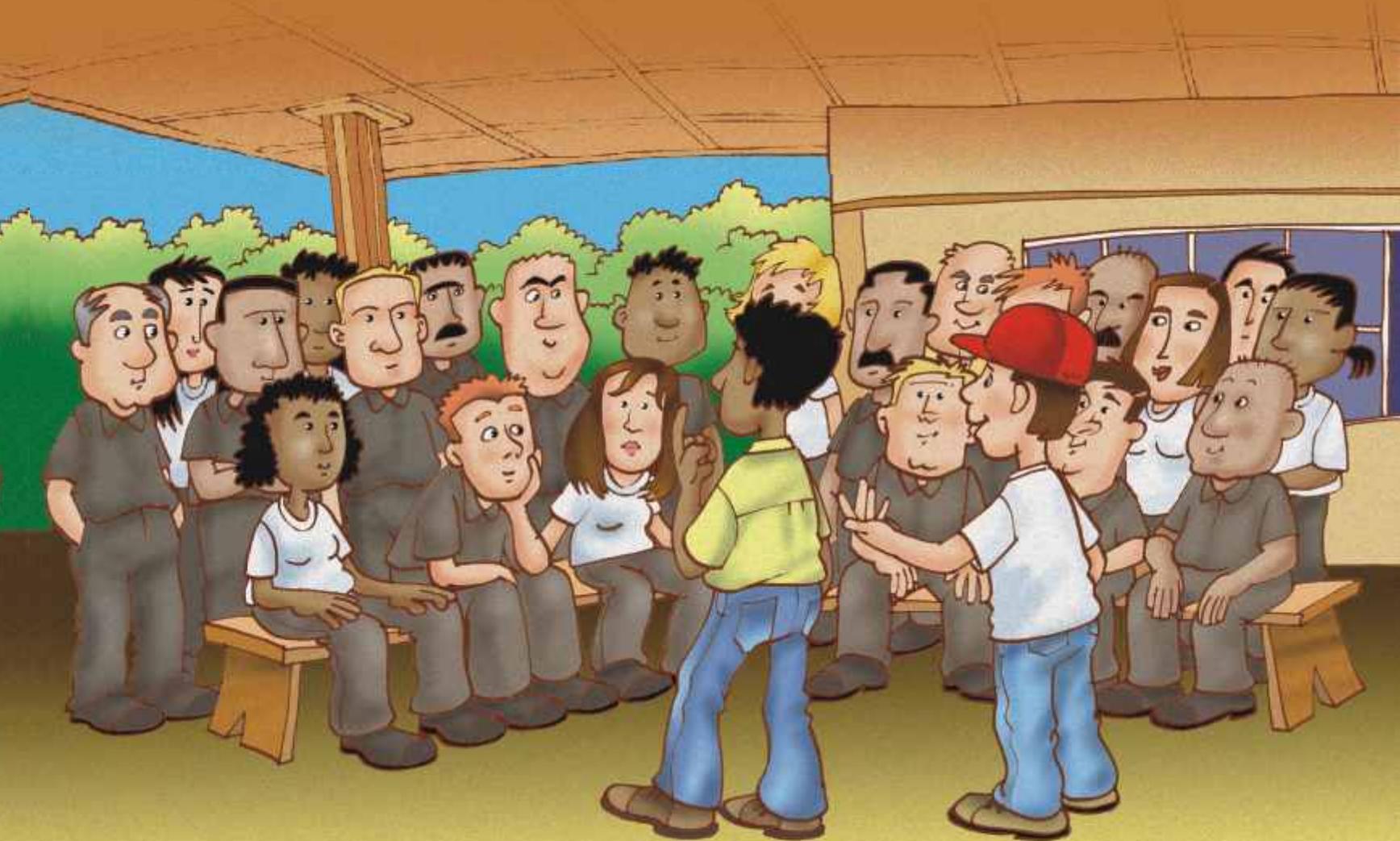


Guía de certificación forestal FSC

para los trabajadores del sector forestal y sus sindicatos



Guía de certificación forestal FSC

para los trabajadores del sector forestal y sus sindicatos

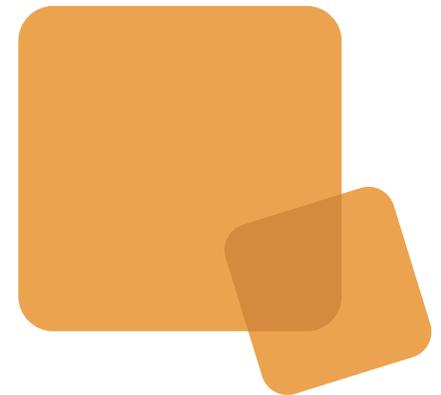
Realización:



Apoyo:



Apoyo institucional:



Equipo Técnico

Realización:

IMAFLORA - Instituto de Manejo e Certificação Florestal e Agrícola

Producción:

Ana Cristina Nobre da Silva - Socióloga MSc.

Técnica del Programa de Certificación Forestal de Imaflora

Patrícia Cota Gomes - Ingeniera Forestal MSc.

Coordinadora del Programa de Capacitación de Imaflora

Responsable técnica por certificaciones comunitarias y de productos forestales no maderables

Edición y Revisión Ortográfica:

Sandra Werle - Periodista (SC-00515-JP)

Traducción al Español:

Aurélio Braz Viana - Profesor de geografía e historia

Revisión Técnica:

Lineu Siqueira, Jr - Ingeniero agrónomo.

Gerente del Programa de Certificación Forestal de Imaflora

Ilustración:

Andrea Vilela - Profesora de enseñanza superior

Ilustradora premiada de libros infantiles, juveniles y adultos

Producción Gráfica:

Priscila Mantelatto - Publicitaria

Coordinadora de comunicación y marketing de Imaflora

Apoyo:

FITCM-LO-TCO, NOVIB, FORD

Guía de certificación forestal FSC para los trabajadores del sector forestal y sus sindicatos.

Ilustración: Andréa Vilela - Piracicaba, SP: Imaflora, 2004.

ISBN 85-98081-07-8

Presentación

Esta guía es fruto de la experiencia de trabajo de IMAFLORA Instituto de Manejo e Certificação Florestal e Agrícola y del deseo de contar con una mayor participación de los sindicatos de trabajadores en los procesos de certificación de manejo forestal del sistema FSC Forest Stewardship Council o Consejo de Manejo Forestal.

IMAFLORA cree que la participación de las partes interesadas en el acompañamiento y verificación de las condiciones ambientales, sociales y laborales en proyectos de manejo forestal certificados o en proceso de certificación puede posibilitar la continua mejora de las condiciones de trabajo y de vida de trabajadores y trabajadoras del sector forestal. Esta participación también es muy importante para fortalecer el sistema de certificación del FSC.

