Están también cubiertos por los requisitos laborales fundamentales?

Sí. Los requisitos laborales fundamentales son aplicables a todas las personas que trabajan en las operaciones de la organización que están dentro del alcance de la certificación de CoC (por ej. actividades, sitios, miembros del grupo, tipos de productos, sub-contratistas...), y esto incluye a todos los trabajadores que se apegan a la definición que está en el estándar FSC-STD-40-004:

***Trabajadores:** Todas las personas empleadas, incluyendo empleados del sector público, así como los trabajadores por cuenta propia. Abarca a los empleados a tiempo parcial y estacionales, de todos los rangos y categorías, incluyendo peones, administradores, supervisores, ejecutivos, empleados de los contratistas, así como contratistas y subcontratistas por cuenta propia. (Fuente: Convenio 155 de la OIT: Convenio sobre salud y seguridad de los trabajadores, 1981).*

Declaración/declaraciones de Política FSC

1 Si ya tenemos un Código de Conducta o un compromiso similar por escrito, el cual incluye todos los requisitos laborales fundamentales del FSC, ¿es éste suficiente o necesitaríamos una ‘Declaración de Política’ separada?

No, 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 sus documentos de política vigentes (por ej., Política del Código de Conducta) para incorporar los requisitos laborales fundamentales que abarquen:



- El trabajo infantil
- El trabajo forzoso u obligatorio
- La discriminación en el empleo y ocupación
- La libertad sindical y derecho a la negociación colectiva

2 ¿Qué significa “...pongan a disposición de los actores sociales.”?

Esto significa que la organización se asegura de que la política esté a disposición de los actores sociales (por ej., en la página web o el boletín de la organización, publicada en el lugar trabajo, volantes, carteles, tablero de anuncios, manual del empleado o código de conducta o su envío por correo electrónico). Esto se dejó abierto intencionalmente y no es prescriptivo (es decir, no todas las organizaciones tienen una página web, etc.) para tomar en cuenta los distintos tipos y tamaños de organizaciones.

3 Ya hemos firmado la auto-declaración como parte del contrato de licencia de marcas registradas (TLA, por sus siglas en inglés), la cual contiene los convenios laborales de la OIT. ¿Puede ésta considerarse como nuestra declaración de política?

No, la auto-declaración es un acuerdo entre el FSC y la organización y no es un documento del dominio público. La declaración de política para los requisitos laborales fundamentales es una política pública de la organización, con respecto a la que se le auditaría. Elementos de la auto-declaración pueden incorporarse a la(s) declaración(ones) de política como una política ejecutable y ponerse a disposición de los actores sociales.

4 ¿Tiene la declaración de política que incluir los convenios de los requisitos laborales fundamentales del FSC detalladamente?

Depende, el nivel de detalle de su(s) declaración(ones) de política varía según el tamaño y las operaciones de su organización. Una organización grande y compleja podría tener que identificar específicamente algunos o todos los requisitos laborales fundamentales del FSC en la declaración de política.

5 ¿En qué son distintas la declaración de política, la auto-declaración y la **Política para la Asociación?**

Las declaraciones de política deberían abarcar los requisitos laborales fundamentales, estar a disposición de los actores sociales y deberían estar implementadas por la



organización. La entidad de certificación verifica que la organización haya adoptado e implementado la(s) declaración(ones) de política.

La auto-declaración en el contexto de los estándares laborales fundamentales del FSC no es verificable y se trata solamente de un compromiso. La Política para la Asociación está incluida como una sección separada del TLA, la cual incluye la auto-declaración como un Anexo que está firmado por la organización. Adicionalmente, la política FSC-POL-01-004 está en proceso de modificación: <https://fsc.org/en/current-processes/policy-for-the-association-of-organizations-with-fsc-pfa>

La cláusula 1.3 del estándar FSC-STD-40-004 podría modificarse para permitir la armonización con posibles cambios a la política.

6 Para la certificación en grupo, ¿puede el administrador del grupo crear una política que esté apegada a los requisitos laborales fundamentales del FSC, la cual firmen todos los miembros del grupo, para que luego el administrador del grupo la audite durante su auditoría interna?

La Oficina Central/administrador el grupo es responsable de garantizar que todos los requisitos aplicables de certificación los cumplan todos los miembros del grupo, incluyendo los requisitos laborales fundamentales del FSC. Esto significa que son responsables de desarrollar e implementar la(s) declaración(ones) de política y asegurar que cada miembro del grupo tenga la(s) declaración(ones) de política, que las implemente y la ponga a disposición de los actores sociales. La Oficina Central/administrador del Grupo tiene la obligación de auditar a los miembros de su grupo en auditorías internas para verificar el cumplimiento de los requisitos FSC; esto significa todos los requisitos, incluyendo los requisitos laborales fundamentales.

Legislación nacional y convenios de la OIT

1 ¿Qué pasa si mi país ya ratificó los convenios de la OIT o si la legislación nacional ya cubre los requisitos laborales fundamentales del FSC?

Cuando la legislación nacional ya cubre todos los requisitos laborales fundamentales del FSC o si su país ya ratificó los convenios de la OIT, aún así ustedes tienen que demostrar la conformidad con los requisitos. En la auto-evaluación, las organizaciones deberían mencionar primero cuáles leyes rigen estos requisitos y cómo se les implementa, así como cuál es la prueba del cumplimiento. Si ustedes ya están regidos por la legislación nacional, la prueba del cumplimiento de las leyes nacionales puede utilizarse para probar la conformidad con los requisitos.



- 2 En la auto-evaluación, hay una pregunta que dice “Identifiquen las obligaciones legales que ustedes consideran podrían tener un impacto en su capacidad de acatar la Cláusula X.” ¿Deberíamos citar la legislación local? ¿Qué podemos hacer si no estamos familiarizados con la legislación correspondiente?**

Cuando las obligaciones legales tienen un impacto en la capacidad de apegarse a una cláusula específica, entonces:

- a) Especifiquen las obligaciones legales relevantes y cómo impedirían la conformidad (las leyes locales podrían no exigir el cumplimiento, pero en su calidad de titulares de certificado, ustedes tendrán que demostrar cómo éstas impiden activamente los requisitos laborales fundamentales);
- b) Especifiquen otros mecanismos para probar el cumplimiento de los requisitos laborales fundamentales;
- c) Informen a su entidad de certificación en relación con problemas específicos. Si son problemas, entonces la entidad de certificación puede discutir con el FSC las soluciones posibles.

