## GUÍA A LA AUTOEVALUACIÓN NACIONAL SOBRE LOS REQUISITOS LABORALES FUNDAMENTALES DEL FSC

**CHILE**

Esta herramienta ha sido desarrollada para todos los titulares de certificados (CH) de Cadena de Custodia (CoC) del FSC en Chile, quienes deberán realizar una Autoevaluación de los Requisitos Laborales Fundamentales del FSC (en adelante: Autoevaluación) como parte de su auditoría anual, conforme al estándar FSC-STD-40-004 V.3-1.

Todos los CoC CH (existentes y nuevos) tienen un período de transición para la implementación de los nuevos requisitos, desde el 1 de septiembre de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2022.

Todas las organizaciones deben cumplir con los requisitos laborales fundamentales del FSC antes del 31 de diciembre de 2022.

El objetivo de la Autoevaluación es que la organización certificada (CoC CH) describa cómo aplican los requisitos laborales fundamentales del FSC a sus operaciones y de qué forma los cumplen.

La entidad de certificación utiliza la Autoevaluación para orientar la auditoría y para la verificación del cumplimiento del estándar. El FSC ha diseñado este proceso para que sea un medio eficiente y eficaz en términos económicos (costos) para verificar el cumplimiento de los requisitos, asegurando, al mismo tiempo, el cumplimiento de la legislación aplicable. El proceso se beneficia de los conocimientos de la organización de sus operaciones y de las leyes aplicables para ayudar al auditor a llevar a cabo la auditoría.

Las organizaciones certificadas y las organizaciones que deseen obtener la certificación pueden (pero no están obligadas a hacerlo) utilizar esta herramienta para describir el cumplimiento de los requisitos FSC pertinentes. El uso de esta herramienta no garantiza el cumplimiento de los requisitos de derechos laborales fundamentales del FSC y es responsabilidad de cada organización asegurar ese cumplimiento. Este modelo sólo sirve para completar la autoevaluación de manera más fácil y rápida al proporcionar un resumen del marco legislativo chileno que acompaña a los 4 requisitos sobre los derechos laborales fundamentales del FSC. Si bien la legislación nacional chilena respalda los requisitos de derechos laborales fundamentales del FSC, enumerar estas leyes no es suficiente. Las organizaciones deben proporcionar ejemplos prácticos de cómo asegurar el cumplimiento de estos requisitos y presentar una autoevaluación completa y firmada a su organismo de certificación, antes de la auditoría programada.

Este documento también proporciona algunos ejemplos prácticos de cómo la organización puede asegurar este cumplimiento y pueden utilizar otros medios de verificación que cumplan con este objetivo.

La organización deberá declarar en la autoevaluación que las declaraciones son verdaderas y correctas, hasta donde la organización entiende. La organización que, a sabiendas, haga declaraciones falsas en su autoevaluación, podría tener como resultado que el certificado se suspenda o rescinda.

La organización deberá responder a las preguntas de la autoevaluación de la manera más completa y sincera que sea posible. Las organizaciones deberán identificar los documentos relevantes y otros materiales que el auditor pueda analizar para verificar la declaración de referencia en la auto-evaluación.

Este modelo fue elaborado por FSC Chile. Para obtener más información, puede ponerse en contacto con FSC Chile en [secretaria@cl.fsc.org](mailto:secretaria@cl.fsc.org).

NOTA: Para certificados CoC de multi-sitio o en grupo, la oficina central deberá ser responsable de llenar la auto-evaluación para los Sitios Participantes que estén en el alcance del certificado.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Versión** | **Fecha** | **Comentario** |
| 1.0 | 21- Septiembre- 2021 | Distribuído el: |

**Autoevaluación sobre los requisitos laborales fundamentales del FSC**

**Atestación:** Yo, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, por este medio afirmo 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.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Nombre Fecha

**Introducción a la Autoevaluación sobre los requisitos laborales fundamentales**

Si bien es cierto esta guía de autoevaluación pone el énfasis en cuatro pilares fundamentales, que se contienen del 7.2 al 7.5 del Anexo D del estándar FSC-STD-40-004 V.3-1, es necesario revisar, conjuntamente, algunas cuestiones generales básicas que exige la legislación en materia de relaciones laborales, para lo cual se entregan algunos aspectos a evaluar.

