

PEFC internacional / Borrador operativo, versión 4.1
Aprobado por PEFC España 2011-10-05

Cadena de custodia de productos forestales

Guía de uso

Nota: Guía de uso de carácter no normativo. Borrador operativo 4.1 elaborado por PEFC internacional y aprobado por la Junta Directiva de PEFC España el 2011-10-05 para su uso en España.

Periodo de aplicación: Desde el 2011-10-05 hasta la publicación por PEFC internacional de la versión definitiva.

Sección 3: Guía de los requisitos sociales y de seguridad y salud laboral en la Cadena de Custodia PEFC (Apéndice 4 del PEFC ST 2002:2010)

Apéndice 4, Capítulo 2.2

Las organizaciones responsables de la implantación de este reglamento operan en distintos marcos legislativos y desarrollan su actividad en diferentes condiciones económicas, sociales y culturales. En varios países, los requisitos del Capítulo 2.2 ya están suficientemente cubiertos por la legislación vigente.

Por tanto, los requisitos del capítulo 2.2 pretenden definir las metas a alcanzar, más que la forma de dar cumplimiento a los objetivos, dado que podrán depender del entorno en el cual opera la organización.

Guía para la interpretación de los requisitos

Los siguientes son ejemplos de los temas que deben ser revisados por la organización y el auditor. La información no es ni exhaustiva ni tampoco es obligatorio cada uno de los elementos.

A) Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva

Los trabajadores tienen la libertad para formar parte del sindicato laboral que elijan, libres de cualquier forma de interferencia por parte de la empresa u organizaciones competidoras establecidas o apoyadas por la misma. Los trabajadores deben gozar de protección contra la discriminación anti-sindical. Dicha protección se aplica a actuaciones como emplear a un trabajador bajo la condición de que él/ella no sea miembro o renuncie a ser miembro de un sindicato, o despedir a un trabajador por ser miembro de un sindicato o por su participación en actividades sindicales fuera del horario laboral o dentro del horario laboral con el consentimiento de la empresa.

Se entiende por el término 'negociación colectiva' la negociación voluntaria entre empresas y organizaciones de trabajadores para establecer la regulación de las condiciones de empleo mediante convenios colectivos.

La organización debe facilitar medios alternativos de asociación y negociación libres e independientes en el caso de que la libertad de asociación y negociación colectiva se hallen restringidas por la ley, es decir, en situaciones en que a nivel nacional, la interferencia por parte del estado impida la representación colectiva e independiente de los trabajadores para ser elegidos libremente por sus semejantes y/o donde no se permite a los trabajadores formar sindicatos laborales. Los "medios alternativos" pueden ser incorporar a los trabajadores a un diálogo colectivo mediante algún tipo de estructura representativa, si así lo desean los trabajadores.

La organización deberá garantizar que los representantes de los sindicatos no sean objeto de discriminación y que tengan acceso a sus representados en el lugar de trabajo.

B) Trabajo forzoso

El término 'trabajo forzoso' se refiere a todo trabajo o servicio que se obtenga de una persona bajo amenaza para el cual dicha persona no se haya ofrecido de forma voluntaria o dicho trabajo o servicio se haya demandado como forma de pagar una deuda. En este caso, la "amenaza" puede implicar una forma de sanción monetaria o castigo físico como la pérdida de derechos y privilegios o restricciones de libre movimiento o la retención por parte del empleador de 'depósitos' o documentos de identidad (ej. pasaportes, etc.).

La intención de esta definición es englobar todas las formas de trabajo forzoso, incluyendo el uso forzoso de mano de obra penitenciaria por empresas privadas y la esclavitud o servidumbre por deuda.

El empleador no tiene derecho ni autoridad legal para retener documentos de identidad originales como pasaportes, partes de nacimientos, permisos de trabajo, permisos de residencia, documentos de viaje, u otros documentos del empleado que pudieran restringir la situación de cumplimiento legal/status legal del trabajador, su libertad para viajar o su capacidad para dejar temporal o permanentemente su puesto de trabajo.

C) Trabajo infantil

La organización no deberá utilizar mano de obra / trabajadores por debajo de la edad mínima legal, de los 15 años, o de la edad de escolarización obligatoria, si ésta fuera mayor.

D) Discriminación

La discriminación se refiere a cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga el efecto de anular o impedir la igualdad de oportunidades y trato. No toda distinción, exclusión o preferencia constituye discriminación. Por ejemplo, un aumento de sueldo o bonificación basada en el mérito o el rendimiento no es, *per se*, discriminatorio. La discriminación positiva a favor de gente procedente de grupos sub-representados puede ser legal en algunos países.

La intención de los requisitos es garantizar un trato igualitario y respetuoso con todos los trabajadores en todos los ámbitos. Los trabajadores deberán ser empleados, formados, ascendidos y recompensados sólo en base a su rendimiento en el trabajo y deberán permanecer exentos de todo tipo de abuso verbal, físico, o sexual, así como de otras prácticas discriminatorias.