Ustedes pueden optar por citar la ley o hacer referencia a ésta. Nosotros esperaríamos que ustedes estén familiarizados con la legislación laboral en el país en el que operan. No obstante, si ustedes no están familiarizados con las leyes relacionadas, pueden contactar al Ministerio del Trabajo o al departamento gubernamental, a organizaciones obreras y sindicatos, a la Oficina FSC Nacional o a la entidad de certificación para comprender las leyes nacionales que podrían impactar la conformidad con los requisitos laborales fundamentales.

Trabajo infantil

- 1 En ocasiones, los niños venden artículos dentro y fuera de mis instalaciones fabriles, ¿se considera esto como trabajo infantil?**

No, a esto no se le considera como trabajo infantil en el contexto de los requisitos laborales fundamentales del FSC. No obstante, las organizaciones deberían ser conscientes de los riesgos de perpetuar indirectamente el trabajo infantil. Los requisitos laborales fundamentales del FSC son aplicables al alcance del certificado de CoC, el cual incluye grupos de productos, sitios y actividades que están incluidos en la evaluación por parte de la entidad de certificación.

- 2 No hay requisitos de remediación o mitigación en el estándar. Cuando se descubre que hay trabajo infantil, ¿se abandona a las víctimas?**



El sistema FSC, tal y como se desarrolló, solamente identifica no conformidades y no va más allá en proporcionar información sobre qué medidas o acciones de remediación pueden tomarse para mitigar o mejorar la situación. Los requisitos laborales fundamentales del estándar de CoC solamente definen lo que el titular de certificado tiene que hacer. Las medidas de remediación para el trabajo infantil, aunque deseables, están actualmente fuera del alcance del estándar.

3 ¿Qué pasa si nuestra empresa tiene pasantes de entre 13 y 15 años de edad?

Las pasantías pueden aportar una valiosa experiencia laboral a los jóvenes. Las pasantías deberían tener siempre un elemento de capacitación como la capacitación en el empleo que permita a los pasantes adquirir aptitudes prácticas. Si las leyes o reglamentos nacionales permiten el empleo o el trabajo de niños de 13 a 15 años de edad y éstos se están dedicando a ‘trabajo ligero’, el cual no interfiere ni impacta su asistencia a la escuela, su salud o su desarrollo, esto es lícito. Además, los trabajadores menores a 18 años de edad no pueden realizar trabajo peligroso o pesado, a menos que sea con fines de capacitación como en pasantías conforme a las leyes y reglamentos nacionales.

4 Si las leyes locales nos prohíben exigir y conservar una copia de las actas de nacimiento, ¿cómo verificamos la edad del trabajador?

La identificación a simple vista no puede ser prueba de cumplimiento. Consideren cómo es que su organización verifica la edad de los trabajadores y asegúrense de no estar empleando trabajadores menores de edad. ¿Qué procesos y procedimientos tienen ustedes en funcionamiento?

Pueden solicitar documentos alternativos con fines de verificación, tales como:

- Documentos de ciudadanía/pasaporte
- Documento bancario
- Certificados escolares
- Cualquier otro medio de verificación

Si ustedes no pueden conservar copias de la documentación, conservar un registro de la edad puede ser suficiente pero, en última instancia, es fundamental demostrar que hay procesos en funcionamiento para verificar la edad de los trabajadores.

5 Si, en ocasiones, hay niños que ayudan a sus progenitores en la finca o el negocio familiar, ¿a esto se le considera trabajo infantil?

Si los niños ocasionalmente ayudan auxilian a sus progenitores o ayudan en la empresa familiar, esto es permisible, siempre y cuando se trate de trabajo ligero, se realice fuera del horario escolar y no interfiera con su educación, seguridad, salud y desarrollo. El período escolar en un país es un elemento clave que determina la presencia o ausencia del trabajo infantil.

Trabajo forzoso u obligatorio

- 1 ¿Es el trabajo penitenciario indicio de trabajo forzoso conforme a la cláusula 7.3? La mayoría de los programas éticos no aceptan el trabajo penitenciario y lo consideran como trabajo forzoso a aunque la ley lo permita.**

El trabajo penitenciario podría ser indicio de trabajo forzoso pero podría no siempre ser el caso. Depende de los países y de situaciones específicas. Por ejemplo, en algunos países, el trabajo penitenciario podría ser voluntario, los prisioneros podrían recibir un pago y podrían optar por no trabajar. En este caso, no sería trabajo forzoso. En otras situaciones, el trabajo penitenciario podría no estar remunerado y ser obligatorio; esto se consideraría inaceptable de conformidad con los requisitos laborales fundamentales del FSC.

- 2 Digamos que una organización trabaja turnos de 12 o 24 horas como horario diurno largo. ¿Se considera esto como trabajo forzoso puesto que el turno normal es de 8 horas diarias?**

Depende de que la ley del país autorice. Algunos países podrían permitir exceder el límite de 8 horas durante un cierto período, siempre que el número total de horas en una semana/mes se mantenga y haya suficiente tiempo para descansar y recuperarse.

- 3 Si el empleador retiene pasaportes para su resguardo con consentimiento del empleado y hay evidencia de un acuerdo entre el empleador y el trabajador, ¿está esto permitido? La finalidad es impedir que los pasaportes desaparezcan o se extravíen.**

Depende de si los empleados tienen acceso al pasaporte cuando lo necesitan y quieren. También depende de si están de acuerdo o han consentido a esta acción; por ej. ¿depende la oferta de trabajo o empleo de ese 'consentimiento'?

- 4 ¿Qué pasa en los casos en que el trabajo se realiza en el bosque con comunidades que no tienen contratos de empleo vigentes y todo se lleva a cabo siguiendo la tradición y las costumbres?**



Incluso si los contratos de empleo no están presentes y todo se hace de la manera tradicional, es decir, sin documentos, aún así, la conformidad tendría que demostrarse. Esto podría implicar que el auditor realice entrevistas, analice documentos que demuestren el pago de salarios a los trabajadores, etc.

5 Nosotros contratamos trabajadores inmigrantes y nuestro gobierno autoriza que agencias de contratación de mano de obra hagan un 'cobro por concepto de servicio'. En esta situación, ¿está bien que nos apeguemos a la legislación local?

