

---

# AUTOEVALUACIÓN SOBRE REQUISITOS LABORALES FUNDAMENTALES DEL FSC

---

## INTRODUCCIÓN

El presente documento se conforma como documento guía para dar cumplimiento al punto “7 Requisitos laborales fundamentales del FSC” del estándar FSC-STD-40-004 V3-1 de Certificación de Cadena de Custodia, aprobado el 14 de enero de 2021 y en vigor desde el 1 de septiembre de 2021. Para la implementación del estándar se establece un periodo de transición desde el 1 de septiembre de 2021 hasta el 21 de diciembre de 2022.

El estándar FSC-STD-40-004 V3-1 desarrolla en el Anexo D una orientación de cómo abordar el cumplimiento que se debe dar a estos requisitos laborales.

## OBJETIVOS

El objetivo de esta guía es ayudar a los titulares de certificados a cumplir con los requisitos laborales del FSC que son los siguientes:

1. Adoptar e implementar una declaración o varias declaraciones de política que abarquen los requisitos laborales fundamentales del FSC.
2. Mantener una autoevaluación actualizada donde la organización describa cómo aplica los requisitos fundamentales del FSC en el desarrollo de su actividad productiva.

Para ello, en el presente documento se establecen ejemplos y posibilidades para realizar la citada autoevaluación dejando evidencias del cumplimiento del punto “7 Requisitos laborales fundamentales del FSC” del estándar FSC-STD-40-004 V3-1.

## CONSIDERACIONES PREVIAS

La Entidad de Certificación utilizará la autoevaluación como documento para guiar la auditoría y verificar el cumplimiento del estándar.

Los titulares de certificados y las organizaciones que deseen certificarse no están obligados a utilizar esta plantilla de autoevaluación, pero tendrían que sustituirla por una herramienta similar.

El uso de esta plantilla no garantiza la conformidad con los requisitos laborales del FSC. Es responsabilidad de la organización cumplir los requisitos de estándar FSC-STD-40-004 V3-1.

Consulte la Evaluación nacional de riesgos de madera controlada “3.6 Indicadores de la evaluación del riesgo” para mayor detalle sobre normativa y fuentes de información relativas a los requisitos laborales que la legislación establece en nuestro país.

Hay que tener en cuenta que si bien la legislación nacional en materia de derechos laborales se ajusta a los requisitos del estándar FSC-STD-40-004 V3-1 es necesario demostrar con evidencias el cumplimiento y para ello se establece esta guía.

Al completar la autoevaluación, las organizaciones deben proporcionar evidencias de cómo garantizar el cumplimiento de los requisitos (enumerar ciertas leyes no es suficiente).

Para los certificados de CoC multisitio o grupo, la Oficina Central será responsable de completar la autoevaluación para todos los Sitios participantes bajo el alcance del certificado.

A continuación, se detalla para cada requisito laboral del FSC ejemplos de preguntas que pueden resultar útiles para completar la autoevaluación. Las preguntas se dividen en cuatro categorías cubiertas por los requisitos laborales básicos del FSC. El nivel de detalle requerido dependerá de las características de la organización, del riesgo de incumplimiento y del entorno laboral. Esta lista de preguntas es orientativa.

Además de esto, se muestra para cada requisito laboral cual es la legislación que da cumplimiento al requisito en nuestro país y cuales podrían ser evidencias que demuestren el cumplimiento.

Esta plantilla ha sido elaborada por FSC España. Para más aclaraciones, puede ponerse en contacto con FSC España en [informacion@es.fsc.org](mailto:informacion@es.fsc.org).