En la Tabla 1, a continuación, se presenta una guía para evaluar los requisitos generales de la legislación laboral, correspondiente al requerimiento **7.1**. Al aplicar los requisitos laborales fundamentales del FSC, la organización deberá prestar la debida atención a los derechos y obligaciones establecidos por las leyes nacionales, acatando simultáneamente los objetivos de los requisitos.

**Tabla 1**: Guía para evaluar los requisitos generales de la legislación laboral nacional.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Principales normas legales** | **Preguntas** | **Evidencias** |
| - Código del Trabajo;  - DL 3.500, Establece nuevo sistema de pensiones. | 1.- ¿Los trabajadores de la empresa tienen su contrato de trabajo escriturado?  2.- ¿Se pagan las remuneraciones y demás conceptos pactados mensualmente en forma oportuna?  3.- ¿Se pagan las cotizaciones previsionales mensualmente? ¿Se hace pago efectivo y no solo declaraciones de las cotizaciones previsionales?  4.- ¿La empresa está afiliada a una mutualidad (Ej. ACHS, Mutual de Seguridad, IST, ISL)?  5.- ¿Los lugares de trabajo se encuentran limpios y seguros?  6.- ¿Están claros los derechos y obligaciones de los trabajadores en la empresa?  7.- ¿Cómo se acredita que se pagan los haberes correspondientes al término de la relación laboral de los trabajadores, dentro del plazo de 10 días que exige la ley, contados desde la terminación de la relación laboral?  8.- En caso de existir subcontratación:  - ¿De qué manera la empresa mandante se preocupa del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales del contratista y subcontratistas con sus trabajadores?  - ¿Existe contrato de prestación de servicios entre la mandante y la empresa contratista y subcontratista?  - ¿De qué forma se asegura la mandante que la contratista o subcontratista paga lo que corresponde cuando termina la relación laboral, con sus trabajadores? | 1.- ¿Contratos de trabajo firmados dentro 15 días de iniciadas las labores, si el contrato es indefinido o 5 si es a plazo fijo o por obra o faena?  2.- Liquidación de remuneraciones de los trabajadores, firmadas por estos y/o comprobante de transferencias.  3.- Certificado de pago de cotizaciones de Previred o, en su defecto, planillas de pago con cada entidad previsional (AFP, FONASA o ISAPRE, AFC, Mutualidad).  4.- Certificado de afiliación a la mutualidad correspondiente.  5.- Se puede solicitar Informe Comercial, Boletín Comercial o DICOM sobre deudas previsionales y laborales.  6.- Existe Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (más de 10 trabajadores).  7.- Existencia de finiquitos firmados dentro de 10 días de terminada relación laboral.  8.- Existencia de contrato de servicios entre la mandante y la contratista o subcontratista. En él se exige el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores de la contratista o subcontratista.  9.- ¿Se exige el formulario F-30-1 de la Inspección del Trabajo al contratista o certificado emitido por empresa certificadora de cumplimiento laboral?  10.- Entrevista con los trabajadores, con dirigentes sindicales o con representantes de los trabajadores en el Comité Paritario si lo hubiere. |

**Guía de Auto-evaluación sobre los requisitos laborales fundamentales**

**Trabajo infantil**

En Chile existe toda una legislación bastante rigurosa en cuanto al trabajo infantil. No obstante ello,  se estima que en Chile un 6,9% de la población entre los 5 y 17 años trabaja, es decir, 230 mil niños y niñas aproximadamente, según datos entregados por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Requisito** | **Preguntas** | **Respuesta** |
| 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). |  |
| 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 cualquier obligación legal que ustedes consideran podría 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. |  |