Sí, siempre y cuando los cargos estén normados por la ley y los trabajadores no paguen cargos o depósitos por acceder al empleo en la organización. Algunos países prohíben las comisiones por contratación a los trabajadores para evitar prácticas fraudulentas por contratistas laborales, el abuso a los trabajadores, la servidumbre por deudas, etc.

Discriminación en el empleo y la ocupación

1 ¿Cómo puede una organización demostrar la ausencia de discriminación en el empleo y la ocupación?

Cada organización deberá llenar una auto-evaluación, donde la organización describa cómo aplica los requisitos laborales fundamentales del FSC en sus operaciones. Esto podría incluir políticas contra la discriminación o cumplimiento de los requisitos legales contra la discriminación. Estas políticas o requisitos legales pueden incluir procesos de empleo y ascensos donde se pueda demostrar que los factores determinantes son solamente el mérito y la capacidad. Políticas de acción afirmativa para grupos desfavorecidos también podrían indicar la ausencia de discriminación.

Mostrar la conformidad puede incluir evidencia documental, observaciones en el lugar y entrevistas al personal o a organizaciones sindicales, etc., ejemplos de documentos o registros incluyendo entrevistas y observaciones en el lugar.

2 ¿Qué debe hacerse en casos en que existen pruebas científicas a nivel nacional de que existe discriminación como lo es la brecha salarial de género, pero en los que no hay queja alguna al nivel organizacional?

El estándar no analiza los datos a nivel nacional. Simplemente pide conformidad de que no hay infracción al nivel de la organización.

La existencia de una brecha salarial de género al nivel nacional/regional o en investigaciones no es, en sí, prueba de discriminación, pero podría ser un indicador que requiere investigarse más a fondo. Las brechas salariales de género podrían ser función

de las diferencias en experiencia, habilidades y capacitación anterior, etc. Como forma de avanzar, las empresas deberían tener políticas que alienten prácticas de promoción para ambos géneros en contratación, entrenamiento y ascensos, etc.

Existen muchas formas de verificar las brechas salariales en una organización. La existencia de quejas podría ser indicio de un problema, pero la falta de quejas tampoco significa necesariamente la inexistencia de una brecha salarial de género. Otros medios de determinar brechas salariales de género podrían incluir, entre otros, detalles anonimizados de salario/sueldo, el factor de la edad, experiencia, antigüedad, la complejidad del trabajo, etc.

3 ¿Qué significa el término “discriminación en el empleo y la ocupación”?

"Discriminación en el empleo y la ocupación" se refiere a prácticas que tienen el efecto de colocar a ciertas personas en un puesto de subordinación o desventaja en el mercado laboral o en el lugar de trabajo debido a su raza, color, religión, orientación sexual, opinión política, origen nacional, origen social o cualquier otro atributo que no tiene relación con el trabajo a realizar.²

4 Un aserradero con 50 empleados tiene una distribución desigual: 48 hombres, 2 mujeres. Ninguno de los empleados tiene una discapacidad visible y la fuerza laboral no es étnicamente diversa, en lo más mínimo. ¿Está apegado el aserradero a los requisitos sobre discriminación en el empleo y ocupación?

Tendremos que tomar en consideración el sector y la industria. Ciertos sectores han tradicionalmente tenido empleados varones y las mujeres podrían no presentar solicitudes para esas funciones. Sin embargo, si llegaran a solicitar empleo la empresa tendría que demostrar que no discrimina, directa o indirectamente, a estas aspirantes. Las organizaciones deberían tener, como base para la contratación, las calificaciones, aptitudes y experiencia, así como los ascensos de su personal en todos los niveles.

5 Los requisitos laborales fundamentales cubren el principio de no discriminación con respecto al empleo y la ocupación; esto incluye “igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor”. ¿Qué significa esto?

El principio de igualdad salarial por trabajo de igual valor significa que los montos y tipos de remuneración deberían basarse, no en el sexo del empleado, sino en una evaluación objetiva del trabajo realizado.

² Fuente: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_159778/lang--es/index.htm



El principio de igualdad se refiere a todos los elementos de remuneración, incluyendo el salario o el sueldo ordinario y otros montos y beneficios básicos, pagados directa o indirectamente, en efectivo o en especie. Las diferencias en la remuneración entre trabajadores no se consideran discriminatorias cuando se deben a requisitos o detalles inherentes del trabajo, debido a la duración del empleo, la experiencia, los conocimientos técnicos o el desempeño.

6 ¿Incluye la discriminación al género en el contexto del empleo y la ocupación?

Sí, también incluye al género.

7 ¿Es necesario que mostremos los registros de la nómina de nuestra organización durante la auditoría?

Los auditores tendrían que ver la evidencia de la conformidad con los requisitos. Esto podría incluir los registros de la nómina. Otra información que pudiera probar la conformidad también serviría para el objetivo – por ej., información salarial anonimizada, registros de inspecciones gubernamentales, etc. También podría incluir políticas de la empresa que sean del dominio público y cuya implementación pueda verificarse. También podría incluir los mecanismos que la empresa utiliza para establecer salarios y ascensos, cuya base sea el desempeño y las competencias (por ej., escalas salariales definidas).

8 ¿Cómo puede un negocio, el cual, por tradición, encuentra muy difícil contratar a mujeres o a minorías étnicas, demostrar que está aplicando acciones de igualdad apropiadas? ¿Son suficientes las políticas si optamos por no obtener la certificación social?

Las organizaciones pueden demostrar que tienen en funcionamiento políticas y procedimientos que no discriminan activamente (es decir, contra mujeres o personas con diversos antecedentes culturales) en prácticas de empleo y ocupación. Éstas pueden ser procedimientos o políticas anti-discriminatorias que promueven la igualdad de oportunidades y trato en el lugar de trabajo en todas las etapas de la relación de empleo, incluyendo prácticas de reclutamiento, retención, ascensos y rescisión, remuneración, acceso a capacitación vocacional y desarrollo de aptitudes. Así pues, las prácticas no discriminatorias en el empleo incluyen el principio de 'igual salario por trabajo de igual valor' entre hombres y mujeres.

Libertad sindical y derecho a la negociación colectiva



1 ¿Cómo abordamos las leyes estatales y federales del ‘Derecho al Trabajo’ de EE.UU.?