Dada la importancia del tema, esta guía ha contado con la revisión y la colaboración de varias entidades sindicales en Brasil y en América Latina, prueba de ello, la Oficina Regional para la América Latina de la Federación Internacional de los Trabajadores de la Construcción y de la Madera (FITCM). De esta consulta ha surgido un trabajo conjunto entre IMAFLORA y la FITCM para presentar esta publicación también en inglés y español.

Esperamos contribuir para que los sindicatos de trabajadores en el sector forestal utilicen las oportunidades previstas en el proceso de certificación de manejo forestal FSC. Ésta puede ser una herramienta más para ayudar a mejorar las relaciones de diálogo y negociación con las empresas certificadas, proporcionar mejoras en las condiciones de trabajo, fortalecer la acción sindical y contribuir para la conservación de los recursos forestales.

Luis Fernando Guedes Pinto
Secretario-Ejecutivo

La FITCM desarrolla un trabajo en el área de formación sindical en la región de América Latina y del Caribe hace más de veinte años. Creemos que, a medida que tengan las herramientas para conocer e interpretar su realidad, trabajadores y trabajadoras podrán transformarla, mejorando sus condiciones de trabajo y de existencia.

Los trabajadores forestales están esparcidos por toda esta región, dispersos y desorganizados, volviéndose vulnerables a las formas de explotación más agresivas contrarias a la evolución de las sociedades. La mayor parte de ellos carece incluso de las reivindicaciones más sencillas, como cobrar un sueldo por su trabajo o tener un hogar con mesas y sillas para sentarse y comer.

La política global de la FITCM, de promoción de cambio en estas condiciones de trabajo y existencia tan excluyentes, abarca no sólo una óptica social, sino también una óptica integral, orientada para la cuestión del ambiente. Eso porque la cuestión ambiental es elemento sustantivo de la calidad de vida. Las empresas que actúan en el sector, su situación económica y sus inversiones en recursos y tecnologías no pueden quedarse fuera de la discusión del fin último de la actividad productiva humana.

De esta forma, el desarrollo forestal sostenible aparece como una metodología y como una estrategia de las más adecuadas para tratar con esa realidad. Para promover nuestra actividad en este campo, hemos hecho trabajos conjuntos sociales importantes con actores como IMAFLORA, FSC, gobiernos locales, comunidades nativas, autoridades, contratistas etc.

El sistema de certificación FSC, a su vez, permite la evaluación permanente de las cuestiones laborales y de salud en el ambiente de trabajo, haciéndose una herramienta de gran utilidad para que los sindicatos acompañen, de manera más eficiente, los problemas que los trabajadores enfrentan en su día a día.

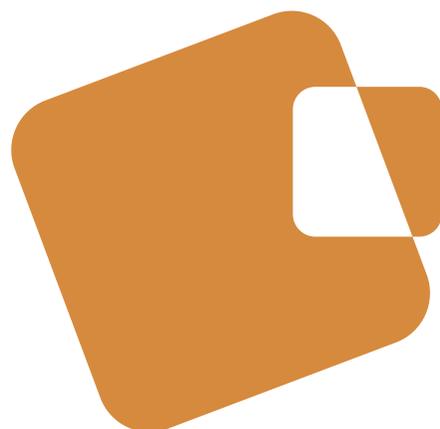
La guía que IMAFLORA presenta es fundamental para ayudar a liderazgos y formadores sindicales a comprender y utilizar adecuadamente esta herramienta en la búsqueda de mejores condiciones ambientales, sociales y laborales en proyectos de manejo forestal certificados o en proceso de certificación.

Agradecemos a IMAFLORA por el apoyo técnico y por la disposición para contribuir en esta gran tarea de los obreros. Esperamos también que el material sea bien aprovechado por nuestros trabajadores y trabajadoras forestales.

Vicente Carrera Iturralde
Representante Regional de la FITCM



Índice



Presentación.....	i
Introducción.....	6
1. ¿Qué es la certificación forestal FSC?.....	9
2. ¿Qué es el FSC y cómo ha surgido?.....	10
3. ¿Quién decide dentro del FSC?.....	11
4. ¿Qué beneficios aporta la certificación forestal FSC?.....	12
5. ¿Qué clase de certificación FSC hay?.....	13
6. ¿Cómo funciona la certificación FSC?.....	14
7. ¿Qué son los Principios y Criterios del FSC?.....	16
8. ¿Qué compromisos hay en la certificación del manejo forestal?.....	17
9. ¿Qué compromisos hay en la certificación de cadena de custodia?.....	19
10. ¿Por qué los sindicatos y trabajadores deben participar del proceso de certificación?.....	20
11. ¿Cómo los trabajadores y los sindicatos pueden participar?.....	22
11.1. Informándose sobre la certificación.....	22
11.2. Conociendo las etapas del proceso.....	23
11.3. Interaccionando con los actores de la certificación.....	34
12. ¿Cómo denunciar o quejarse durante el proceso de certificación?.....	36
13. ¿Hay otras formas de participación de los sindicatos, además de la denuncia?.....	38
14. ¿Un sindicato puede ser miembro del FSC?.....	40
15. ¿Dónde obtener más informaciones y documentos?.....	42
16. ¿Qué certificadores acreditados por el FSC actúan en su País?.....	45
17. Literatura.....	46
ANEXOS.....	47
ANEXO 1 - Principios y Criterios del FSC Referentes a Temas Sociales y Laborales.....	48
ANEXO 2- Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	50
Convenciones de la OIT Importantes para el Trabajo Forestal.....	55
Código de Prácticas de Salud y Seguridad en el Trabajo Forestal de la OIT.....	57

Introducción

Esta guía ha sido idealizada para orientar a los sindicatos, trabajadores y trabajadoras del sector forestal sobre el tema Certificación FSC, informando cómo funciona el proceso y cómo ellos pueden participar e intervenir.

Desde hace muchos años existe en Brasil un conjunto de normas, adoptadas por el código forestal brasileño, para que los árboles sean cosechados de forma que puedan proteger los bosques. Es el manejo forestal sustentable, que está exigida por ley y permite que la producción se dé por mucho tiempo en una misma área, con mayor productividad, con menores riesgos de accidentes de trabajo y con la conservación del medio ambiente.

Para identificar los proyectos que adoptan las prácticas exigidas por ley con relación a los criterios ambientales y que además, fomentan mejoras sociales y económicas en la zona, fue creada la Certificación Forestal FSC. Las empresas o comunidades certificadas pasan a usar una "etiqueta" en sus productos, como forma de identificación por parte del consumidor para que se sepa si su origen socioambiental es adecuado.

Para obtener la etiqueta, la empresa deberá adoptar una "gestión responsable de los recursos forestales", con ello la certificación FSC se convierte en una forma de promoción de esta práctica. Todas las informaciones relacionadas al proceso de certificación son públicas y están disponibles a todos los interesados. Por ello, la certificación forestal FSC puede ser considerada una herramienta de control de la sociedad civil, por tanto no gubernamental, sobre el uso de los recursos naturales.

