**INTRODUCCIÓN.**

Como ya saben, FSC® ha publicado una nueva revisión del estándar en el que se incluyen los requisitos generales de certificación FSC en Cadena de Custodia (FSC-STD-40-004 V3.1). Estos cambios básicamente en su totalidad están ligados a requisitos ligados con aspectos laborales básicos.

Según lo requerido por el estándar FSC STD-40-004 V3-1 sección 7 y el anexo D, los Titulares de Certificados en cuyo alcance que incluya el estándar FSC-STD-40-004 V3.1, deberán emplear esta plantilla para completar su autoevaluación en relación con los Requisitos laborales básicos del FSC.

Este documento debe ser empleado por los propietarios de certificados no sólo en una evaluación inicial, sino que deberá emplearse de una forma continuada, tal como se establece en el FSC-STD-40-004 V3.1 punto 1.6 “La organización deberá mantener una auto-evaluación actualizada en la que describa la manera en que la organización aplica los requisitos laborales fundamentales del FSC en sus operaciones. La auto-evaluación deberá presentarse a la entidad de certificación de la organización”

**DATOS GENERALES.**

|  |  |
| --- | --- |
| **Nombre de la Entidad Certificada.** | Haga clic o pulse aquí para escribir texto. |
| **Código de Certificado.** | Haga clic o pulse aquí para escribir texto. |
| **País.** | Haga clic o pulse aquí para escribir texto. |
| **Fecha de última revisión de requisitos.** | Haga clic aquí o pulse para escribir una fecha. |
| **Nombre del Responsable de revisión\*.** | Haga clic o pulse aquí para escribir texto. |

\* Puedo afirmar que las siguientes declaraciones son verdaderas y correctas, hasta donde yo entiendo y reconozco que hacer una declaración falsa con conocimiento de causa puede resultar en la suspensión o recisión del certificado o en que no se emita el certificado.

**CHECK-LIST DE AUTOEVALUACIÓN.**

En el siguiente listado de verificación se incluyen todos los requisitos relacionados con el Apartado 7 de la norma FSC-STD-40-004 V3.1, así como preguntas para relacionadas para verificar el cumplimiento de cada uno de estos requisitos, estas preguntas han sido desarrolladas según los criterios marcados por FSC en el documento “Versión Rellenable de FSC-STD-40-004 Anexo D”

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Trabajo Infantil** | | | |
| **Requisitos** | **Cuestiones** | **Evidencias** | **Respuesta (a rellenar por el propietario del certificado)** |
| 7.2 La organización no deberá utilizar mano de obra infantil.  7.2.1 La organización no deberá emplear a trabajadores menores de 15 años o por debajo de la edad mínima estipulada en las leyes o reglamentos nacionales o locales, cualquiera de las edades que resulte más elevada, con excepción de lo señalado en el apartado 7.2.2  7.2.2 En países donde la ley o los reglamentos nacionales permiten el empleo de personas de edades entre 13 y 15 años en trabajo ligero, dicho empleo no deberá interferir con la asistencia a la escuela, ni resultar dañino para su salud o desarrollo. En particular, cuando los niños están sujetos a leyes educativas obligatorias, el trabajo que realicen deberá ser fuera del horario escolar y durante un horario laboral normal diurno.  7.2.3 Ninguna persona menor de 18 años está empleada en trabajo peligroso o pesado, con excepción de aquel cuyo objetivo es la capacitación dentro de las leyes o reglamentos nacionales aprobados.  7.2.4 La organización deberá prohibir las peores formas de trabajo infantil. | a) ¿Cumple su organización con la Cláusula 7.2? En caso afirmativo, pase al apartado c). | Política de trabajo infantil  Contratos de trabajo  Contratos con agencias de contratación  Registro de empleados  Registro de edad de empleados (copias de los documentos de identidad)  Declaración firmada por un responsable de la empresa que acredite que se da cumplimiento al indicador 7.2 | Haga clic o pulse aquí para escribir texto. |
| b) Si la respuesta es negativa para el apartado a) anterior, describan cómo o por qué su organización no cumple con la Cláusula 7.2. |
| c) Para las personas empleadas por ustedes en el/los sitios que detentan el certificado, describan cómo es que su organización sabe que cumple la Cláusula 7.2. |
| d) Identifiquen los documentos u otros registros (y su ubicación) en los que se basan ustedes para verificar el cumplimiento de la Cláusula 7.2. |
| e) Identifiquen las obligaciones que ustedes consideran podrían tener un impacto en su capacidad de acatar la Cláusula 7.2. Descríbalas e indiquen cómo impactan su capacidad de acatar la Cláusula 7.2. |
| f) Adjunten una declaración o declaraciones de políticas, hechas por su organización y que abarcan la Cláusula 7.2. |