Las leyes del ‘derecho al trabajo’ de EE.UU. estipulan que es ilegal incluir una cláusula de seguridad sindical en un contrato colectivo. Una cláusula de seguridad sindical estipula que todos los empleados que estén cubiertos por un contrato colectivo deben afiliarse al sindicato y pagar las cuotas sindicales como condición para el empleo continuo. Un contrato con una cláusula de seguridad sindical en su contrato puede insistir que el empleador rescinda el empleo de una persona que no se afilie al sindicato.

Las leyes del ‘derecho al trabajo’ no permiten que los sindicatos obliguen a los empleados a pagar cuotas sindicales. Las leyes del ‘derecho al trabajo’ promueven los principios básicos de libertad sindical porque los trabajadores pueden optar por afiliarse a un sindicato si así lo desean, o pueden decidir no afiliarse al sindicato.

El otro modelo (conocido como ‘sin derecho al trabajo’) establece la afiliación como una condición de empleo y contradice los principios fundamentales de libertad sindical porque obliga a un empleado a afiliarse y seguir afiliado al sindicato, incluso si no lo desea.

2 ¿Tienen los trabajadores que afiliarse o constituir un sindicato o crear un grupo o comité representante del trabajador, si así lo desean?

Los trabajadores pueden optar por afiliarse o constituir un sindicato o crear un grupo o comité representante, pero no están obligados a hacerlo.

3 ¿Qué deberían hacer las organizaciones si el sindicato obrero no es reconocido en su país o si la legislación nacional restringe a las organizaciones de trabajadores?

Los trabajadores deberían poder crear o afiliarse a organizaciones de trabajadores de su elección. En países donde resulta imposible crear sindicatos libres e independientes porque la ley no lo permite, la organización debería permitir opciones alternativas para que los trabajadores desarrollen libremente mecanismos alternos, sin dejar de acatar la ley.

4 Si mi empresa no permite forma alguna de incitación en las instalaciones de la empresa o si no considera trabajar con un sindicato, ¿esto afectaría mi certificación de CoC?

Si la organización no permite la incitación en las instalaciones de la empresa, esto no afectaría su certificación si la negativa es jurídicamente válida.



Los requisitos laborales fundamentales del FSC establecen:

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 contrato colectivo.

No existe requisito alguno para permitir forma alguna de incitación en las instalaciones de la empresa, siempre y cuando la organización respete los derechos de sus trabajadores de involucrarse en actividades legales relacionadas con unirse/crear o asistir a la organización de trabajadores (o abstenerse) y no discrimina contra los que lo llevan a cabo. Si la organización no infringe este requisito, esto no constituye una no conformidad. Cualquier cosa más allá de esto estaría cubierta por los requisitos legales del país/región.

En cuanto a si una organización contemplaría trabajar o no con un sindicato, esto depende de:

- si la organización de trabajadores o el sindicato está legalmente establecido; y
- lo que signifique 'trabajar con un sindicato'. El requisito es para que las organizaciones 'negocien' de buena fe y hagan los mayores esfuerzos por lograr contratos colectivos. No se refiere a otras actividades en cuanto a 'trabajar' con sindicatos, las cuales podrían estar cubiertas por distintos acuerdos legales o requisitos del país.

5 Nosotros tenemos una carta da afiliación voluntaria del empleado desde el inicio de su relación laboral, la cual se le entrega después al sindicato para informarle sobre los miembros del personal que desean afiliarse. ¿Es esta carta suficiente para demostrar la libertad sindical?

Estas cartas pueden usarse como parte de la evidencia para demostrar el cumplimiento de la libertad sindical para los trabajadores.

6 ¿Están obligados los funcionarios sindicales a participar activamente en el sistema FSC de la empresa? O bien, ¿basta con saber de él?



Los funcionarios o representantes sindicales no tienen que estar activamente involucrados en el sistema FSC de la empresa, en cuanto a los requisitos que abarcan la libertad sindical. Sin embargo, la empresa puede optar por involucrarlos como parte de su implementación de los requisitos laborales fundamentales.

Auto-evaluación de los requisitos laborales fundamentales del FSC

1 **¿Está disponible la auto-evaluación en distintos idiomas?**

La auto-evaluación está disponible en inglés y español. Para averiguar si hay disponible una versión en sus idiomas, visiten la [página web](#) de su Oficina Nacional o Regional.

2 **¿Dónde podemos encontrar la plantilla de la auto-evaluación?**

La plantilla de la auto-evaluación está incluida en el estándar de Cadena de Custodia, FSC-STD-40-004.

3 **¿Podemos hacer que un tercero o una consulta revise nuestras auto-evaluaciones?**

No hay restricciones al respecto. El estándar solamente estipula que los titulares de certificados desarrollen una auto-evaluación y la pongan a disposición de la entidad de certificación antes de la auditoría. La forma cómo la organización desarrolle la auto-evaluación no se estipula. La organización puede hacer consultas o contratar a consultores externos para desarrollar la auto-evaluación, si cree que lo necesita o bien podría hacerla la organización misma. En última instancia, se trata de un asunto de capacidad.

4 **¿Tiene que enviarse la auto-evaluación a la entidad de certificación antes de la auditoría?**

Sí.

5 **¿Hay fechas límite sobre cuándo debemos presentar la auto-evaluación antes de la auditoría?**

No, la auto-evaluación debería enviarse antes de la auditoría, pero no se fija una fecha límite. Lo ideal sería enviarla de manera a que el auditor puede analizarla, ver la evidencia y pueda planificar el tiempo de auditoría, en consecuencia. Esto ahorraría tiempo y esfuerzo tanto al auditor como a la organización ya que, de otra manera, podría



significar más tiempo y costos durante la auditoría si la auto-evaluación no se presenta oportunamente a la entidad de certificación.

- 6 ¿Son aplicables las auto-evaluaciones a los subcontratistas? ¿Qué pasa si el subcontratista no está certificado FSC y se está implementando una subcontratación de riesgo bajo con esa empresa? El producto se le devolverá al titular del certificado para su venta final: a la propiedad no se renuncia. ¿Tendrán, aún así, que evaluarse los requisitos laborales fundamentales?**

Sí, la auto-evaluación es aplicable a subcontratistas aún si son de 'riesgo bajo'. Ustedes tienen que demostrar que han realizado su diligencia debida para verificar la conformidad de su subcontratista con los requisitos laborales fundamentales. Las actividades que se contratan a terceros contratistas y subcontratistas están en el alcance del certificado de CoC de la organización e incluidas en la evaluación de las entidades de certificación.