## HISTORIAL DEL VERSIONES

versión	Fecha	Comentarios
1.0	25/08/2021	Publicación

**Autoevaluación de los requisitos laborales básicos del FSC**

Mediante la presente afirmo que las siguientes declaraciones son verdaderas y correctas a mi leal saber y entender, y reconozco que hacer una declaración deliberadamente falsa puede resultar en la suspensión del certificado o en la no emisión del certificado:

\_\_\_\_\_

Nombre completo y firma

\_\_\_\_\_

Fecha

**TRABAJO INFANTIL**

REQUISITO LABORAL FSC	CUESTIONES	EVIDENCIAS	RESPUESTAS
7.2 La organización no deberá utilizar mano de obra infantil.	¿Qué medidas han tomado para garantizar que en sus operaciones no se utilice el trabajo 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	¿Registran ustedes la edad de sus trabajadores y cómo verifican que ésta sea la edad real? ¿Verifican los documentos de identidad?	Política de trabajo infantil  Contratos de trabajo	
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.	¿Hay trabajadores menores de 18 años? En caso afirmativo especifica qué medidas se 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	Contratos con agencias de contratación  Registro de empleados	
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.	¿Existe una declaración firmada por un responsable de la empresa que acredite que se da cumplimiento al indicador 7.2?	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	
7.2.4 La organización deberá prohibir las peores formas de trabajo infantil.			

**TRABAJO FORZOSO**

REQUISITO LABORAL FSC	CUESTIONES	EVIDENCIAS	RESPUESTAS
<p>7.3 La organización deberá eliminar toda forma de trabajo forzoso u obligatorio</p> <p>7.3.1 Las relaciones de empleo son voluntarias y se basan en el consentimiento mutuo, sin la amenaza de castigo.</p> <p>7.3.2 No hay evidencia de prácticas que indiquen trabajo forzoso u obligatorio, incluyendo, entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• violencia física o sexual;</li> <li>• trabajo en condiciones de servidumbre;</li> <li>• retención de salarios / incluyendo el pago de honorarios por concepto del empleo y/o el pago de un depósito para comenzar a trabajar;</li> <li>• restricción de movilidad/movimiento;</li> <li>• retención del pasaporte y de los documentos de identidad;</li> <li>• amenazas de denuncia a las autoridades.</li> </ul>	<p>¿Existe un procedimiento de contratación de personal? ¿En caso contrario podría describir cómo se procede?</p>	<p>Política sobre la prohibición del trabajo forzoso</p> <p>Cartas de oferta de empleo/acuerdos de trabajo/contratos</p> <p>Registros de sueldo/pago</p> <p>Registros de inspección laboral</p> <p>Contratos de trabajo</p> <p>Deducciones legales (impuestos, seguridad social) y beneficios</p> <p>Estándares salariales nacionales / industriales (para comparación)</p> <p>Procedimientos y registros de disputas y quejas</p> <p>Registros de las agencias de contratación autorizadas</p> <p>Procedimiento de contratación</p> <p>Convenios laborales</p> <p>Declaración firmada por un responsable de la empresa que acredite que se da cumplimiento al indicador 7.3</p>	
	<p>¿Es frecuente trabajar horas extra? ¿En ese caso se remuneran?</p>		
	<p>¿Cómo se aseguran que los trabajadores no experimentan ninguna forma de restricción a la movilidad?</p>		
	<p>Cita cualquier documento o registro que acredite el cumplimiento de la Cláusula 7.3.</p>		

**DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN**

REQUISITO LABORAL FSC	CUESTIONES	EVIDENCIAS	RESPUESTAS
<p>7.4 La organización deberá asegurar que no haya discriminación en el empleo y la ocupación.</p> <p>7.4.1 Las prácticas de empleo y ocupación son no discriminatorias</p>	¿Cómo se aseguran que los salarios y otras condiciones de trabajo no sean discriminatorios?	<p>Política de igualdad de oportunidades</p> <p>Cartas de oferta de empleo/acuerdos de trabajo/contratos</p> <p>Registros de sueldo/pago</p> <p>Registros de inspección laboral</p> <p>Anuncios de empleo</p> <p>Registros de solicitud de empleo</p> <p>Procedimientos y registros de quejas/ quejas</p> <p>Evaluación de puestos de trabajo</p> <p>Programa de discriminación positiva o acción afirmativa</p> <p>Relación empleo demográfico/género en los tipos de empleo</p> <p>Informes discriminatorios</p> <p>Política de responsabilidad social</p> <p>Declaración firmada por un responsable de la empresa que acredite que se da cumplimiento al indicador 7.4</p>	
	¿Existe paridad de género/edad?		
	¿Hay diferencias salariales para el mismo puesto y la misma experiencia?		
	¿Se aseguran que todos los empleados tengan la misma oportunidad de promoción?		
	¿Cómo se aseguran que los aspirantes tengan la misma oportunidad de empleo?		
	¿Existe una declaración firmada por un responsable de la empresa que acredite que se da cumplimiento al indicador 7.4?		