Las empresas que realizan un buen manejo tienen mejores oportunidades de mercado, pues se valora cada vez más, en Brasil y en todo el mundo, la preocupación ambiental y social por parte de quién produce.

Introducción

Las primeras certificaciones FSC ocurrieron en 1995 y, desde entonces, ha habido varios cambios en la forma de pensar y de hacer el manejo forestal. Estos cambios pueden ser vistos en empresas certificadas, que han conseguido asociar el uso del bosque con una serie de beneficios sociales y ambientales, como por ejemplo, mejoras significativas en la calidad de trabajo y respeto a los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Es exactamente por esa razón que ese proceso también interesa a los sindicatos: una empresa certificada es una empresa que ofrece buenas condiciones de trabajo, respetando los derechos mínimos de sus trabajadores. Entre las exigencias de la certificación, se puede citar el respeto a las leyes nacionales y acuerdos internacionales sobre el trabajo, la garantía de la libertad sindical y de negociación, la salubridad y comodidad para el alojamiento y viviendas, el suministro y uso de equipamientos de seguridad, la planificación de las operaciones forestales para aumentar la seguridad, el acceso a la educación y la eliminación del trabajo infantil.

La certificación no puede y tampoco pretende hacer el trabajo sindical. Pero puede ser una más entre las varias herramientas que los sindicatos disponen para conquistar mejores condiciones de trabajo. Esto es lo que esta cartilla quiere presentar: la certificación FSC, un instrumento que, con la participación de trabajadores y sindicatos en el proceso, puede hacerse fundamental para promover, impulsar y exigir los cambios necesarios.

1. ¿Qué es la certificación forestal FSC?

La certificación forestal FSC es una herramienta por la cual se garantiza que determinada empresa o comunidad obtenga sus productos manejando sus bosques de acuerdo con los estándares del FSC - Forest Stewardship Council (Consejo de Manejo Forestal).

Estos estándares tienen como objetivo garantizar que las empresas utilicen materia prima forestal, maderable o no maderable, para fabricar productos a partir de un manejo forestal que se preocupa con la promoción de beneficios sociales y la conservación ambiental, al mismo tiempo en que buscan garantizar la viabilidad económica de la producción al largo plazo.



2. ¿Qué es el FSC y cómo ha surgido?

El FSC es una organización internacional independiente, no gubernamental y sin fines de lucro, con oficinas centrales en Bonn, Alemania.

El FSC surgió cuando algunos grupos ambientalistas de Europa y América del Norte iniciaron campañas contra el comercio internacional de maderas tropicales, durante la década de 80. Ellos pretendían disminuir la deforestación y proteger los bosques tropicales de la destrucción y para ello promovieron boicoteos a los productos originados de estas maderas. Como alternativa a los boicoteos, algunos grupos ambientalistas y científicos empezaron a desarrollar una estrategia diferente: Certificar productos forestales obtenidos de forma ambientalmente adecuada y socialmente más beneficiosa. Cuando certificados, los consumidores podrían optar por tales productos.

Así fue fundado, en octubre de 1993, el FSC - Forest Stewardship Council (Consejo de Manejo Forestal) y aprobados los "Principios y Criterios para el manejo de bosques naturales", tras un proceso de consulta mundial que duró tres años. Los Principios y Criterios fueron elaborados por entidades ambientalistas, representantes de trabajadores, investigadores, ingenieros forestales, comerciantes de madera, comunidades indígenas, poblaciones forestales, industrias y certificadores de 25 países.

En Brasil, el CBMF - Consejo Brasileño de Manejo Forestal (FSC-Brasil) fue fundado en septiembre de 2001 con el objetivo de divulgar, promover y llevar a cabo la certificación forestal en el país. Para adaptar los Principios y Criterios internacionales a la realidad del país, fueron creados grupos de trabajo que han elaborado estándares locales específicos, tanto para plantaciones forestales, como para bosques naturales de tierra firme en la Amazonía. Estos estándares pasaron a ser utilizados por las certificadoras que operan en el país para la evaluación de esa clase de bosques.



3. ¿Quién decide dentro del FSC?

El FSC es una asociación civil compuesta por organizaciones y por individuos de varios países. Cualquier persona interesada puede participar como miembro del FSC, teniendo derecho a voto.

Los miembros están distribuidos en tres cámaras, representando el sector social, ambiental y económico; con igual poder de voto y representación para países desarrollados y en desarrollo, independiente del número de participantes. Cada una de esas cámaras tiene, por tanto, representantes en el consejo director, que está formado por nueve miembros, con un mandato de tres años. La instancia máxima de decisión dentro del FSC consiste en una asamblea general, realizada a cada tres años.



4. ¿Qué beneficios aporta la certificación forestal FSC?

La certificación forestal FSC puede ser una herramienta poderosa para la conservación de los bosques en todo el mundo, con lo cual produce frutos a empresarios, trabajadores y a toda la población.

Las empresas buscan la certificación para aumentar su credibilidad junto a los consumidores, atendiendo a las nuevas exigencias de mercado y presentando productos diferenciados y más valorados. Para obtener tales ventajas, necesitan responder a una serie de exigencias referidas en la certificación FSC.

Estas exigencias involucran medidas que tendrán impacto benéfico sobre el equilibrio ecológico, conservando la capacidad de regeneración de los bosques nativos, preservando los ambientes de vida silvestre y los recursos hídricos. Y las ventajas socioambientales van más allá, ya que estas empresas serán impulsadas a apoyar el desarrollo de una economía estable a las comunidades; asegurar que derechos de trabajadores y trabajadoras y de comunidades indígenas sean respetados; y buscar alternativas económicamente viables a las prácticas destructivas, con mayor seguridad social a las comunidades y empleados de las empresas forestales.

El proceso de certificación, cuando establecido, busca asegurar que la práctica del manejo forestal sea responsable y continuamente mejorada, además de ofrecer una oportunidad de comunicación, negociación, interacción y cooperación entre los varios actores involucrados: propietarios forestales, organizaciones sociales y ambientales para la solución de problemas relacionados al bosque.



5. ¿Qué clase de certificación FSC hay?

Actualmente existen dos tipos de certificación FSC:

La certificación del manejo forestal certifica bosques (naturales o plantaciones) manejados por empresas o comunidades, sea con el objetivo de producción de madera o no. Funciona a partir de una evaluación, hecha en el bosque, de los aspectos ambientales, sociales y económicos del manejo, descritos en los Principios y Criterios del FSC. Cuando la empresa forestal o comunidad atiende a esas exigencias, estará apta para recibir un certificado y tiene el derecho de usar la etiqueta del FSC.