**Principal legislación de aplicación en España:**

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art 6

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Trabajo Forzoso** | | | |
| **Requisitos** | **Cuestiones** | **Evidencias** | **Respuesta (a rellenar por el propietario del certificado)** |
| 7.3 La organización deberá eliminar toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.  7.3.1 Las relaciones de empleo son voluntarias y se basan en el consentimiento mutuo, sin la amenaza de castigo.  7.3.2 No hay evidencia de prácticas que indiquen trabajo forzoso u obligatorio, incluyendo, entre otros:   * Violencia física o sexual, * Trabajo en condiciones de servidumbre, * retención de salarios / incluyendo el pago de honorarios por concepto del empleo y/o el pago de un depósito para comenzar a trabajar, * restricción de movilidad/movimiento, * retención de pasaporte y/o documentos de identidad. * amenazas de denuncia a autoridades. | a) ¿Cumple su organización con la Cláusula 7.3? En caso afirmativo, pase al apartado c). | Política sobre la prohibición del trabajo forzoso  Cartas de oferta de empleo/acuerdos de trabajo/contratos  Registros de sueldo/pago  Registros de inspección laboral  Contratos de trabajo  Deducciones legales (impuestos, seguridad social) y beneficios  Estándares salariales nacionales / industriales (para comparación)  Procedimientos y registros de disputas y quejas  Registros de las agencias de contratación autorizadas  Procedimiento de contratación  Convenios laborales  Declaración firmada por un responsable de la empresa que acredite que se da cumplimiento al indicador 7.3 | Haga clic o pulse aquí para escribir texto. |
| b) Si la respuesta es negativa para el apartado a) anterior, describan cómo o por qué su organización no cumple con la Cláusula 7.3. |
| c) Para las personas empleadas por ustedes en el/los sitios que detentan el certificado, describan cómo es que su organización sabe que cumple la Cláusula 7.3. |
| d) Identifiquen los documentos u otros registros (y su ubicación) en los que se basan ustedes para verificar el cumplimiento de la Cláusula 7.3. |
| e) Identifiquen cualquier obligación legal que ustedes consideran podría tener un impacto en su capacidad de acatar la Cláusula 7.3. Descríbalas e indiquen cómo impactan su capacidad de acatar la Cláusula 7.3. |
| f) Adjunten una declaración o declaraciones de políticas, hechas por su organización y que abarcan la Cláusula 7.3. |

**Principal legislación de aplicación en España:**

Texto consolidado del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Discriminación** | | | |
| **Requisitos** | **Cuestiones** | **Evidencias** | **Respuesta (a rellenar por el propietario del certificado)** |
| 7.4 La organización deberá asegurar que no haya discriminación en el empleo y la ocupación.  7.4.1 Las prácticas de empleo y ocupación son no discriminatorias | a) ¿Cumple su organización con la Cláusula 7.4? En caso afirmativo, pase al apartado c). | Política de igualdad de oportunidades  Cartas de oferta de empleo/acuerdos de trabajo/contratos  Registros de sueldo/pago  Registros de inspección laboral  Anuncios de empleo  Registros de solicitud de empleo  Procedimientos y registros de quejas  Evaluación de puestos de trabajo  Programa de discriminación positiva o acción afirmativa  Relación empleo demográfico/género en los tipos de empleo  Informes discriminatorios  Política de responsabilidad social  Declaración firmada por un responsable de la empresa que acredite que se da cumplimiento al indicador 7.4 | Haga clic o pulse aquí para escribir texto. |
| b) Si la respuesta es negativa para el apartado a) anterior, describan cómo o por qué su organización no cumple con la Cláusula 7.4. |
| c) Para las personas empleadas por ustedes en el/los sitios que detentan el certificado, describan cómo es que su organización sabe que cumple la Cláusula 7.4. |
| d) Identifiquen los documentos u otros registros (y su ubicación) en los que se basan ustedes para verificar el cumplimiento de la Cláusula 7.4. |
| e) Identifiquen cualquier obligación legal que ustedes consideran podría tener un impacto en su capacidad de acatar la Cláusula 7.4. Descríbalas e indiquen cómo impactan su capacidad de acatar la Cláusula 7.4. |
| f) Adjunten una declaración o declaraciones de políticas, hechas por su organización y que abarcan la Cláusula 7.4. |

**Principal legislación de aplicación en España:**

Real Decreto-ley 3/2004, de 25 de junio, para la racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional y para el incremento de su cuantía.

Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Libertad sindical y derecho a la negociación colectiva.** | | | |
| **Requisitos** | **Cuestiones** | **Evidencias** | **Respuesta (a rellenar por el propietario del certificado)** |
| 7.5 La organización deberá respetar la libertad sindical y el derecho efectivo a la negociación colectiva.  7.5.1 Los trabajadores pueden crear o unirse a organizaciones de trabajadores de su elección.  7.5.2 La organización respeta la plena libertad de las organizaciones de trabajadores para redactar sus propias constituciones y normas.  7.5.3 La organización respeta los derechos de los trabajadores de dedicarse a actividades legales relacionadas con la creación, afiliación o asistencia a la organización de trabajadores, o abstenerse de hacerlo y no discriminará ni castigará a los trabajadores por ejercer estos derechos.  7.5.4 La organización negocia con las organizaciones de trabajadores legalmente establecidas y/o sus representantes elegidos de buena fe y haciendo el mayor esfuerzo por alcanzar dicho convenio sobre la negociación colectiva,  7.5.5 Los convenios sobre la negociación colectiva se implementan, siempre que existan. | a) ¿Cumple su organización con la Cláusula 7.5? En caso afirmativo, pase al apartado c). | Políticas organizativas  Registro de reclamaciones  Convenio colectivo de trabajo  Actas o documentos de reuniones relacionadas con el desarrollo del convenio colectivo de trabajo  Informes del Ministerio de Trabajo  Informes judiciales  Pruebas documentadas y registros de las elecciones de los representantes de los trabajadores  Declaración firmada por un responsable de la empresa que acredite que se da cumplimiento al indicador 7.5 | Haga clic o pulse aquí para escribir texto. |
| b) Si la respuesta es negativa para el apartado a) anterior, describan cómo o por qué su organización no cumple con la Cláusula 7.5. |
| c) Para las personas empleadas por ustedes en el/los sitios que detentan el certificado, describan cómo es que su organización sabe que cumple la Cláusula 7.5. |
| d) Identifiquen los documentos u otros registros (y su ubicación) en los que se basan ustedes para verificar el cumplimiento de la Cláusula 7.5. |
| e) Identifiquen cualquier obligación legal que ustedes consideran podría tener un impacto en su capacidad de acatar la Cláusula 7.5. Descríbalas e indiquen cómo impactan su capacidad de acatar la Cláusula 7.5. |
| f) Adjunten una declaración o declaraciones de políticas, hechas por su organización y que abarcan la Cláusula 7.5. |

**Principal legislación de aplicación en España:**

Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

**Anexo:**

FSC ha desarrollado una serie de preguntas abiertas que pueden ayudar a la ejecución y desarrollo de su autoevaluación:

|  |  |
| --- | --- |
| **Categoría** | **Preguntas** |
| Trabajo infantil | * ¿Cuál es la edad mínima reglamentaria, legal o normativa en el lugar donde están sus operaciones? * ¿Qué medidas han tomado para garantizar que en sus operaciones no se utilice el trabajo infantil? * ¿Registran ustedes la edad de sus trabajadores y cómo verifican que ésta sea la edad real? ¿Verifican los documentos de identidad? * Si existen restricciones legales o normativas, que podrían limitar su capacidad de cumplir el requisito, describan cómo mitigan dichas limitaciones. * Si ustedes emplean trabajadores menores a 18 años, describa qué medidas han tomado para asegurar que no realicen trabajo peligroso o pesado. En caso de que exista un requisito sobre capacitación y formación, indiquen los registros. * ¿Está legalmente permitido el empleo de niños entre 13 y 15 años de edad? ¿Emplean ustedes niños de entre esas edades? En caso afirmativo en ambas preguntas, especifiquen qué medidas han tomado para garantizar que solamente desempeñen trabajo ligero que no sea dañino para su salud o desarrollo y que les permita trabajar solamente fuera del horario escolar. |
| Trabajo forzoso | * Describan sus prácticas de reclutamiento y contratación que muestran su cumplimiento con este principio. * ¿Otorgan ustedes créditos o adelantos de salarios/sueldos que obligarían al trabajador a ampliar su trabajo más allá de los contratos legales o contractuales? En caso afirmativo, ¿Pueden describir cómo mitigan el riesgo del trabajo en condiciones de servidumbre en un caso como éste? * ¿Cómo se aseguran que no existan deducciones por cuotas de empleo o que se efectúen pagos o depósitos para comenzar el empleo? * ¿Cómo se aseguran que los trabajadores no experimenten ninguna forma de restricción a la movilidad? * ¿Cómo se aseguran que los trabajadores tengan acceso a sus pasaportes y documentos de identidad en todo momento, ofreciendo al mismo tiempo un lugar seguro para guardar los documentos? * ¿Cómo se aseguran de que no haya amenazas de denunciar a trabajadores ante las autoridades? |
| Discriminación | * ¿Cómo se aseguran que los salarios y otras condiciones de trabajo no sean discriminatorios? * ¿Existe paridad de género/edad? * ¿Tienen una fuerza laboral étnicamente diversa? * ¿Tienen políticas sobre no discriminación? * ¿Se aseguran que todos los empleados tengan la misma oportunidad de promoción? * ¿Cómo se aseguran que los aspirantes tengan la misma oportunidad de empleo? * Si existen restricciones legales o normativas que, hasta donde ustedes estén enterados, limitarían su capacidad de cumplir con estos requisitos, describan cómo mitigan esas restricciones. |
| Libertad sindical y derecho a la negociación colectiva | * ¿Están los trabajadores organizados en un sindicato? Hasta donde ustedes están enterados, describan por qué consideran que los trabajadores han optado o no por estar representados por un sindicato. * Si los trabajadores están representados por un sindicato, ¿Es el sindicato autónomo e independiente? * ¿Existes otras formas de representación de los trabajadores distintas a los sindicatos? * ¿Hay contratos de negociación colectiva que cubran a los trabajadores? En caso afirmativo, ¿Cómo aseguran ustedes el cumplimiento de tales acuerdos? |