- 7 Si nuestro subcontratista no se apega a alguno de los requisitos laborales fundamentales, ¿se nos suspenderá? ¿Qué se espera en términos de la relación entre el titular de certificado de CoC y el contratista? ¿El poner fin a la relación, pone fin a la suspensión ¿Es esto ético?**

Asegurarse de que el subcontratista se apegue a los requisitos laborales fundamentales es responsabilidad del titular de certificado, de la misma manera que asegurarse que se apegue a todos los otros aspectos del estándar de Cadena de Custodia (FSC-STD-40-004). Esto es algo que debería estar cubierto en el contrato con el subcontratista. Si el subcontratista infringe los requisitos laborales fundamentales, entonces la organización infringe los requisitos laborales fundamentales y ésta recibiría una no-conformidad. Es responsabilidad de la organización la manera en que resuelva la no-conformidad.

- 8 ¿Debería la auto-evaluación incluir links (vínculos) a documentos (evidencia) para revisión?**

No es una obligación, pero se recomienda incluir vínculos a todos los documentos.

- 9 ¿Qué tan frecuentemente debemos llenar la auto-evaluación?**

La auto-evaluación debe llenarse, por lo menos, anualmente como parte de cada auditoría. Además, debería actualizarse siempre que haya cambios en el alcance de la certificación.



- 10 ¿Debemos hacer que nuestras empresas subcontratadas o contratistas llenen la auto-evaluación? O bien, ¿podemos incluir su evidencia en nuestra auto-evaluación? O bien, ¿es el contrato de subcontratación adecuado tal y como está, sin que se requiera contestar preguntas de auto-evaluación para las empresas subcontratadas?**

Las organizaciones deben incluir a empresas subcontratadas/contratistas en su auto-evaluación. Esto podría ser conjuntamente o por separado para cada subcontratista. En todos los casos, la auto-evaluación tendría que mostrar cómo la organización (o el subcontratista) cumple los requisitos laborales fundamentales y la evidencia de la conformidad.

- 11 Deben los terceros contratistas no certificados FSC elaborar también una declaración de política y realizar una auto-evaluación y tener evidencia que muestre su cumplimiento con respecto a la organización certificada durante la auditoría de la organización a los terceros contratistas.**

Podrían, pero no es una obligación. La obligación le corresponde a la organización.

- 12 ¿Existe algún requisito de solicitar documentación a los proveedores FSC con respecto a los requisitos laborales fundamentales del FSC (auto-evaluación, política, etc.)?**

No.

- 13 ¿Tiene una organización multi-sitio que llenar una sola auto-evaluación o una para cada sitio?**

La auto-evaluación puede llenarse para la organización completa o podría ser para cada uno de los sitios, por separado. Sin embargo podría ser más útil y práctico si se mantienen auto-evaluaciones separadas para cada sitio.

- 14 ¿Deben los titulares de certificados de CoC en grupo llenar una sola auto-evaluación para todos los miembros del grupo para la auditoría? O bien, ¿pueden realizar un enfoque general basado en el riesgo?**

La Oficina Central es responsable de respaldar el sistema de Cadena de Custodia y asegurar que los requisitos de el estándar o de los estándares de certificación de Cadena de Custodia relevantes se cumplan en los Sitios Participantes. El Administrador del Grupo debe asegurarse que todos los miembros del grupo se apeguen a los requisitos laborales fundamentales; las auto-evaluaciones pueden ser particulares para cada



miembro o llenarse a escala del grupo. El grado de detalle tendría entonces que verificarlo la entidad de certificación para determinar si eso es suficiente.

Oficina Central: *La función central identificada (por ej., oficina, departamento o persona) de un conjunto de Multisitio o de un Grupo de COC, cuya responsabilidad administrativa máxima consiste en mantener el contrato de certificación con la entidad de certificación, asumir la responsabilidad de respaldar el sistema de Cadena de Custodia y asegurar que se cumplan los requisitos del estándar o de los estándares relevantes de certificación de Cadena de Custodia en los Sitios Participantes.*

4.2 La Oficina Central deberá ser responsable de asegurar que todos los requisitos de certificación aplicables los cumplan todos los Sitios Participantes bajo el alcance del certificado. La Oficina Central deberá demostrar la capacidad de su sistema de manejo, así como los recursos técnicos y humanos, para manejar permanente y eficazmente el número de Sitios Participantes bajo el alcance del certificado.

15 Nuestra empresa la audita anualmente un tercero en cuanto a un esquema social voluntario, ¿podemos usar la evidencia de estas auditorías para demostrar nuestro cumplimiento de los requisitos laborales fundamentales del FSC?

Ustedes pueden usar la evidencia empleada en cuanto a la conformidad con otros esquemas sociales voluntarios al cumplir los requisitos laborales fundamentales del FSC siempre que sean aplicables. No obstante, la entidad de certificación habrá de decidir si la evidencia presentada es suficiente para probar la conformidad.

16 ¿Quién debería firmar la auto-evaluación? ¿Un representante de la dirección o la persona encargada del FSC para la empresa?

El representante administrativo que tiene la responsabilidad general y la autoridad con respecto a la conformidad de la organización de todos los requisitos de certificación FSC debería encargarse de firmar la auto-evaluación.

Auditorías y evaluaciones de vigilancia

1 ¿Es necesario que tengamos entrevistas a trabajadores y a representantes de los trabajadores para asegurar la conformidad con los requisitos? ¿Observación en el lugar del dormitorio de los trabajadores? ¿Arreglo de tiempos para el requisito de la OIT?

Entrevistas y observaciones de los lugares forman parte de las auditorías de vigilancia para que los auditores verifiquen la conformidad de la organización con los requisitos



laborales fundamentales. El nivel de detalle de la auto-evaluación debería ayudar a establecer el nivel de las entrevistas y su intensidad. El FSC no especifica cómo los requisitos deben evaluarse. El estándar FSC-STD-20-011 permite que las entidades de certificación diseñen cómo evaluarían la conformidad de la organización con respecto a los requisitos laborales fundamentales, con base en la auto-evaluación. Esto incluiría alguno o todos los siguientes:

- Visitas al lugar
- Entrevistas
- Informes públicos
- Revisión de documentos
- Entrevistas con representantes sindicales
- Noticias, blogs, páginas web, informes de redes sociales, etc.