La certificación de cadena de custodia certifica a las industrias (sean pequeñas, medianas o grandes), a los comerciantes e incluso a un artesano que procesa y vende productos forestales. Su objetivo principal es rastrear la materia prima desde el bosque hasta el consumidor. En esta certificación los estándares del FSC son específicos para la cadena de custodia. Diferentemente de la certificación anterior, los aspectos sociales y ambientales todavía no son contemplados en esta evaluación, pues el objetivo es apenas garantizar al consumidor que la materia prima forestal utilizada en el producto provino en efecto de un bosque manejado y certificado por el FSC.

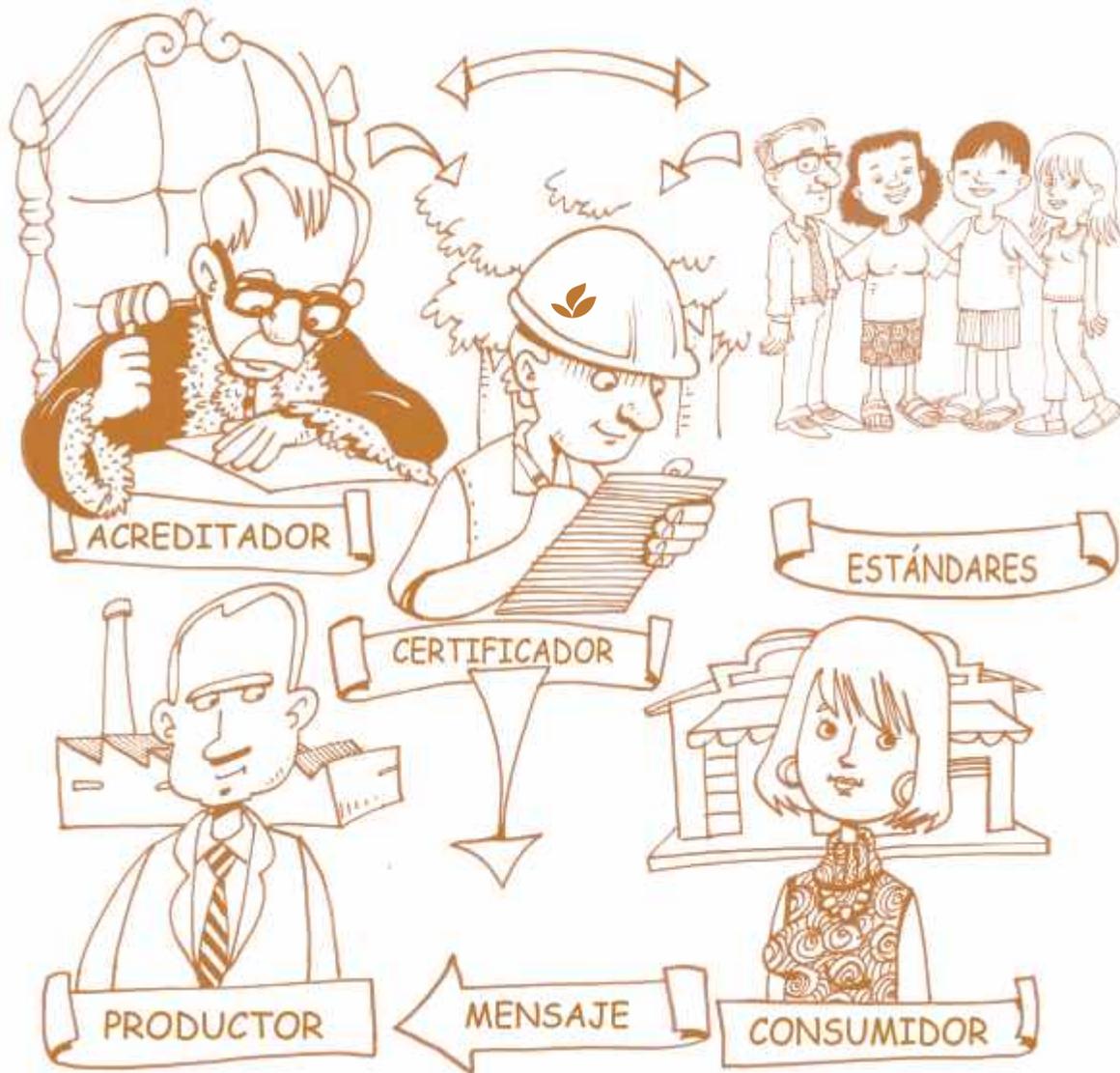


IMPORTANTE: En los casos en que la industria esté ubicada dentro del área de manejo de la empresa, ésta tendrá que respetar a todas las exigencias de la certificación FSC aplicadas al manejo forestal, incluso los criterios sociales y ambientales.



6. ¿Cómo funciona la certificación FSC?

Para entender cómo funciona la certificación, hay que conocer sus cinco grandes actores:





La certificación permite al productor forestal enviarle un mensaje a su consumidor sobre el origen de la materia prima forestal utilizada en su producto. Sin embargo, para que el mensaje le tenga credibilidad, hace falta que un organismo independiente evalúe la calidad o característica declarada por el productor. Así pues, el productor contrata un evaluador independiente para verificar la operación de manejo. El certificador es, por tanto, el evaluador de la operación, utilizando para ello, los estándares reconocidos internacionalmente. Son esos estándares que definen el mensaje y el significado de la certificación o la etiqueta al consumidor. Pero para garantizar una evaluación independiente, con consistencia técnica y transparente, existe la acreditación, el FSC, que acompaña y evalúa todo el trabajo del certificador.

La certificación, por tanto, funciona a partir de una evaluación de los aspectos sociales, ambientales y económicos del manejo forestal, descritos en los Principios y Criterios del FSC.

La evaluación debe ser realizada por un equipo con especialistas de varias áreas, como ingeniero forestal, sociólogo, ecólogo y otros, familiarizados con la región en cuestión, con los procedimientos de certificación y con el tipo de manejo forestal que será evaluado. Estos especialistas evalúan cada aspecto del manejo forestal, de acuerdo con los Principios y Criterios del FSC, y detectan los problemas y los puntos que podrán ser mejorados para alcanzar el buen manejo y la certificación.

La evaluación es coordinada por una institución certificadora que, además del dictamen de los especialistas, requiere una consulta a los grupos de interés y el dictamen de otros especialistas independientes. En cuanto el manejo forestal atienda a los Principios y Criterios del FSC, la empresa o comunidad podrá recibir un certificado y tendrá el derecho de usar la etiqueta del FSC, que caduca a los cinco años. Tras la certificación se realiza al menos un acompañamiento a cada año.

7. ¿Qué son los Principios y Criterios del FSC?

Los estándares o Principios y Criterios del FSC son las reglas que hay que seguir para que la empresa o comunidad garantice el buen manejo forestal y consecuentemente logre la certificación.

Esos estándares fueron elaborados por representantes de la sociedad de varios países y son reconocidos internacionalmente. Son esas reglas que le garantizan al consumidor, al comprar un producto con la etiqueta del FSC, que éste fue producido de una forma ambientalmente correcta y socialmente beneficiosa.