**Tabla 2:** Guía para evaluar los requerimientos asociados a **7.2**: la organización no deberá utilizar mano de obra infantil.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Requerimiento Específico** | **Principales normas legales** | **Preguntas** | **Evidencias** |
| **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. | D.S. N°227, Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O. 12.05.1999).  Artículo 13 del Código del Trabajo considera a un Adolescente con edad para trabajar a toda persona que ha cumplido 15 años y que sea menor de 18 años. Estas personas pueden ser contratadas para la prestación de sus servicios, previo cumplimiento de los siguientes requisitos:  a) Que los servicios que sean prestados por el adolescente con edad para trabajar sean de aquellos que puedan ser calificados como trabajo adolescente protegido.  b) Contar con autorización por escrito del padre, madre o de ambos que tengan el cuidado personal; o a falta de ellos, de quien tenga el cuidado personal; a falta de éstos, de quien tenga la representación legal del adolescente con edad para trabajar; o a falta de los anteriores, del Inspector del Trabajo respectivo.  Art. 18 Código del Trabajo. Queda prohibido a los adolescentes con edad para trabajar realizar labores en horario nocturno en establecimientos industriales y comerciales.  La jornada laboral del adolescente con edad para trabajar no podrá ser superior a treinta horas semanales, distribuidas en un máximo de seis horas diarias y hasta ocho horas diarias durante la interrupción del año escolar y en el período de vacaciones.  Durante el año escolar la suma total del tiempo diario destinado a actividades educativas y jornada de trabajo no podrá ser superior a doce horas. En ningún caso será procedente el trabajo en jornada extraordinaria. | 1.- ¿Cuál es la edad mínima para trabajar fijada en la empresa?  2.- ¿Cómo se acredita el cumplimiento de la edad mínima para trabajar?  3.- ¿Qué medidas se adoptan para que no se empleen trabajadores menores de 15 años?  4.- ¿Se solicita certificado de nacimiento a los trabajadores?  5.- ¿En caso de existir trabajadores en la empresa que tengan entre 15 y 18 años, se cuenta con las autorizaciones que indica la ley? ¿Cómo se acredita el cumplimiento de esos requisitos?  5.- ¿Qué tipo de trabajos realizan los trabajadores de entre 15 y 18 años? | 1.- Existencia de alguna política o procedimiento para contratación de personal.  2.- Existencia de contratos de trabajo, con indicación de fecha de nacimiento del trabajador.  3.- Existencia en las carpetas o antecedentes del personal, de certificados de nacimiento de cada trabajador.  4.- Autorización del padre o madre y/o del Inspector del Trabajo, para los trabajadores de entre 15 y 18 años, si los hubiera.  5.- Respaldo de resultados de fiscalizaciones, si las hubiere.  6.- Respaldo de que los menores de edad no realizan trabajos que de acuerdo a la ley están categorizados como trabajo peligroso y prohibido para los menores.  7.- Los trabajadores de entre 15 y 18 años están afiliados a las entidades previsionales respectivos, AFP, FONASA o ISAPRE; Fondo de Cesantía.  8.- Registro de entrada y salida de la jornada de trabajo de los menores, para revisar si cumplen con los horarios de trabajo que indica el Código del Trabajo.  9.- Entrevista con los trabajadores menores de edad.  10.- Entrevista con los demás trabajadores, con los dirigentes sindicales o con los representantes de los trabajadores en el Comité Paritario, si los hubiere. |