2 ¿A qué grado de profundidad prevé el FSC que se auditen los requisitos laborales fundamentales?

Los documentos normativos no especifican el tiempo mínimo requerido para la auditoría. Es evidente que la evaluación de todos estos requisitos tomará tiempo. No obstante, las organizaciones están obligadas a desarrollar y presentar la auto-evaluación a su auditor antes de la auditoría. Esta auto-evaluación debería incluir la conformidad de la organización con los requisitos y la evidencia complementaria. Este requisito está incorporado al estándar para reducir el tiempo global de la auditoría. En muchos casos, la documentación existente, tal y como aparece en la auto-evaluación, podría ser suficiente.

3 ¿Cómo demostramos en la auditoría que un requisito se cumplió?

Esto sería una combinación de observaciones en el sitio, entrevistas al personal o a representantes de los trabajadores y documentos o registros, dependiendo del requisito, como podrían ser políticas y procedimientos (por ej., políticas de igualdad de oportunidades y procedimientos de contratación).

4 ¿Qué tendrán que verificar los auditores durante las auditorías en casos en los que los requisitos laborales fundamentales del FSC estén incorporados a la legislación nacional y la ejecución de la ley esté a cargo de otras organizaciones o entidades gubernamentales (por ej., Berufsgenossenschaft o Gewerbeaufsichtsamt en Alemania)?

Aún cuando la legislación nacional ya cubra todos los requisitos laborales fundamentales de la FSC, la organización tiene, de cualquier manera, que demostrar que está apegada



a los requisitos. Si una auditoría o inspección la lleva a cabo una organización o agencia gubernamental, la organización puede usar el informe emitido por ésta como evidencia de la conformidad.

- 5 Algunos comerciantes toman posesión física del material cuando tienen una bodega y los requisitos laborales fundamentales podrían verificarse. No obstante, se da el caso de comerciantes que no toman posesión física del material FSC y que solamente tienen una oficina con uno o dos empleados. En este caso, ¿cómo haría el auditor para verificar los requisitos laborales fundamentales?**

Independientemente del tamaño y de las operaciones de las organizaciones, aún así éstas deben someterse a auditorías de vigilancia para verificar la conformidad con los requisitos laborales fundamentales. Las auditorías a organizaciones mucho más pequeñas podrían ser más sencillas. Al llenar la auto-evaluación, las organizaciones pueden especificar cuáles secciones no son aplicables y la razón de que no lo sean.

- 6 ¿Sería evaluada una nueva organización aspirante conforme a la nueva versión del estándar STD-40-004 V3-0 antes del 1º de septiembre de 2021?**

No, la nueva versión del estándar no entra en vigor sino a partir de 1º de septiembre; así pues las empresas no pueden ser auditadas conforme a ese estándar antes de esa fecha.

Reconocimiento de otros esquemas

- 1 ¿Sería suficiente presentar el informe de auditoría de otros esquemas de certificación como prueba y evitaría esto la auditoría?**

No, no evitaría que se lleve a cabo la auditoría o la evaluación de todos los requisitos laborales fundamentales ya que el auditor tendría que verificar, de cualquier manera, a través de un análisis del informe de auditoría que ustedes han cumplido suficientemente los requisitos.

Otros esquemas aún no están reconocidos. En el momento en que esto suceda, informaremos a los actores interesados a través del [FSC Newsfeed y boletín](#) lo que ese reconocimiento significa.

Preguntas y respuestas para auditores

- 1 ¿Cómo deberán los auditores confirmar los requisitos laborales fundamentales para terceros contratistas de “riesgo bajo”? Las entidades de certificación no**



auditarían a este tipo de empresas, entonces para nosotros será difícil verificar y confirmar la auto-evaluación.

¿Se tiene previsto ahora que los auditores vayan al lugar de todos los terceros contratistas para verificar la conformidad con el requisito laboral? ¿Se actualizará el estándar FSC-STD-20-011 para tomar en consideración los requisitos laborales fundamentales en las designaciones de riesgo elevado o bajo de los terceros contratistas?

Los auditores están obligados a evaluar a los terceros contratistas o empresas subcontratantes con respecto a su conformidad con los requisitos. Dependiendo de la auto-evaluación y la magnitud de las actividades emprendidas por el subcontratista, los subcontratistas no certificados FSC podrían tener que auditarse para verificar el cumplimiento.

2 ¿Tienen los auditores que evaluar la evidencia de los subcontratistas (es decir, lista de empleados, etc.)?

La diligencia debida de sus subcontratistas es un requisito para las organizaciones. Los auditores podrían optar por evaluar evidencia de subcontratistas con respecto a su conformidad con los requisitos. Esto depende de la situación específica del país, de la organización y del nivel de detalle presentado en la auto-evaluación.

3 ¿Hasta qué grado se tiene previsto que los auditores verifiquen los registros y documentos identificados por la organización (es decir, actas de nacimiento) como parte de sus procedimientos para asegurar la conformidad con los requisitos laborales fundamentales? ¿Cómo se tiene previsto que las entidades de certificación auditen estos requisitos? ¿Hasta qué grado de profundidad tendrán que hacerlo?

Los documentos normativos no especifican el grado de detalle al que los auditores deben llegar en los registros o documentos identificados por la organización. Es la entidad de certificación la que habrá de diseñar e implementar un sistema para la evaluación. La evidencia identificada en la auto-evaluación por los titulares de certificados será la que aportará información a una parte de la planificación de la auditoría.

4 La información salarial puede ser un tema delicado cuando se trata del nivel gerencial (es decir difícil de sostener). Parece complicado entonces que un auditor evalúe si, por ej., un colega con la misma calificación, pero de distinto género, recibe un trato equitativo. Si una persona con responsabilidad en la empresa se



ve frente ante el dilema de proporcionar información como ésta, es probable que las auditorías requieran mucho más tiempo para realizar una investigación a fondo o que posibles preguntas abiertas signifiquen un número considerable de CARs. ¿Cómo debería un auditor abordar la situación para mantener la auditoría a un nivel razonable?

Ese es uno de los objetivos de las auto-evaluaciones: permitir que las organizaciones proporcionen esta información por adelantado para que la auditoría pueda así planificarse en consecuencia.