E) Seguridad y salud laboral

La responsabilidad última de que exista un lugar de trabajo seguro y saludable reside en la organización. Los siguientes elementos deben considerarse como parte integral del programa de prevención de riesgos laborales (PRL):

- a) Participación de empleados y compromiso de la dirección: se les debe brindar la oportunidad a los empleados de participar en el diseño, desarrollo y revisión del programa de PRL. Se les debe alentar para que tomen parte activa en la identificación de riesgos y el diseño de las soluciones pertinentes.
- b) Formación: El empleador deberá llevar a cabo programas de formación de manera efectiva y regular en los cuales se forme a los empleados sobre cómo realizar sus tareas de manera segura y con el mínimo riesgo para su salud, así como de los potenciales riesgos de su lugar de trabajo.
- c) Prevención de accidentes y control de riesgos: el empleador deberá procurar eliminar el riesgo donde sea posible, usando, por ejemplo, sustancias menos volátiles o inflamables y productos químicos menos tóxicos, así como manteniendo toda la maquinaria y equipamiento en buenas condiciones de uso. A ningún trabajador se le podrá exigir que realice una tarea peligrosa sin el equipo de protección individual adecuado. Deben existir procedimientos de actuación ante emergencias como la evacuación y los primeros auxilios, y todo trabajador debe conocer cuál es la acción apropiada a tomar en caso de accidente.
- d) Documentación: Los temas relativos a la PRL deberán estar documentados y disponibles para su evaluación.

Demostración de cumplimiento de los requisitos

La organización tiene la responsabilidad de demostrar que se han alcanzado los objetivos definidos por los requisitos del Capítulo 2.2. Se podrán utilizar los medios relacionados en la tabla 11 como forma reconocida de demostrar cumplimiento con los requisitos del capítulo 2.2. Esta lista de medios para demostrar el cumplimiento de los requisitos no es ni exhaustiva ni tampoco es obligatorio cada elemento de la misma.

Tabla 11: Medios para demostrar el cumplimiento de los requisitos sociales y de seguridad y salud laboral

Requisito	Medio para demostrar cumplimiento
<p>2.2a) La organización deberá demostrar que no impide a los trabajadores asociarse libremente, elegir a sus representantes, ni negociar colectivamente con la empresa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Políticas de la organización que reconozcan la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. - El convenio de la organización con una asociación laboral que opera dentro de la organización o dentro del sector económico en cuestión y que incluya la libertad de los trabajadores de asociarse libremente y su derecho a la negociación colectiva. - Un convenio específico del sector entre una organización empresarial y una asociación laboral que sea vinculante para la organización. - Evidencias de una asociación comité de trabajadores que opere dentro de la organización, independiente de la asociación o comité de negociación colectiva. - Evidencias de negociaciones entre la organización y la asociación de trabajadores. - Resultados de control o seguimiento por parte de una autoridad gubernamental en el cual este requisito esté suficientemente cubierto por la legislación aplicable. - Contratos de empleo que no nieguen a los trabajadores la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva. - Entrevistas con trabajadores y/o con representantes de los mismos. - Resultados de evaluaciones realizadas por terceras partes independientes que incluyan este requisito (ej. SA 8000, SEDEX).
<p>2.2b) La organización deberá demostrar que no hace uso del trabajo forzoso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Las políticas de la organización prohíben el uso del trabajo forzoso. - Los contratos de empleo no muestran evidencias de trabajo forzoso. - Resultados de control o seguimiento por parte de una autoridad gubernamental en el cual este requisito esté suficientemente cubierto por la legislación aplicable. - Entrevistas con trabajadores y/o con representantes de los mismos. - Resultados de evaluaciones realizadas por terceras partes independientes que incluyan este requisito (ej. SEDEX).
<p>2.2c) La organización deberá demostrar que utiliza mano de</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Los procedimientos documentados de la organización o sus políticas de contratación de trabajadores y

<p>obra / trabajadores por debajo de la edad mínima legal, de los 15 años, o de la edad de escolarización obligatoria, si ésta fuera mayor.</p>	<p>verificación de su edad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evidencia formal de los trabajadores indicando su edad. - Resultados de control o seguimiento por parte de una autoridad gubernamental en el cual este requisito esté suficientemente cubierto por la legislación aplicable. - Entrevistas con trabajadores y/o con representantes de los mismos. - Inspecciones aleatorias en las instalaciones de la organización. - Resultados de evaluaciones realizadas por terceras partes independientes que incluyan este requisito (ej. SA 8000, SEDEX).
<p>2.2d) La organización deberá demostrar que no impide a los trabajadores la igualdad de oportunidades de empleo y trato.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Las políticas/procedimientos de la organización prevén la igualdad en el empleo. - Los sistemas que usa la organización para anunciar y contratar a nuevos empleados. - Resultados de control o seguimiento por parte de una autoridad gubernamental en el cual este requisito esté suficientemente cubierto por la legislación aplicable. - Entrevistas con trabajadores (con desglose de trabajadores por grupo social/étnico, género y posición) y/o con representantes de los trabajadores - Evidencias del sistema de reivindicaciones de los trabajadores y su resolución. - Resultados de evaluaciones realizadas por terceras partes independientes que incluyan este requisito (ej. SA 8000, SEDEX).
<p>2.2e) La organización deberá demostrar que las condiciones de trabajo no ponen en peligro la seguridad o la salud de los trabajadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Procedimientos de la organización relativos a la seguridad y salud laboral - Resultados de control o seguimiento por parte de una autoridad gubernamental en el cual este requisito esté suficientemente cubierto por la legislación aplicable. - Registros de la organización relativos a la seguridad y salud laboral: su seguimiento y control, formación, registro de accidentes, etc. - Registros de compra de los equipos de protección necesarios y evidencia de su entrega gratuita a los trabajadores. - Permisos y certificados de seguridad y salud laboral requeridos en el país donde opera la organización. - Certificación u otros resultados de evaluación de cumplimiento en materia de seguridad y salud (ej. OHSAS 18001, SEDEX). - Entrevistas con trabajadores y/o con sus representantes. - Inspecciones aleatorias en las instalaciones de la organización.