| **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. | Art. 13 Código del Trabajo. Queda prohibida la contratación de niños, niñas y adolescentes sin edad para trabajar, sin perjuicio de lo señalado en el artículo 16.  Art. 16 Código del Trabajo. En casos debidamente calificados, cumpliendo con los requisitos del artículo 14 y con la autorización del Tribunal de Familia competente, podrá permitirse a los niños, niñas, y a los adolescentes sin edad para trabajar, que celebren contratos para participar en espectáculos de teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares, debiendo el empleador adoptar las medidas de protección eficaz para proteger su vida y salud física y mental. En este caso, la jornada de trabajo deberá acordarse teniendo en consideración el interés superior del niño, niña o adolescente sin edad para trabajar, y la edad, madurez y grado de desarrollo en que se encuentre.  El empleador deberá costear o proveer el traslado y alimentación en condiciones adecuadas de higiene y seguridad.  Art. 18 Código del Trabajo. Queda prohibido a los adolescentes con edad para trabajar realizar labores en horario nocturno en establecimientos industriales y comerciales. El período durante el cual el adolescente con edad para trabajar no puede trabajar de noche será de trece horas consecutivas, que comprenderá, al menos, el intervalo que media entre las veintiuna y las ocho horas. | ¿Existen trabajadores menores de 15 años en la empresa?  ¿En caso de que sea así, se cumple con lo que señala el Código del Trabajo, en los artículos 13 a 18 quinquies?  ¿De qué hora a qué hora trabajan los menores de edad autorizados para trabajar? | Existencia de autorizaciones.  Respaldo de que los menores de edad no realizan trabajos que de acuerdo a la ley están categorizados como trabajo peligroso y prohibido para los menores.  Control de asistencia de los trabajadores menores de edad.  Entrevista con los trabajadores menores de edad.  Entrevista con los trabajadores, con los dirigentes sindicales y con los representantes de los trabajadores en el Comité Paritario, si los hubiere. |
| **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. | Artículo 18 Código del Trabajo. Queda prohibido a los adolescentes con edad para trabajar realizar labores en horario nocturno en establecimientos industriales y comerciales. El período durante el cual el adolescente con edad para trabajar no puede trabajar de noche será de trece horas consecutivas, que comprenderá, al menos, el intervalo que media entre las veintiuna y las ocho horas. | ¿En caso de tener trabajadores de entre 15 y 18 años se establece que los trabajadores sólo pueden desarrollar labores acordes a su edad?  ¿Qué tipo de trabajos realizan los trabajadores de entre 15 y 18 años? | Revisar contratos de trabajo y ver el cargo o funciones para el cual fue contratado el o los menores.  Entrevista con los menores.  Entrevista con dirigentes sindicales, si los hubiere.  Entrevista con otros trabajadores, para preguntarles cómo está dividido el trabajo o las funciones en la empresa.  Entrevista con los representantes de trabajadores en el Comité Paritario, si lo hubiere. |
| 7.2.4 La organización deberá prohibir las peores formas de trabajo infantil. | - Código del Trabajo.  - D.S. N°1.447, Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O. 17.11.2000). Promulga Convenio N°182, de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación, adoptado el 17.06.1999 por la Conferencia General de la O.I.T., en su Octogésima Séptima Reunión. | ¿Cuenta la empresa con una prohibición expresa de emplear menores de edad en sus operaciones?  ¿Qué medidas han tomado para garantizar que en sus operaciones no se utilice el trabajo infantil?  ¿En caso de tener trabajadores de entre 15 y 18 años se establece que los trabajadores sólo pueden desarrollar labores acordes a su edad? | Revisar contratos de trabajo y ver el cargo o funciones para el cual fue contratado el o los menores.  Entrevista con los menores.  Entrevista con dirigentes sindicales y con los representantes de los trabajadores en el Comité Paritario si los hubiere.  Entrevista con otros trabajadores, para preguntarles cómo está dividido el trabajo o las funciones en la empresa. |