- 5 Si la empresa tiene 1,000 empleados, ¿cuál sería una muestra representativa adecuada de registros de empleados a revisar y confirmar en una auditoría de 1 día?**

Debería basarse en el país, la complejidad de la organización y las operaciones e información contenida en la auto-evaluación. El FSC no estipula la intensidad de la muestra.

- 6 Según la cláusula 7.3.2, ¿tendrán los auditores que verificar el sistema de la nómina de sueldos?**

No existen requisitos específicos para que los auditores verifiquen el sistema de la nómina de sueldos, aunque sería una opción, de resultar necesario, para verificar la edad legal de los trabajadores, etc. El FSC no define la evidencia documental requerida, sino solamente los requisitos.

- 7 Evaluar la conformidad de la cláusula 7.3 sería bastante sencillo cuando existen sindicatos obreros. ¿Cómo se auditaría esto, en los casos en que no los haya? ¿Cómo obtendrían los auditores evidencia objetiva que refleje la situación real, considerando, de nuevo, que la mayoría de los auditores de CoC no están capacitados para realizar auditorías sociales?**

La relación del empleo es el vínculo legal entre empleadores y empleados, el cual hace referencia a los derechos y obligaciones de los empleadores para con sus trabajadores. Esto se refiere a la existencia de una relación de empleo (el desempeño de trabajo y la remuneración del trabajador), a que el empleo es voluntario y que los trabajadores pueden optar por abandonar el lugar de empleo sin presión, coacción o amenazas.

Algunos ejemplos de evidencia objetiva que pueden percibir los auditores podrían ser los registros de pagos, los procedimientos de controversias y agravios y registros o



contratos de empleo. Los auditores pueden realizar entrevistas a una muestra de trabajadores y representantes de los empleadores, supervisores, etc.

8 ¿Existe una estimación de cómo impactarán estos nuevos requisitos al proceso de auditoría, en términos de duración, número de auditores y conocimientos especializados del auditor?

El FSC no tiene una estimación significativa de cómo impactarán estos requisitos al proceso de auditoría, ya que los requisitos sociales auditables son nuevos en el sistema FSC. Los nuevos requisitos exigirán más tiempo y mayores conocimientos especializados, pero en este momento no es posible hacer una estimación más allá de esto.

9 Sobre la no discriminación en el empleo y la ocupación. ¿Cuáles son los umbrales que deberían usarse para determinar la conformidad, considerando también que el contexto de cada país o región será distinto?

Podrían existir complejidades en distintos países y regiones. Sin embargo, la mayoría de los países tienen legislaciones nacionales que prohíben la discriminación con base en raza, sexo, edad y otras características personales. En algunos casos, las leyes nacionales podrían permitir acciones que infringen los requisitos laborales fundamentales del FSC u otorgan derechos a la organización que podrían resultar en un comportamiento que se contrapone a los principios de los requisitos laborales fundamentales del FSC. En tales situaciones, se espera que la organización otorgue la debida consideración a los derechos y obligaciones establecidos en la legislación nacional, al tiempo que también cumpla los objetivos de los requisitos (es decir, mismas escalas salariales para todos los empleados dependiendo de la posición y antigüedad en la organización). A la organización se le deja decidir cómo lograr el equilibrio y explicarlo en la auto-evaluación.

10 En cuanto a la Cláusula 11.3, ¿qué se entiende por eficacia de la auto-evaluación de la organización?

Si la auto-evaluación cumplió el resultado deseado de describir cómo se aplican los requisitos laborales del FSC mediante evidencia.

11 Para la Cláusula 11.3, ¿cuál es la diferencia entre el alcance y la escala en este contexto?



‘Conforme al alcance’ se refiere al alcance del certificado (es decir, las actividades como comerciante o procesador) y la escala (el tamaño de las operaciones de la organización, incluyendo sitios y miembros del grupo).

12 Para la cláusula 11.3 b), ¿cuáles son ejemplos para la identificación de los requisitos legales relacionados con los requisitos laborales fundamentales y aplicables a la organización/sitio?

Por ejemplo, la legislación nacional que restringe o prohíbe los sindicatos; legislación nacional con respecto a la edad laboral; legislación nacional sobre no discriminación, etc.

13 La Cláusula 11.3 c) se refiere a ‘corroborar la evidencia entregada por la organización con fuentes independientes, siempre que sea posible’. ¿Existen ejemplos para estas fuentes independientes referentes a cada uno de los requisitos laborales fundamentales del FSC?

Éstas podrían ser sindicatos, ONG, organizaciones internacionales que se centran en los derechos de los trabajadores u otras organizaciones, ministerios / autoridades gubernamentales y asociaciones industriales. Las entidades de certificación no tienen que contactar a todas estas organizaciones, solamente a las procedentes. Esto puede incluir información del dominio público, reportajes, páginas web, redes sociales, informes de ONGs, ENR/ENRC, Índices del Banco Mundial, informes de evaluaciones de terceros, etc.

14 Para la cláusula 11.3 d), ¿qué tipo de criterios basados en el riesgo podrían usarse para determinar los requisitos de frecuencia y muestreo de las auditorías futuras?

Puede basarse en los resultados de la auditoría previa relacionados con los requisitos laborales fundamentales del FSC y la auto-evaluación (es decir, el número de CAR y CAR mayores). Esto es algo que habrán de determinar las entidades de certificación, con base en el escenario del riesgo para el país, el desempeño de auditorías pasadas y los resultados de las auto-evaluaciones.

15 ¿Qué significa el requisito de la Cláusula 11.3 e del estándar FSC-STD-20-001, “incluir a auditores con competencias particulares según sea necesario”?

¿Cómo sabrán las entidades de certificación cuando serán necesarias competencias particulares? ¿Qué permitiría cumplir la Cláusula 11.3 e?



Este requisito se refiere a situaciones en las que auditores adicionales podrían tener las competencias específicas que se requieren para evaluar la conformidad de los requisitos laborales fundamentales del FSC. Por ejemplo, auditores especializados en la complejidad interna del país respecto a los aspectos laborales en el sector textil.

16 ¿Reconoce el FSC alguna calificación de auditor del cumplimiento social, como por ejemplo de la Asociación de Auditores Profesionales de Cumplimiento Social (APSCA, por sus siglas en inglés)

No, en la actualidad no tenemos ni exigimos ninguna calificación particular de auditor de cumplimiento social.