**LIBERTAD SINDICAL Y DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

REQUISITO LABORAL FSC	CUESTIONES	EVIDENCIAS	RESPUESTAS
<p>7.5 La organización deberá respetar la libertad sindical y el derecho efectivo a la negociación colectiva.</p> <p>7.5.1 Los trabajadores pueden crear o unirse a organizaciones de trabajadores de su elección.</p> <p>7.5.2 La organización respeta la plena libertad de las organizaciones de trabajadores para redactar sus propias constituciones y normas.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>7.5.5 Los convenios sobre la negociación colectiva se implementan, siempre que existan.</p>	<p>¿Hay algún sindicato que represente a Los trabajadores? ¿Hay alguna figura similar? En caso negativo, ¿porqué cree que no han optado por formar un sindicato?</p> <p>¿Hay contratos de negociación colectiva que cubran a los trabajadores? En caso afirmativo, ¿Cómo aseguran ustedes el cumplimiento de tales acuerdos?</p> <p>¿Existe una declaración firmada por un responsable de la empresa que acredite que se da cumplimiento al indicador 7.5?</p>	<p>Políticas organizativas</p> <p>Registro de reclamaciones</p> <p>Convenio colectivo de trabajo</p> <p>Actas o documentos de reuniones relacionadas con el desarrollo del convenio colectivo de trabajo</p> <p>Informes del Ministerio de Trabajo</p> <p>Informes judiciales</p> <p>Pruebas documentadas y registros de las elecciones de los representantes de los trabajadores</p> <p>Declaración firmada por un responsable de la empresa que acredite que se da cumplimiento al indicador 7.5</p>	

## LEGISLACIÓN NACIONAL DE APLICACION

Este documento pretende ser una guía para la redacción de la autoevaluación en el territorio español. A este respecto es importante señalar que, aunque algunos aspectos de los requisitos de derechos laborales fundamentales del FSC están cubiertos por la legislación nacional, estos requisitos no se cumplen automáticamente. Por lo tanto, invitamos a las organizaciones y organismos de certificación a considerar las pruebas y evidencias que se indican en este documento.

A continuación se indican algunas referencias normativas a escala nacional a las que se refieren los criterios del FSC y que pueden ser de utilidad para dar cumplimiento al punto “7 *Requisitos laborales fundamentales del FSC*” del estándar FSC-STD-40-004 V3-1 de Certificación de Cadena de Custodia.

### TRABAJO INFANTIL

REQUISITO LABORAL FSC	LEGISLACIÓN DE APLICACIÓN
<p>7.2 La organización no deberá utilizar mano de obra infantil.</p> <p>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</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>7.2.4 La organización deberá prohibir las peores formas de trabajo infantil.</p>	<p>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</p>

### TRABAJO FORZOSO

REQUISITO LABORAL FSC	LEGISLACIÓN DE APLICACIÓN
<p>7.3 La organización deberá eliminar toda forma de trabajo forzoso u obligatorio</p> <p>7.3.1 Las relaciones de empleo son voluntarias y se basan en el consentimiento mutuo, sin la amenaza de castigo.</p> <p>7.3.2 No hay evidencia de prácticas que indiquen trabajo forzoso u obligatorio, incluyendo, entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• violencia física o sexual;</li> <li>• trabajo en condiciones de servidumbre;</li> <li>• retención de salarios / incluyendo el pago de honorarios por concepto del empleo y/o el pago de un depósito para comenzar a trabajar;</li> <li>• restricción de movilidad/movimiento;</li> <li>• retención del pasaporte y de los documentos de identidad;</li> <li>• amenazas de denuncia a las autoridades.</li> </ul>	<p>Texto consolidado del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.</p> <p>Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.(Texto consolidado)</p> <p>Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos.(Texto consolidado)</p>

### DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

REQUISITO LABORAL FSC	LEGISLACIÓN DE APLICACION
<p>7.4 La organización deberá asegurar que no haya discriminación en el empleo y la ocupación.</p> <p>7.4.1 Las prácticas de empleo y ocupación son no discriminatorias</p>	<p>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. Texto consolidado.</p> <p>Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020</p> <p>Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.</p>

### LIBERTAD SINDICAL Y DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

REQUISITO LABORAL FSC	LEGISLACIÓN DE APLICACIÓN
<p>7.5 La organización deberá respetar la libertad sindical y el derecho efectivo a la negociación colectiva.</p> <p>7.5.1 Los trabajadores pueden crear o unirse a organizaciones de trabajadores de su elección.</p> <p>7.5.2 La organización respeta la plena libertad de las organizaciones de trabajadores para redactar sus propias constituciones y normas.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>7.5.5 Los convenios sobre la negociación colectiva se implementan, siempre que existan.</p>	<p>Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. (Texto consolidado)</p> <p>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. (Texto consolidado)</p> <p>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.(Texto consolidado)</p>

## EJEMPLOS DE PREGUNTAS QUE PODRÍAN RESULTAR ÚTILES AL RELLENAR LA AUTO-EVALUACIÓN

FSC proporciona las siguientes preguntas abiertas que podrían resultar útiles para que la organización tome en consideración al rellenar la auto-evaluación. Las preguntas se desglosan en cuatro categorías que cubren los requisitos laborales fundamentales del FSC. El grado de detalle que se requiere dependerá de la ubicación del sitio operativo de la organización, incluyendo la evaluación del riesgo y el entorno laboral de la organización. Esta lista de preguntas es orientativa.

Categoría	Pregunta
<b>Trabajo infantil</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuál es la edad mínima reglamentaria, legal o normativa en el lugar donde están sus operaciones?</li> <li>¿Qué medidas han tomado para garantizar que en sus operaciones no se utilice el trabajo infantil?</li> <li>¿Registran ustedes la edad de sus trabajadores y cómo verifican que ésta sea la edad real? ¿Verifican los documentos de identidad?</li> <li>Si existen restricciones legales o normativas, que podrían limitar su capacidad de cumplir el requisito, describan cómo mitigan dichas limitaciones.</li> <li>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.</li> <li>¿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.</li> </ul>
<b>Trabajo forzoso</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Describan sus prácticas de reclutamiento y contratación que muestran su cumplimiento con este principio.</li> <li>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?</li> <li>¿Cómo se aseguran que no existan deducciones por cuotas de empleo o que se efectúen pagos o depósitos para comenzar el empleo?</li> <li>¿Cómo se aseguran que los trabajadores no experimenten ninguna forma de restricción a la movilidad?</li> <li>¿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?</li> <li>Cómo se aseguran de que no haya amenazas de denunciar a trabajadores ante las autoridades?</li> </ul>
<b>Discriminación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cómo se aseguran que los salarios y otras condiciones de trabajo no sean discriminatorios?</li> <li>¿Existe paridad de género/edad?</li> <li>¿Tienen una fuerza laboral étnicamente diversa?</li> <li>¿Tienen políticas sobre no discriminación?</li> <li>Se aseguran que todos los empleados tengan la misma oportunidad de promoción?</li> <li>Cómo se aseguran que los aspirantes tengan la misma oportunidad de empleo?</li> <li>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?</li> </ul>
<b>Libertad sindical y derecho a la negociación colectiva</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿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.</li> <li>Si los trabajadores están representados por un sindicato, ¿es el sindicato autónomo e independiente?</li> <li>¿Existen otras formas de representación de los trabajadores distintas a los sindicatos?</li> <li>¿Hay contratos de negociación colectiva que cubran a los trabajadores? En caso afirmativo, ¿cómo aseguran ustedes el cumplimiento de tales acuerdos?</li> </ul>