**Trabajo forzoso**

En la actualidad el mayor riesgo de que puedan darse situaciones de trabajo forzoso está dado por la situación de la gran cantidad de inmigrantes que han llegado a Chile, la mayor parte de los cuales llegan en situación de vulnerabilidad.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Requisitos** | **Preguntas** | **Respuesta** |
| 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 del pasaporte y de los documentos de identidad; * amenazas de denuncia a las autoridades. | a) ¿Acata su organización la Cláusula 7.3? En caso afirmativo, pase al apartado c). |  |
| 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. |  |

**Tabla 3:** Guía para evaluar los requerimientos asociados a **7.3**: la organización deberá eliminar toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Requerimiento Específico** | **Principales normas legales** | **Preguntas** | **Evidencias** |
| 7.3.1 Las relaciones de empleo son voluntarias y se basan en el consentimiento mutuo, sin la amenaza de castigo. | -Constitución Política.  -Código del Trabajo.  -Protocolo de vigilancia de riesgos psicosocilaes. | ¿Cuenta la organización con un contrato que regule la relación laboral con todos sus trabajadores?  ¿Los contratos se suscriben dentro de los plazos legales, es decir, 15 días para los contratos indefinidos y 5 para los contratos a plazo fijo o por obra o faena?  ¿En caso de existir anexos a los contratos de trabajo, se encuentran estos firmados por el trabajador?  ¿Las funciones que se describen en los contratos de trabajo son coincidentes con las que los trabajadores realizan en sus labores habituales?  ¿Cuál es la forma en que se acuerdan las vacaciones anuales entre la empresa y los trabajadores? ¿Existen más de dos períodos de vacaciones sin tomarlas por el trabajador?  ¿Existen horas extraordinarias que realizan los trabajadores?  ¿En caso afirmativo, cuántas horas extraordinarias se realizan al día por cada trabajador? Tomando en cuenta que sólo se pueden trabajar dos horas diarias como máximo.  Los trabajadores toman descanso dominical y días festivos.  ¿Qué medidas se adoptan para asegurar un ambiente de trabajo con respeto a la honra y dignidad de los trabajadores?  ¿Cada cuánto tiempo se pagan las remuneraciones? ¿Existe un día fijo para el pago de las mismas?  ¿Se emite una liquidación de remuneraciones que se entregue al trabajador?  ¿El trabajador firma la liquidación?  ¿Los contratos de los trabajadores están en el lugar de la faena, a disposición de cualquiera autoridad? | Describan sus prácticas de reclutamiento y contratación que muestran su cumplimiento con este principio.  Revisar contratos de trabajo para ver la función que se describe allí y entrevistar al trabajador para contrastar si son iguales.  Solicitar comprobantes de feriado anual de los trabajadores, debidamente firmados.  Revisar controles de asistencia, para ver hora de ingreso y salida.  En caso de que se hayan trabajado horas extraordinarias, solicitar los pactos de horas extraordinarias suscritos entre trabajador y empleador, con vigencia máxima de 3 meses, renovables. Tener en cuenta que solo se pueden trabajar hasta 2 horas extraordinarias al día.  Entrevista con los trabajadores y con los dirigentes sindicales  Revisar liquidaciones de remuneraciones.  Revisar los términos y condiciones de la contratación de trabajadores extranjeros.  Revisar si se ha aplicado el Protocolo de vigilancia psicosocial y, en caso de haberse generado planes de acción, implementación de estos. |
| 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 del pasaporte y de los documentos de identidad; * amenazas de denuncia a las autoridades. | Constitución Política.  Código del Trabajo.  Convenio N°29 OIT, año 1930, Convenio sobre el Trabajo Forzoso y Protocolo de 2014 relativo al Convenio N°29 sobre el Trabajo Forzoso de la OIT.  D.S. N°227, Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O. 12.05.1999). Promulga los Convenios N°s 87, 98, 105 y 138, adoptados por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En lo que interesa este tema:  Convenio N°105, relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso, adoptado el 25.06.1957. | ¿Cómo se asegura la organización que las relaciones entre la empresa y los trabajadores y entre éstos y sus compañeros de trabajo se basen en el respeto mutuo?  ¿Conoce la empresa los derechos fundamentales de sus trabajadores? ¿Se ha realizado alguna capacitación a los dueños y jefes sobre dichos derechos fundamentales?  ¿Existen trabajadores inmigrantes en la organización?  ¿Los trabajadores inmigrantes pueden conversar y relacionarse con todos los demás trabajadores de la empresa y/o con terceros que puedan asistir a la empresa o faena?  ¿Existen carpetas de los trabajadores inmigrantes para revisar sus antecedentes contractuales y permisos legales?  ¿La remuneración convenida con todos los trabajadores, incluidos los inmigrantes, está por sobre el mínimo legal?  ¿Cómo se pagan las remuneraciones de los trabajadores en general, incluyendo los inmigrantes?  ¿Existen liquidación de remuneraciones para todos los trabajadores? ¿Coinciden con los que dicen sus contratos de trabajo?  ¿La jornada de trabajo de cada trabajador cumple con el máximo legal de 45 horas?  ¿Se respeta el máximo de 2 horas extraordinarias por día?  ¿Es posible entrevistarse libremente con todos los trabajadores que laboran en la empresa?  ¿Existe algún tratamiento especial respecto de algún trabajador o grupo de trabajadores, especialmente si son inmigrantes? | -Revisión de contratos de trabajo.  -Constancia de capacitaciones sobre derechos fundamentales de los trabajadores, si se hubieren realizado.  -Revisar si existen trabajadores inmigrantes y revisar especialmente sus contratos de trabajo, liquidación de remuneraciones, capacitaciones y hacerles entrevistas.  -Entrevistas a dirigentes sindicales.  -Revisión en listados de la Inspección del Trabajo, en las empresas sancionadas por violación de derechos fundamentales y/o prácticas antisindicales.  - Revisión de documentos de los trabajadores extranjeros, para ver si tienen su visa de trabajo y entrevista personal y, ojalá, a solas, con los mismos trabajadores, para indagar si tienen en su poder sus documentos, si se les respeta sus derechos, si han sufrido algún tipo de abuso y si reciben su remuneración a tiempo y en la cantidad acordada. |

**Discriminación en el empleo y la ocupación**

Las prácticas laborales deben excluir todo tipo de discriminación que no se base en la capacidad e idoneidad técnica de cada trabajador. Especial énfasis debe poner en evitar prácticas de discriminación laboral de la mujer y de grupos minoritarios.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Requisito** | **Preguntas** | **Respuesta** |
| 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) Acata su organización la Cláusula 7.4? En caso afirmativo, pase al apartado c). |  |
| 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. |  |