Los principios representan una serie de compromisos asumidos por las empresas certificadas. Las exigencias son las mismas tanto para empresas como para comunidades y en el momento de la evaluación, los auditores tendrán en cuenta el tamaño y la intensidad de manejo para cobrar su adecuación a los estándares del FSC.



8. ¿Qué compromisos hay en la certificación del manejo forestal?

Una empresa forestal certificada por los estándares del FSC se compromete en diez principios que abarcan cuestiones económicas, ambientales y sociales. Son ellos:

- 1** Obediencia a las leyes y Principios del FSC: La empresa o comunidad debe conocer y respetar toda la legislación que corresponde a la actividad forestal, incluyendo la legislación laboral, tributaria, agraria, ambiental, acuerdos internacionales etc. Además de obedecer a todos los principios y criterios del FSC.
- 2** Derechos y Responsabilidades de Posesión y Uso de la Tierra: La empresa o comunidad debe comprobar que tiene la posesión y uso de la tierra y de los recursos forestales, habiendo la necesidad de estar definidos, documentados y legalmente establecidos. En el caso de conflictos, deben ser adoptados mecanismos apropiados para la resolución de disputas sobre reivindicaciones y derechos de uso de la tierra.
- 3** Derecho de los pueblos indígenas: La empresa o comunidad debe reconocer y garantizar los derechos de uso y posesión de la tierra adquiridos por los pueblos indígenas y comunidades tradicionales que dependen del área forestal para su subsistencia, y que puedan llegar a sufrir pérdidas debido a los impactos ocasionados por las actividades de manejo.
- 4** Relación Comunitaria y Derechos de los Trabajadores: El proyecto candidato a la certificación debe trabajar para promover una mejora continua del bienestar y calidad de vida tanto de los trabajadores y trabajadoras forestales, como de las comunidades locales insertadas o próximas de las áreas de manejo, facilitando oportunidades de empleo, entrenamiento y desarrollo.



5

Beneficios del Bosque: La empresa o comunidad debe demostrar que tiene interés en asegurar la viabilidad económica de largo plazo del manejo forestal, a través de la evaluación de su proceso productivo, diversificando al máximo la producción, reduciendo las pérdidas y añadiendo valor a sus productos.

6

Impacto Ambiental: El proyecto forestal debe trabajar de forma que pueda evaluar y minimizar los impactos ambientales de las actividades de manejo, utilizando técnicas de explotación de impacto reducido, además de garantizar la no recogida de madera en las áreas de preservación permanente.

7

Plan de Manejo: La empresa o comunidad debe tener un plan de manejo que considere las exigencias del órgano ambiental y de los estándares FSC e identifique los impactos y las medidas para minimizarlos.

8

Acompañamiento y evaluación: El proyecto debe asegurar el acompañamiento de los impactos ambientales y sociales ocasionados en función de las actividades de manejo, además de presentar medidas para garantizar su reducción.

9

Manutención de Bosques de Alto Valor para Conservación: La empresa o comunidad debe identificar, conservar y mantener las áreas forestales que presenten características de áreas de alto valor para conservación, que pueden ser de carácter ambiental, social o económico.

10

Plantaciones: Las plantaciones forestales deben ser planificadas de acuerdo con estos Principios. Considerando que las plantaciones pueden proporcionar muchos beneficios sociales y económicos y contribuir para satisfacer las necesidades globales por productos forestales, deben completar el manejo, reducir las presiones y promover la restauración y conservación de los bosques naturales.



9. ¿Qué compromisos hay en la certificación de cadena de custodia?

En este tipo de certificación la empresa comprueba a sus consumidores que la materia prima proviene de área certificada FSC. Los estándares para cadena de custodia FSC son específicos y todavía no contemplan temas sociales y medio ambientales. Sin embargo, la certificación exige que cualquier trabajo dentro de la unidad de manejo forestal respecte a los estándares FSC. En los casos en que la industria esté ubicada dentro del la Unidad de Manejo de la empresa, ésta tendrá que respetar todos las normas inclusive las sociales y ambientales.



10. ¿Por qué los sindicatos y los trabajadores deben participar del proceso de certificación?

La certificación es un movimiento que surgió de la sociedad y de la participación de todos los interesados, incluyendo las empresas, ambientalistas, sindicatos, trabajadores forestales, grupos sociales que dependen de la floresta y otros, es fundamental para garantizar su consistencia y credibilidad.

No hay duda de que trabajadores, trabajadoras y representantes sindicales son partes directamente afectadas por la conducta de las empresas forestales. Los Principios y Criterios construidos por el FSC para la certificación del manejo forestal tratan de temas importantes para la agenda sindical.

Un buen ejemplo es la exigencia del respeto a las normas internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconocidas por los países donde están ubicados los proyectos forestales, a modo de ejemplo, los derechos fundamentales en el trabajo:



Convenciones 87 y 98:
Libertad Sindical y Derecho a la Negociación Colectiva;

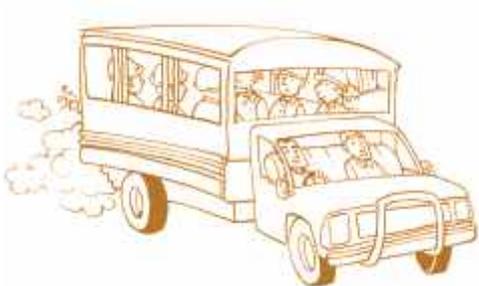
Convenciones 138 y 182:
Abolición del trabajo infantil;

Convenciones 29 y 105:
Abolición del trabajo esclavo;

Convenciones 100 y 111:
Combate a la discriminación.

La certificación FSC divide otros temas con el movimiento sindical. Entre los puntos en común está la búsqueda del diálogo social para la solución de problemas. La certificación debe, por tanto, ser vista como una herramienta importante de transformación social, pudiendo los trabajadores y sus representantes utilizarla para:

- interferir en el debate sobre la regularización de derechos, de política forestal etc;
- hacer cumplir los derechos legales de los trabajadores;
- mejorar las condiciones de trabajo;
- introducir o mejorar la sanidad y seguridad en el trabajo;
- implementar política de entrenamiento;
- presionar para que las empresas mejoren sus prácticas de manejo forestal;
- cobrar responsabilidad social del empresariado;
- identificar y discutir los problemas, además de hacerlos públicos;
- dar visibilidad política a los movimientos sociales;
- disminuir los problemas y conflictos;
- demandar la resolución de conflictos agrarios;
- demandar la resolución de conflictos con comunidades locales, poblaciones indígenas, poblaciones tradicionales o trabajadores forestales;
- posibilitar la inclusión de minifundistas, indígenas, asociaciones de productores, cooperativas, pequeñas empresas y pequeño productor familiar.



11. ¿Cómo los trabajadores y los sindicatos pueden participar?

