






Forest Stewardship Council®



Guía para encargados del desarrollo de estándares sobre los criterios e indicadores genéricos basados en los principios de los Convenios Fundamentales de la OIT

FSC-GUI-60-008 V1-0

| | |
|---|--|
| Título: | Guía para encargados del desarrollo de estándares sobre los criterios e indicadores genéricos basados en los principios de los Convenios Fundamentales de la OIT |
| Código del documento: | FSC-GUI-60-008 V1-0 |
| Aprobación: | 18 de agosto de 2017 |
| Contacto para recibir comentarios: | Centro Internacional FSC - Policy and Standards Unit - Charles-de-Gaulle-Str. 5 53113 Bonn, Alemania |
| |  +49-(0)228-36766-0 |
| |  +49-(0)228-36766-30 |
| |  policy.standards@fsc.org |
| <p>© 2017 Forest Stewardship Council, A.C. Todos los derechos reservados. Ninguna sección de esta obra amparada por los derechos de autor del editor puede ser reproducida o copiada en forma alguna o por medio alguno (gráfico, electrónico o mecánico, incluyendo fotocopiado, grabación, grabación en cinta o sistemas de recuperación de información) sin la autorización por escrito del editor.</p> <p>Las copias impresas de este documento son solo para consulta. Consulte la copia electrónica en la página Web del FSC (www.fsc.org) para asegurarse de estar consultando la versión más reciente.</p> | |

El Forest Stewardship Council® (FSC) es una organización no gubernamental independiente, sin fines de lucro, creada para promover el manejo ambientalmente apropiado, socialmente beneficioso y económicamente viable de los bosques del mundo.

La visión del FSC contempla que todos los bosques del mundo satisfagan las necesidades y derechos sociales, ecológicos y económicos de la generación actual, sin comprometer aquellos de las generaciones futuras.

Índice

- A Objetivo
 - B Alcance
 - C Fechas de entrada en vigor y validez
 - D Referencias
 - E Términos y definiciones
-
- 1 Niños que trabajan en granjas de su familia
 - 2 Indicador 2.1.2 sobre el aspecto del trabajo forzoso
 - 3 Indicador 3.1.1 sobre aspectos de prácticas no discriminatorias de empleo y ocupación
 - 4 Aspectos de la libertad sindical y la *negociación colectiva**

A Objetivo

El objetivo de esta guía es ofrecer orientación informativa a los Encargados del Desarrollo de Estándares sobre aspectos del Informe sobre criterios e indicadores genéricos basados en los principios de los Convenios Fundamentales de la OIT.

B Alcance

La intención de esta guía es para que la usen:

- Grupos de trabajo con equilibrio subcameral que estén incorporando los criterios e indicadores genéricos a los estándares de Cadena de Custodia FSC y de Madera Controlada FSC.
- Grupos Encargados del Desarrollo de Estándares que estén incorporando criterios e indicadores genéricos a los Estándares Nacionales de Manejo Forestal Responsable.
- Entidades de Certificación que estén incorporando los criterios e indicadores genéricos a los Estándares Nacionales Provisionales.

A los grupos de trabajo, Grupos Encargados del Desarrollo de Estándares y Entidades de Certificación antes mencionados se le denomina, colectivamente 'Desarrolladores de Estándares'.

C Fechas de entrada en vigor y validez

| | |
|---------------------------|---|
| Fecha de aprobación | 18 de agosto de 2017 |
| Fecha de publicación | 18 de septiembre de 2017 |
| Fecha de entrada en vigor | 18 de septiembre de 2017 |
| Período de transición | <i>No procede</i> |
| Período de validez | Hasta que los criterios e indicadores genéricos hayan sido incorporados a los estándares FSC nacionales e internacionales |

D Referencias

Los siguientes documentos a los que se hace referencia son pertinentes para la aplicación de este documento. En el caso de referencias sin número de versión, la edición más reciente del documento citado (incluyendo enmiendas) es la que procede:

FSC-PRO-01-001 Desarrollo y modificación de documentos normativos FSC

FSC-STD-01-001 FSC Principios y Criterios para el Manejo Forestal Responsable del FSC

FSC-STD-01-002 FSC Glosario de términos

FSC-STD-60-002 Estructura y Contenido de los Estándares Nacionales de Manejo Forestal Responsable

FSC-STD-60-006 Requisitos del proceso para el desarrollo y mantenimiento de los Estándares Nacionales de Manejo Forestal Responsable

FSC-PRO-60-006 Desarrollo y Transferencia del ENMFR a los PyC del FSC

Informe FSC sobre criterios e indicadores genéricos basados en los principios de los Convenios Fundamentales de la OIT

Convenio 29 de la OIT (Trabajo forzoso), 1930

Convenio 100 de la OIT (Igualdad de remuneración), 1951

Convenio 105 de la OIT (Abolición del trabajo forzoso), 1957

Convenio 111 de la OIT (Discriminación), 1958

Convenio 138 de la OIT (Edad mínima), 1973

Convenio 182 de la OIT (Peores formas de trabajo infantil), 1999

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales de la OIT en el trabajo, 1998

International Finance Corporation, Norma de Desempeño 2, Trabajo y condiciones laborales, 2012

OIT (2016) Sindicatos y Trabajo Infantil: una herramienta para la acción. Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV)

Poschen, Peter (2000) Social Criteria and Indicators for Sustainable Forest Management. A guide to ILO texts, Forest Certification Working Paper No 3

E Términos y definiciones

Los términos para los que se proporciona una definición en la sección de ‘Términos y definiciones’ aparecen en cursivas y están marcados con un asterisco*. Para los fines de este informe, los aplicables son los términos y definiciones incluidos en el estándar *FSC-STD-01-002, Glosario del FSC*, además de los siguientes:

Buena fe en la negociación: *La organización** (empleador) y las *organizaciones de trabajadores** realizan esfuerzos para llegar a un acuerdo, desarrollar negociaciones verdaderas y constructivas, evitar retrasos injustificados en las negociaciones, cumplir 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).

Comité de Libertad Sindical de la OIT: Comité del Órgano Rector creado en 1951, con el objetivo de examinar las quejas sobre violaciones de la libertad sindical, hubiese o no ratificado el país en cuestión, los convenios pertinentes. El comité está compuesto por un presidente independiente y por tres representantes de los gobiernos, tres de los empleadores y tres de los *trabajadores**. Si acepta el caso, el comité procede a establecer los hechos en diálogo con el gobierno interesado. Si encuentra que se produjo una violación a las normas o principios de libertad sindical, emite un informe a través del Órgano Rector y formula recomendaciones sobre cómo podría remediarse la situación. Posteriormente, se solicita a los gobiernos que informen sobre la implementación de sus recomendaciones.

Empleo y ocupación: **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. (C111, 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. (C100 Artículo 1b)

Leyes nacionales: Serie completa de leyes primarias y secundarias (leyes, ordenanzas, estatutos, decretos) aplicables en el territorio nacional, así como los reglamentos secundarios y los procedimientos administrativos terciarios (normas / requisitos) cuya autoridad se deriva directa y explícitamente de estas leyes primarias y secundarias. (*FSC-STD-01-001 V5-2*)

Negociación colectiva: 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. (C98, Artículo 4)

Niño/niña: toda persona menor de 18 años. (C182, Artículo 2)

Organización, La: Persona o entidad que posee o solicita la certificación y es, por lo tanto responsable de demostrar que se cumplen los requisitos en los que está basada la certificación FSC. (FSC-STD-01-001 V5-2)

Organización de trabajadores: toda organización de *trabajadores** que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los *trabajadores**. (Adaptación del C87, Artículo 10). 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.