¿Ha habido pruebas de campo de la auditoría a los requisitos sociales en distintos países/regiones/niveles de riesgo?

No.

17 ¿Será suficiente la capacitación del FSC para cumplir los requisitos de calificación de auditores?

No, en la actualidad, la capacitación del FSC tiene la finalidad de ser de carácter informativo y basada en orientaciones y no pretende ser una calificación mínima. Si en una etapa posterior, el FSC desarrolla una capacitación basada en la calificación, esto se anunciará.

18 ¿Necesitan los auditores entrevistar tanto al empleador como a las organizaciones de empleados? ¿Quién está incluido en esa categoría? ¿Quién puede ser un representante del empleador?

Los auditores están obligados a entrevistar a una sección transversal de empleados conforme a la Cláusula 2.6 del estándar FSC-STD-20-011 (consulte más adelante). Las reglas en torno a la composición de las organizaciones de trabajadores (empleados) varían de un país a otro, en especial con respecto a quiénes se considera que son miembros de 'las bases', así como aquellos que se considera tienen la autoridad de 'contratar y despedir'. Las organizaciones de trabajadores tienden a separar a aquellos que tienen autoridad de 'contratar y despedir' de los que no la tienen.

Los representantes de los empleados son personas que gozan del reconocimiento de la legislación o la práctica nacional, tales como los representantes sindicales, es decir, representantes designados o elegidos por sindicatos o por miembros de tales sindicatos; o representantes elegidos, es decir, representantes que son elegidos de manera libre e



independiente por los trabajadores acatando leyes o reglamentos nacionales o contratos colectivos y cuyas funciones no incluyen actividades que se reconocen como del derecho exclusivo de los sindicatos del país en cuestión³.

Los representantes del empleador son personas designadas con autoridad para actuar a nombre del empleador u organización. Estos podrían ser los gerentes de recursos humanos o los gerentes operativos.

Los representantes de los trabajadores podrían reunirse con el empleador o los directivos en reuniones habituales tales como:

- Comités consultivos conjuntos
- Consejo del personal
- Consejos de la empresa
- Comités de asuntos laborales
- Consejos de asuntos laborales
- Comités de oficina
- Grupos participativos
- Paneles conjuntos

2.6 La entidad de certificación deberá evaluar cada uno de los sitios operativos dentro del alcance de la evaluación (incluyendo una muestra de sitios participantes de certificados de multisitio y de grupo y miembros del proyecto no certificados FSC en el caso de certificados de proyectos) con el fin de hacer observaciones directas y basadas en hechos para verificar la conformidad de la organización con respecto a todos los requisitos de certificación aplicables. Esta evaluación deberá incluir:

b) Entrevistas a una diversidad y número suficiente de empleados y a sus representantes, incluyendo a las organizaciones de trabajadores, a los representantes del empleador y a contratistas en cada sitio operativo que haya sido elegido para evaluarse con el fin de verificar la conformidad de la organización con todos los requisitos de certificación aplicables. El entrevistador deberá asegurarse que todos los comentarios puedan hacerse manteniendo la confidencialidad;

19 Si un empleado u organización no está presente (por ej., si no hay sindicatos activos), ¿deberían las entidades de certificación localizar y contactar a actores sociales externos?

Cuando no haya sindicatos u organizaciones de trabajadores en activo que estén presentes en la organización, como medio de verificación de la auto-evaluación y de los

³ Fuente: [ILO Q&A](#)



requisitos laborales fundamentales, las entidades de certificación pueden contactar a sindicatos nacionales locales, ONG y organizaciones internacionales enfocados en derechos de los trabajadores o a otras organizaciones de trabajadores, ministerios/autoridades gubernamentales y asociaciones industriales. Las entidades de certificación no tienen que enlazarse con todas estas organizaciones, solamente con las que procedan.

20 ¿Qué se consideraría como ‘mejores prácticas’ para las entrevistas?

Los documentos normativos no cubren las ‘mejores prácticas’ para las entrevistas. No obstante, los auditores deben asegurarse que los comentarios hechos durante las entrevistas se formulen confidencialmente, tal y como lo establece la Cláusula 2.6 b) del estándar FSC-STD-20-011. Se espera que los auditores hayan completado el curso de capacitación de auditores, el cual incluye las competencias y habilidades requeridas para realizar entrevistas.

2.6 b) Entrevistas a una diversidad y número suficiente de empleados y a sus representantes, incluyendo a las organizaciones de trabajadores, a los representantes del empleador y a contratistas en cada sitio operativo que haya sido elegido para evaluarse con el fin de verificar la conformidad de la organización con todos los requisitos de certificación aplicables. El entrevistador deberá asegurarse que todos los comentarios puedan hacerse manteniendo la confidencialidad;

21 ¿Habría necesidad de auditorías anunciadas?

Los requisitos laborales fundamentales no afectan los procesos de planificación de las auditorías de las entidades de certificación para llevar a cabo auditorías anunciadas, no anunciadas o sorpresivas conforme al estándar FSC-STD-20-001.

22 ¿Cómo evaluar cuando alguna parte del trabajo se hace desde casa? En algunos casos, los propietarios de fábricas podrían enviar a empleados a hacer trabajos a destajo’ que pueden realizar desde casa. ¿Cómo debería regularse/auditarse eso en cuanto a la **conformidad?**

Hay una diferencia entre trabajo desde casa (es decir, empleados que trabajan desde casa) y trabajo en casa o trabajadores en casa, y estos términos se utilizan a menudo con falta de precisión y de forma intercambiable. Los trabajadores en casa son trabajadores subcontratados o dependientes que trabajan ‘a destajo’ para un empleador, intermediario o subcontratista.



Los requisitos laborales fundamentales se aplican a todos los 'trabajadores' que cumplen la definición establecida en el estándar; esto incluye a trabajadores que llevan a cabo una parte o todo su trabajo desde casa, pero excluye a los 'trabajadores en casa'.

Trabajadores: *Todas las personas empleadas, incluyendo empleados del sector público, así como los trabajadores por cuenta propia. Abarca a los empleados a tiempo parcial y estacionales, de todos los rangos y categorías, incluyendo peones, administradores, supervisores, ejecutivos, empleados de los contratistas, así como contratistas y subcontratistas por cuenta propia. (Fuente: Convenio 155 de la OIT: Convenio sobre salud y seguridad de los trabajadores, 1981).*