Los aspectos sociales laborales poseen gran importancia para la certificación del manejo forestal FSC y por ello trabajadores y representantes sindicales son considerados actores claves durante el proceso de certificación de una empresa o de una comunidad. Por esta razón estos actores son siempre consultados.

Lo que ocurre muchas veces es que trabajadores y representantes sindicales no están suficientemente informados sobre qué es, cómo funciona e incluso hasta dónde puede llegar la certificación. Es importante entender que el proceso de certificación forestal puede ser el punto de partida para la construcción de relaciones de diálogo y participación entre trabajadores, representantes sindicales, comunidades y las empresas que se presentan para ser certificadas.

Las orientaciones a continuación pretenden servir como guía para que los sindicatos participen del proceso, sin agotar las posibilidades de actuación sindical frente a las empresas certificadas, o incluso frente al propio proceso de certificación forestal:

11.1. Informándose sobre la certificación

Para que trabajadores y trabajadoras, sindicatos y demás interesados puedan participar efectivamente del proceso hay que estar enterado sobre qué es la certificación y cómo funciona.

Los interesados deben estudiar los estándares utilizados para la certificación del manejo, para familiarizarse con las reglas del FSC, sobre todo a las que conciernen al cumplimiento de la legislación laboral y condiciones de trabajo. Los estándares y también los Principios y Criterios del FSC son encontrados integralmente en la página web: www.fsc.org





También es importante que estén concientes de los derechos laborales contemplados en las legislaciones nacionales y en los acuerdos internacionales asignados por el país en que usted esté trabajando, así como estar pendiente de los problemas enfrentados por el trabajador forestal (Mire los anexos, al final de esta guía, para encontrar algunas sugerencias de cómo saber más).

Obteniendo estas informaciones, los grupos interesados pueden buscar establecer un diálogo con la empresa que aspira la certificación y con los certificadores, señalando problemas y buscando conjuntamente la mejor solución, o incluso para corregir posibles violaciones en los derechos laborales.

11.2. Conociendo las etapas del proceso

El proceso de certificación es realizado en varias etapas, para que la evaluación ocurra de la manera más precisa, segura y transparente posible.

Como la certificación es un proceso voluntario, es necesaria la iniciativa de la empresa o comunidad interesada en certificarse. Ésta va a entrar en contacto con el certificador para buscar informaciones de precios, funcionamiento de la certificadora y, sobre todo, para enviar informaciones sobre el área manejada. Permaneciendo el interés, se firma un contrato y, entonces sí, se inicia el proceso de evaluación para fines de certificación.

Es importante conocer cada una de las etapas de la evaluación, para saber cómo funciona un proceso de evaluación y entender dónde y cómo participar:

Consulta pública:

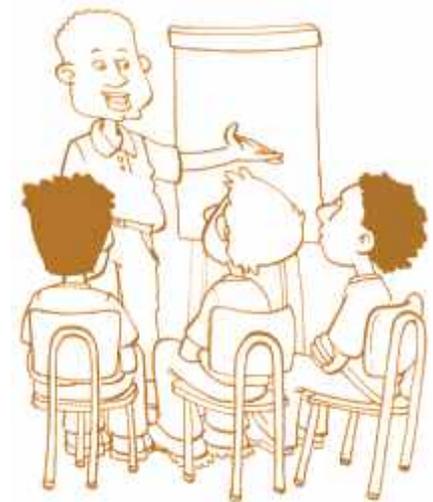
1

La certificadora deberá identificar, informar y consultar a los grupos de interés (representantes del poder público local, asociación de vecinos, sindicatos, ONGs, y otros), sobre el proceso de evaluación con por lo menos un mes de antelación. Es justamente aquí que entra el sindicato: éste es el momento de buscar responder a la consulta, indicando comentarios, posibles problemas y sugerencias.

La consulta se realiza por medio de:

a) Cuestionario - enviado a los grupos de interés a través de correo, teléfono, entrevistas o correo electrónico treinta días antes de la evaluación de campo. El cuestionario generalmente aborda temas sobre el proceso de certificación, la empresa candidata a la certificación y el proceso de consulta. Todos los comentarios recibidos son verificados durante la evaluación de campo y posteriormente incorporados en el informe con respuestas de los auditores.

b) Reunión pública - realizada durante la evaluación de campo, cuando son invitados los grupos de interés, que son los representantes de la comunidad de los alrededores del área de manejo forestal que esté siendo evaluada. La divulgación de la realización de la reunión pública se hace a través de los principales medios de comunicación de la región (radios, periódicos etc). Durante la reunión se presenta el proceso de certificación y se debate sobre la actuación de la empresa forestal que esté siendo evaluada y sus impactos positivos y negativos en la región. Las informaciones van a auxiliar la evaluación, además de socializar y democratizar el proceso con los agentes locales.





Trabajadores y Sindicatos:

En el caso de que usted o su sindicato no esté incluido entre los grupos de interés consultados, SOLICITE JUNTO A LA CERTIFICADORA SU INCLUSIÓN, además de sugerir otras entidades o a personas para que sean contactadas y participen de los procesos de consulta pública, siempre que éstas tengan interés o se involucren con las áreas forestales evaluadas.

IMPORTANTE: El proceso de consulta a las partes interesadas ocurre antes, durante y después de la certificación. Por lo tanto, siempre que deseen, trabajadores y representantes sindicales pueden dirigirse a la entidad certificadora para sacar dudas y para señalar puntos débiles de la empresa relacionadas a los Principios y Criterios del FSC.



La evaluación de campo o auditoría es uno de los pasos más importantes de la certificación. En esta etapa, se averiguará si el manejo evaluado atiende a los Principios y Criterios del FSC.

Verificación de las operaciones: Son evaluados todos los tipos y fases de las actividades de manejo, acompañados de empleados de diversas áreas de la empresa, que tendrán la oportunidad de ser escuchados. Son realizadas visitas a varios sectores como: área de cosecha de productos forestales, áreas dedicadas a la conservación o preservación, anteriormente explotadas en otras ocasiones, de procesamiento, embarque y transporte, campamentos, alojamientos y recursos humanos.

Otra parte importante de la verificación son las visitas y entrevistas realizadas con las partes interesadas. Es en este momento que se escucha a las comunidades y familias que viven dentro de las áreas de manejo, las familias de trabajadores y trabajadoras, las comunidades vecinas o de influencia directa de la empresa, el sindicato de trabajadores forestales, las cooperativas y asociaciones, los órganos de control ambiental locales, el ministerio público, las iglesias, etc.

Trabajadores y Sindicatos:

Este es uno de los principales momentos para que usted y su sindicato aporten informaciones sobre la conducta de la empresa en el área laboral. **FACILÍTELES INFORMACIONES A LOS AUDITORES SOBRE LA RELACIÓN DE LA EMPRESA CON SUS TRABAJADORES**, diciendo si la empresa reconoce el sindicato y dialoga con él, si existe preocupación con la salud y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras, si los equipamientos de protección individual son facilitados, cómo son las condiciones de alojamiento, alimentación y transporte, en fin, todos los aspectos del área laboral contemplados por la





Trabajadores y Sindicatos:

certificación. Estas informaciones, junto con las visitas a las instalaciones de las empresas y entrevistas con empleados, ayudarán a los auditores a evaluar si la empresa está en condiciones o no de ser certificada o de mantener la certificación.