**Tabla 4**: Guía para evaluar los requerimientos asociados a **7.4**: la organización deberá asegurar que no haya discriminación en el empleo y la ocupación.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Requerimiento Específico** | **Principales normas legales** | **Preguntas** | **Evidencias** |
| **7.4.1** Las prácticas de empleo y ocupación son no discriminatorias. | Ej.: Artículo 3° Código del Trabajo, en sus incisos, respectivos:  Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.  Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.  Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.  Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso cuarto.  Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial que, conforme a la ley, puedan ser comunicadas por los responsables de registros o bancos de datos personales; ni exigir para dicho fin declaración ni certificado alguno. Exceptúanse solamente los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración; y los trabajadores que tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza.  Ningún empleador podrá condicionar la contratación de un trabajador o trabajadora, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, al hecho de no padecer o no haber padecido cáncer, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno.  Artículos 154 y ss. del Código del Trabajo.  Artículos 157 bis y ss. del Código del Trabajo.  Ley N°20.422, Ministerio de Planificación (D.O. 10.02.2010). Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.  D.S. N°733, Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O. 13.11.1971). Aprueba Convenio N°111, relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación, adoptado por la Conferencia General de la OIT, adoptado el 04.06.1958.  Ley N°20.609, Ministerio Secretaría General de Gobierno (D.O. 24.07.2012). Establece medidas contra la discriminación. (Conocida también como Ley Zamudio) | ¿Conoce la organización las normas sobre no discriminación?  ¿Cumple la organización las leyes de no discriminación? ¿Cómo pueden comprobarlo? ¿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?  ¿Cuenta la empresa con personas con habilidades reducidas y/o discapacidad? ¿Cómo aseguran esa inclusión? ¿Se aseguran que todos los empleados tengan la misma oportunidad de promoción?  ¿La empresa ha sido demandada por violación de derechos fundamentales, por discriminación?  ¿En caso de estar obligados a tener Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (10 o más trabajadores), existen normas sobre no discriminación en dicho instrumento y procedimientos de reclamación por discriminación de remuneraciones por igual trabajo? (artículo 154 N°13 Código del Trabajo)  ¿Existe en el Reglamento Interno, procedimiento de reclamo e investigación por acoso sexual? (artículo 154 N°12 Código del Trabajo)  ¿Existe en el Reglamento Interno, procedimiento de reclamo e investigación por acoso laboral?  ¿Existe en el Reglamento Interno un procedimiento para reclamar por medidas adoptadas por el empleador? | Pedir Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y revisar si en dicho Reglamento se han incluido las prohibiciones en materia de discriminación y los procedimientos para denunciar prácticas discriminatorias.  Solicitar, si las hubiere, ofertas de empleo que haya realizado la organización, para revisar si contiene algún criterio de discriminación (Ej. solo varones, sólo mujeres, menores de tal edad, etc.)  Revisar liquidaciones de remuneraciones de trabajadores que desempeñen igual función, por edad, sexo, etnia, en que no existan diferencias de capacitación, y analizar si existen diferencias no justificadas.  Solicitar contratos de trabajo de personas con discapacidad.  Revisar si la empresa cumple con la obligación legal del 1% de personas con discapacidad, si se trata de una empresa de 100 o más trabajadores.  Revisar si el Reglamento Interno contiene un procedimiento para reclamar por igualdad de remuneraciones para trabajadores de distinto sexo que desempeñen la misma función y procedimiento de denuncia por acoso laboral y procedimiento de denuncia por acoso sexual (artículo 154 Código del Trabajo).  Lo mismo con el procedimiento de denuncia por acoso laboral o acoso sexual.  Revisar si existe en el Reglamento Interno un procedimiento de reclamo por medidas adoptadas por el empleador.  Entrevista con los trabajadores.  Entrevista con dirigentes sindicales, si los hubiere. |

**Libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva**

Aun cuando la legislación laboral garantiza la libertad sindical y el derecho a negociación colectiva, en Chile el porcentaje de trabajadores sindicalizados es todavía muy baja.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Requisito** | **Preguntas** | **Respuesta** |
| 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) Acata su organización la Cláusula 7.5? En caso afirmativo, pase al apartado c). |  |
| 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. |  |