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 como se definen en los tratados internacionales pertinentes; 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. (C182, Artículo 3)

Trabajadores: Todas las personas empleadas, incluyendo a los empleados del sector público, así como a 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. (C 155; FSC-STD-01-001 V5-2) **La definición de las funciones de empleados que sean supervisores difiere de un país a otro. En situaciones donde los supervisores tienen autoridad, en interés del empleador o de la gerencia, para contratar, transferir, suspender, despedir, reintegrar, promover, destituir, dar de baja, asignar, premiar o castigar a otros empleados o la responsabilidad de dirigirlos, podrían no ser no elegibles para afiliarse a sindicatos.*

Trabajo ligero: Las *leyes nacionales** o los reglamentos 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 naturaleza tal 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. (C138, Artículo 7)

Notas a la orientación informativa para Encargados del Desarrollo de Estándares

1. Niños que trabajan en granjas de su familia

(adaptado de: OIT (2016), *Sindicatos y Trabajo Infantil: una herramienta para la acción. Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV)*)

Los niños que estén por debajo de la *edad mínima de empleo** podrían ocasionalmente ayudar a sus padres en unidades familiares o pequeñas. Esto no se considera trabajo *infantil**, siempre que incluya “trabajo que se realiza en casa, u otro *trabajo ligero** durante unas pocas horas y que no interfiera con la educación, seguridad y desarrollo del *niño**”.

2. Indicador 2.1.2 sobre el aspecto del trabajo forzoso

El Indicador 2.1.2 enumera seis tipos de trabajo forzoso que aparecen identificados en el *Informe de la OIT de 2005, Alianza global contra el trabajo forzoso*, para considerar las dinámicas emergentes del trabajo forzoso que se manifiestan en la trata de personas.

En junio de 2014, gobiernos, empleadores y *trabajadores** asistentes a la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de la OIT, decidieron dar un nuevo impulso a la lucha global contra el trabajo forzoso, incluyendo la trata de personas y las prácticas similares a la esclavitud. Los asistentes votaron abrumadoramente a favor de adoptar un Protocolo y una Recomendación, los cuales se adicionan al Convenio sobre Trabajo Forzoso de 1930 (No. 29), y complementan los instrumentos internacionales existentes a través de proporcionar una orientación específica sobre medidas efectivas a tomar para eliminar todas las formas de trabajo forzoso.

En el indicador 2.1.2 se han incluido aspectos de restricción de movilidad/movimiento, retención de pasaportes e identidad, así como amenaza de denuncia a las autoridades, como una respuesta al Protocolo y también para abordar inquietudes que giran alrededor de la trata de personas y la esclavitud moderna.

Se ha incluido una evaluación de los registros de contratación de agencias de contratación en la lista de posibles verificadores para abordar cuestiones que giran alrededor de pagos ilegales. El grupo de trabajo también está proponiendo revisar los contratos de trabajo e identificar las circunstancias en las que los empleadores retienen o deducen salarios con la finalidad de endeudar a los *trabajadores**. Además, se podría acceder a las cláusulas de rescisión en los contratos de trabajo para comprobar si los *trabajadores** tienen libertad de rescindir el empleo en cualquier momento, mediante aviso en buena y debida forma, de conformidad con ley o los contratos.

3. Indicador 3.1.1 sobre aspectos de prácticas no discriminatorias de empleo y ocupación

El Indicador 3.1.1 abarca los principios de los Convenios 100 y 101. Así pues, las prácticas no discriminatorias de empleo incluyen el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, como lo estipula el Convenio 100.

En cuanto a las prácticas de *empleo y ocupación** no discriminatorias, el grupo de trabajo aclaró que las diferencias en la *remuneración** entre *trabajadores** no se consideran discriminatorias cuando su existencia se debe a requisitos inherentes o a aspectos concretos de la tarea, por ejemplo, debido a la duración del empleo, experiencia, conocimientos técnicos y desempeño.