Para ello, es importante que sindicatos y trabajadores **ACOMPañEN DE CERCA LAS ACTIVIDADES DE MANEJO** realizadas por las empresas certificadas, incluso en el caso de certificación de cadena de custodia. Aunque que ésta última certificación todavía no contemple cuestiones sociales y ambientales en toda la cadena, cuando esté dentro del área forestal, será exigido el cumplimiento de las normas sociales y ambientales en la industria. Además, en la presencia de problemas serios en la empresa, incluso en los casos en que las normas no son exigidas, hay una cobranza informal por parte de las certificadoras, que avisan que los criterios sociales serán incluidos brevemente, y que todas tendrán que adecuarse.

Si usted o su sindicato quiere denunciar prácticas que van en contra de los Principios y Criterios del FSC, debe seguir el procedimiento de denuncias detallado en el capítulo 12 de esta guía. Se debe hacer siempre primero la denuncia a la empresa certificada.

Su sindicato también puede ayudar a trabajadores y trabajadoras a **CONOCER LOS PRINCIPIOS Y CRITERIOS DEL FSC**, sobre todo a los que conciernen a los trabajadores y sus derechos. Conociendo sus derechos, trabajadores y trabajadoras individualmente pueden participar y contribuir mucho en este proceso, acompañando su propio ambiente de trabajo. Podrán acompañar como las actividades de manejo están siendo realizadas en campo y verificar la conformidad de estas actividades con los estándares de certificación. En la presencia de algún problema, podrán informar a sus representantes y trabajar juntos, utilizando las formas legales para cuestionar, quejarse y solicitar explicaciones.



Elaboración del informe:

3

Tras la evaluación, es elaborado un informe que contiene los análisis para cada indicador del FSC, presentando las evidencias encontradas. Para cada problema encontrado, se rán exigidas o solamente solicitadas acciones correctivas, de acuerdo con la clasificación del problema:

No-conformidad Mayor: Son faltas graves en las operaciones de manejo forestal, que necesitan ser corregidos o mejorados antes de que la certificación pueda ser otorgada. Para cada no-conformidad mayor la empresa recibirá una Precondición (en algunos casos llamada de acción correctiva mayor o CAR mayor) que deberá ser cumplida para obtener la certificación. Por ejemplo, si la evaluación indica que una empresa les ofrece condiciones precarias de alojamiento, transporte y alimentación a sus trabajadores y trabajadoras propios y contratados, ésta será una Precondición para que la empresa pueda certificarse. Ésta deberá providenciar condiciones adecuadas para trabajadores y trabajadoras, de lo contrario no logrará la certificación. Tras la comunicación de la empresa sobre el cumplimiento de la Precondición, ella será visitada nuevamente por el equipo de auditores para verificar si las pre-condiciones fueron realmente cumplidas.

No-conformidad Menor: Son faltas menos graves, que permiten que la empresa o comunidad sea certificada. Sin embargo, ella debe asumir el compromiso de cumplir con acciones correctivas menores (o CARs menores) dentro de los plazos establecidos en el informe. Los acompañamientos realizados anualmente permiten verificar si las Acciones Correctivas Menores fueron cumplidas, así como para verificar si la empresa tiene alguna nueva no-conformidad.



Observaciones: Son referentes a prácticas de manejo forestal aceptables, pero que todavía pueden ser mejoradas. Esas mejoras no son obligatorias, son solamente sugeridas por los auditores.



Trabajadores y Sindicatos:

Uno de los principales objetivos de la certificación forestal es fomentar y reconocer aquellas empresas que realizan el buen manejo forestal. El proceso de verificación pretende mejorar las condiciones e incentivar el respeto a los Principios y Criterios. Justamente por eso, no es interesante que una empresa simplemente no sea certificada y siga con malas prácticas.

Lo importante es detectar las no-conformidades y buscar su corrección inmediata en un determinado plazo, además de ver implantado un proceso constante de mejoras. Eso resultará en cambios efectivos en la realidad de trabajadores y trabajadoras forestales, comunidades y el medio ambiente.

Las precondiciones y acciones correctivas presentadas en los informes son informaciones públicas. LOS SINDICATOS PUEDEN Y DEBEN ACOMPAÑAR que éstas sean cumplidas para la obtención o manutención de la certificación.

Revisión del informe:

4

Después de elaborado, el informe es enviado a dos especialistas independientes, para que evalúen su consistencia y sus conclusiones.

Trabajadores y Sindicatos:

Los especialistas independientes han colaborado para la exención en el proceso. Es importante **ESPERAR EL RESULTADO** final de la evaluación, **INFORMARSE Y MANIFESTARSE**.

!



Al final del proceso, la oficina central del certificador coordinará un proceso de decisión sobre la certificación, decidiendo por concederle o no a la empresa la certificación.



Trabajadores y Sindicatos:

A partir de este resultado, le corresponde al Sindicato ACOMPAÑAR LAS PRÁCTICAS DE LA EMPRESA, pues, aun después de certificada, los Principios y Criterios del FSC deberán seguir siendo seguidos.



Tras la decisión de certificación, el certificador elabora un resumen público del proceso. Este resumen estará disponible para el público y es enviado para los diferentes grupos de interés que manifestaron la intención de acompañar el proceso de certificación.

Trabajadores y Sindicatos:

Los resúmenes públicos de los informes de certificación son divulgados tras la certificación y pueden y deben ser revisados por los grupos de interés. Si usted o su sindicato no han recibido el Resumen Público de la certificación, SOLICITE UNA COPIA IMPRESA para la entidad certificadora.

Éste es un documento importante para que trabajadores, trabajadoras y sindicatos puedan acompañar los principales resultados del proceso de evaluación y saber qué precondiciones, acciones correctivas (CARs) y observaciones la empresa ha recibido.

En el caso que el sindicato no esté de acuerdo o no se sienta contemplado con las informaciones contenidas en el informe público, deberá ENCAMIÑAR SUS COMENTARIOS Y SUGERENCIAS A LA CERTIFICADORA responsable, que deberá responder a cada uno de los comentarios y sugerencias.

Tras la certificación, por lo menos una visita de acompañamiento es realizada a cada año, durante el plazo de validez de la certificación (cinco años). El objetivo es verificar el cumplimiento de las acciones correctivas de la certificación y garantizar que el manejo se mantenga, como mínimo, en los límites definidos por los estándares de certificación. En el caso de que no ocurra el certificador aplicará nuevas acciones correctivas con plazos determinados para que la empresa o comunidad se adecue. En esta etapa no está prevista la realización de reunión pública, sin embargo existe una consulta a las principales partes interesadas, entre ellas trabajadores y representantes sindicales. Como haya denuncias sobre las empresas certificadas, también se podrá hacer visitas sorpresa.