**Tabla 5**: Guía para evaluar los requerimientos asociados a **7.5**: la organización deberá respetar la libertad sindical y el derecho efectivo a la negociación colectiva.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Requerimiento Específico** | **Principales normas legales** | **Preguntas** | **Evidencias** |
| **7.5.1** Los trabajadores pueden crear o unirse a organizaciones de trabajadores de su elección. | D.S. N°227, Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O. 12.05.1999). Promulga los Convenios N°s 87, 98, 105 y 138, adoptados por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).  Para estos efectos aplican los siguientes Convenios:  - Convenio N°87, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, adoptado el 09.07.1948.  - Convenio N°98, relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva, adoptado el 01.07.1949.  - Artículo 19 N°16 de la Constitución Política.  Artículo 19 N°15 de la Constitución Política.  Libros III y IV del Código del Trabajo. | ¿Existe dentro de la empresa trabajadores organizados en un sindicato?  Si es así ¿pueden estos desarrollar libremente sus actividades sindicales?  ¿Tiene el Sindicato los medios para comunicarse adecuadamente con sus afiliados, por ej., diario mural de uso de la organización sindical, posibilidad de enviar correos electrónicos a sus asociados, etc.?  ¿Cómo es la relación de la empresa con la organización sindical? ¿Existen instancias de conversación o de participación entre la empresa y el sindicato distintos a la negociación colectiva? | Entrevista con los trabajadores organizados en el sindicato y, si es posible, con otros trabajadores que no están afiliados al sindicato. |
| 7.5.2 La organización respeta la plena libertad de las organizaciones de trabajadores para redactar sus propias constituciones y normas. | - Constitución Política.  - Artículos 222 y sgtes del Código del Trabajo.  - Convenios N° 87 y 98 de la OIT, ratificados por Chile. | Si es que existe un sindicato, ¿Cómo funciona?  ¿Cómo se estipularon los estatutos del sindicato?  ¿Es este autónomo e independiente? | Entrevista con los trabajadores y con dirigentes sindicales si los hubiera. |
| 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. | IDEM NORMAS LEGALES. | ¿Se respeta la libertad personal de asociarse a una organización sindical? Y viceversa, ¿Se respeta la libertad personal a no asociarse a una organización sindical?  ¿Se les otorga a los dirigentes sindicales las autorizaciones para que realicen su trabajo sindical? | Entrevista con los trabajadores y con dirigentes sindicales si los hubiera.  Revisar comprobantes de permiso de los dirigentes sindicales, para llevar a cabo su trabajo sindical. |
| 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. | IDEM NORMAS LEGALES. | ¿Se negocia colectivamente en esta empresa?  ¿Se entrega información de la empresa para que la o las organizaciones sindicales puedan presentar su proyecto de contrato colectivo, cuando negocian?  ¿Qué medidas adopta la empresa para negociar colectivamente con sus trabajadores? | Entrevista con los trabajadores y con dirigentes sindicales si los hubiera.  Revisar si existen contratos colectivos vigentes o anteriores. |
| 7.5.5 Los convenios sobre la negociación colectiva se implementan, siempre que existan. | IDEM NORMAS LEGALES. | ¿Hay contratos de negociación colectiva?  ¿De qué manera cubren éstos a los trabajadores?  ¿Qué beneficios otorgan los contratos colectivos a los trabajadores y a las organizaciones sindicales?  ¿Cómo se aseguran los acuerdos? | Mantener instrumento colectivo vigente.  Revisar liquidación de remuneraciones para ver si concuerdan con los pactos establecidos en instrumento colectivo.  Entrevista con los dirigentes sindicales. |

**Ejemplos de preguntas que podrían resultar útiles al llenar la auto-evaluación**

El FSC internacional proporcionó las siguientes preguntas abiertas que podrían resultar útiles para que la organización tome en consideración al llenar 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 no es exhaustiva.

|  |  |
| --- | --- |
| **Categoría** | **Pregunta** |
| **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 (fecha de cumpleaños) de sus trabajadores y cómo verifican que ésta sea la edad real? ¿Verifican los documentos de identidad? * Si existen restricciones legales o normativas, las cuales, hasta donde ustedes sepan, 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 comprobantes. * ¿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? * ¿Qué formas de representación de los trabajadores, distintas a los sindicatos, existen en sitio? * ¿Hay contratos de negociación colectiva que cubran a los trabajadores? En caso afirmativo, ¿cómo aseguran ustedes el cumplimiento de tales acuerdos? |