4. Aspectos de libertad sindical y *negociación colectiva**

El derecho de los *trabajadores** a establecer y afiliarse a organizaciones de su propia elección / en completa libertad, implica la posibilidad efectiva de crear organizaciones independientes de las ya existentes. Según el Comité de Libertad Sindical de la OIT, esto incluye el derecho de los *trabajadores** de crear más de una *organización de trabajadores** por empresa.

Además, la negociación voluntaria de los contratos colectivos es un aspecto fundamental de la libertad sindical que incluye la obligación de negociar de *buena fe** para lograr mantener relaciones laborales armoniosas. Tanto los empleadores como la *organización de trabajadores** deberían negociar de *buena fe** y realizar todos los esfuerzos por alcanzar un acuerdo; las negociaciones genuinas y constructivas son un componente necesario para establecer y mantener una relación de confianza entre las partes.

No obstante, la existencia de la libertad sindical no significa necesariamente que existe un reconocimiento automático de sindicatos con fines de negociación. En especial, en sistemas donde hay múltiples sindicatos, existe la necesidad de contar con criterios predeterminados que sean objetivos con el fin de operar dentro del sistema de relaciones industriales para decidir cuándo y cómo un sindicato debería reconocerse para entablar la *negociación colectiva**.

En algunos sistemas, esto se determina sobre la base de que un sindicato necesita que no menos de un determinado porcentaje de *trabajadores** de la empresa estén afiliados a éste. Lo anterior se podría decidir a través de un referéndum en el lugar de trabajo, o por una autoridad certificadora externa, como podría ser una secretaría gubernamental del trabajo o alguna entidad independiente creada por la ley.

En países donde la ley nacional reconoce el derecho de los *trabajadores** a crear y afiliarse a las *organizaciones de trabajadores** de su elección, La *Organización** acatará la ley nacional. En los casos en que la ley nacional restringe a la *organización de trabajadores**, el titular del certificado no restringirá a los *trabajadores** para que desarrollen mecanismos alternativos para proteger sus derechos relacionados con las condiciones laborales y los términos de empleo.

Se reconoce que existen variaciones en las *leyes nacionales** concernientes a los empleados que pueden o no afiliarse a sindicatos con base en la definición de servicios fundamentales y en cómo la ley define las funciones particulares de empleados que tienen autoridad, en interés del empleador o de la gerencia, para contratar, transferir, suspender, despedir, reintegrar, promover, dar de baja, asignar, premiar o castigar a otros empleados o la responsabilidad de dirigirlos. Con base en esto, se recomienda que se presenten pruebas que demuestren que, por su función, estos empleados no son elegibles para afiliarse a sindicatos en apego a las *leyes nacionales**. En los casos en que estas funciones no incluyan los tipos de autoridad antes señalados, los empleados son libres de afiliarse a sindicatos en esos países.

Indicador 4.1.4

El Indicador 4.1.4 considera que, por ejemplo, en el contexto de un sindicato recién constituido, debería ser posible tener representantes debidamente elegidos de sindicatos de mayor jerarquía participando o representándolos en los procesos de negociación.

Determinación del nivel de *negociación colectiva**

*La negociación colectiva** puede darse a nivel de la empresa, a nivel sectorial o industrial y al nivel nacional o nivel central. Corresponde a las partes mismas decidir a qué nivel quieren negociar. Según el *Comité de Libertad Sindical de la OIT**, la determinación de a qué nivel se dará la negociación es esencialmente un asunto que debe dejarse a criterio de las partes.

Respeto mutuo

El grupo de trabajo considera importante que los titulares de certificados FSC trabajen constructivamente con los *trabajadores** y sus representantes para promover los intereses mutuos de las partes en el lugar de trabajo y trabajen juntos con un espíritu de respeto mutuo.



Forest Stewardship Council®

ic.fsc.org

FSC International Center GmbH
Charles-de-Gaulle-Straße 5 · 53113 Bonn · Alemania