El acompañamiento anual resulta en un informe, cuyo resumen estará disponible a los grupos de interés, para que éstos puedan informarse y opinar sobre el proceso. Todos los comentarios y manifestaciones sobre el informe de acompañamiento deberán ser encaminados para la certificadora responsable por la certificación.



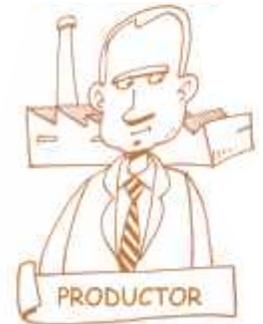
Trabajadores y Sindicatos:

Además del acompañamiento anual realizado por el equipo de auditores, trabajadores y representantes sindicales pueden y deben AYUDAR EN EL PROCESO DE FISCALIZACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO DE LAS EMPRESAS certificadas. En el caso de que ocurran irregularidades tras la certificación, los grupos interesados pueden A CUALQUIER MOMENTO MANIFESTARSE SOBRE EL DESEMPEÑO de la empresa en cuanto al cumplimiento de los Principios y Criterios del FSC. Eso deberá ser hecho a través del contacto con el certificador, que buscará investigar y contestar a lo que se pueda plantear.



Trabajadores y Sindicatos:

LOS SINDICATOS NO DEBEN DEJAR DE REALIZAR SUS ACCIONES NORMALES (actividades sindicales) como forma de negociar con las empresas, en el caso de que ocurran problemas laborales. La denuncia junto a la certificadora será una forma más en la búsqueda del diálogo y la corrección de problemas comprobados. No es interesante para la empresa llegar a perder una certificación conquistada.



11.3. Interaccionando con los actores de la certificación

Cualquier grupo interesado podrá participar del proceso de certificación interaccionando directamente con los actores de la misma, que son:

- El responsable por el manejo forestal - El interesado debe buscar conocer y acompañar las actividades de manejo y tratar de debatir directamente cualquier preocupación con el manejo. Podrá incluso solicitar el resumen público del plan de manejo forestal, y los resúmenes de los informes de certificación y acompañamiento.

- Las certificadoras - El interesado debe interaccionar y estrechar los contactos, inclusive facilitando informaciones, en el caso de procesos de certificación, sobre la realidad y los problemas locales enfrentados por los trabajadores y trabajadoras. Esas informaciones son muy importantes para los auditores en el momento de la evaluación de campo.



Además, conforme la Guía de Monitoreo de Greenpeace, a cualquier momento podrá ser solicitado de una certificadora:

- la descripción escrita de sus procedimientos de certificación;
 - los Principios y Criterios utilizados en la evaluación de cada certificación;
 - los procedimientos para incorporar los resultados de las consultas públicas;
 - las informaciones sobre el equipo de evaluación, incluyendo nombres y calificaciones de los miembros;
 - listado de todos los proveedores y productores por ella certificados;
 - detalles de los procedimientos adoptados para la resolución de disputas;
 - material educativo sobre la certificación.
- El FSC - El interesado debe informarse sobre los procesos de certificación en curso en su país y región, así como conocer y participar de las iniciativas y actividades realizadas por el FSC o la Iniciativa Nacional en el país en que Ud. se encuentra. También junto al FSC se puede solicitar documentos e informaciones, cuando necesario.



12. ¿Cómo hacer denuncias o quejas durante el proceso de certificación?

El FSC posee procedimientos específicos para denuncias y desacuerdos. Cualquier individuo o grupo de interés que identifique irregularidades o desapruebe los estándares de certificación, prácticas de manejo forestal o decisiones sobre la certificación puede encaminar su queja.

Los procedimientos están basados en el concepto de que se debe buscar soluciones para las divergencias de la forma más sencilla y, cuando posible, resolver los problemas de manera informal. En los casos en que eso no sea posible, existen procedimientos formales para la realización de las denuncias.

Para orientar a los diversos grupos de interés a identificar, cuestionar y monitorear los puntos críticos de los procesos de certificación FSC, el Greenpeace, organización ambiental no gubernamental, ha producido la Guía Greenpeace para Acompañamiento de Operaciones Forestales Certificadas, de acuerdo con el "Protocolo para la resolución de disputas del FSC". Esta guía (en Portugués) esta disponible en la página web www.greenpeace.org.br y trae paso a paso los procedimientos previstos por el FSC para que los grupos de interés puedan informarse y utilizar el proceso de resolución de disputas.

En resumen, las quejas pueden ser hechas en tres niveles:

I. Con la empresa certificada:

- Resolución informal: Si usted descubre o cree que la empresa no está cumpliendo con los Principios y Criterios del FSC, escriba a los responsables por el manejo relacionando sus preocupaciones y solicitando informaciones.
- Resolución formal: Como no haya cambios o la respuesta no sea satisfactoria, envíe una queja formal a la empresa sobre las prácticas de manejo o condiciones de trabajo que considere inadecuadas.



II. Con el certificador:

- Quejas: Usted puede solicitar informaciones o quejarse junto a la certificadora, exigiendo justificativas para la emisión del certificado al área forestal en cuestión. Como no sean resueltos los problemas de manera informal y usted juzgue que la certificadora no está actuando de acuerdo con los Principios y Criterios del FSC o con sus obligaciones, quéjese y pida informaciones sobre los procedimientos de certificación adoptados.
- Comité de decisión: Si la certificadora no resuelve sus dudas de manera satisfactoria, envíele una solicitud escrita a la certificadora pidiendo que reúna su "Comisión Independiente" (compuesto por personas que no pertenecen a la plantilla operacional de certificación de la entidad) para que solucione el problema.

III. Con el FSC:

- Resolución informal: Sólo podrán presentarse quejas junto al FSC si los problemas no hayan sido solucionados (formal o informalmente) por el responsable por el manejo forestal o por la certificadora. Las quejas o cuestionamientos son encaminados al Director Ejecutivo del FSC, solicitando una resolución informal del problema.
- Resolución formal: Si el proceso informal no ha resuelto el problema, usted tendrá que recurrir a los procesos formales, a través del "Protocolo para la Resolución de Disputas", disponible en la página web del FSC. El FSC accionará el Comité para Resolución de Disputas, que está compuesto por miembros representativos. Las decisiones del comité son finales y, por tanto, sin apelaciones posteriores.



13. ¿Hay otras formas de participación de los Sindicatos, además de la denuncia?

Los sindicatos son considerados uno de los principales interesados en el proceso de certificación y en las iniciativas nacionales del FSC y, justamente por eso, generalmente son invitados a participar. Pero, cuando eso no ocurra, los sindicatos deben entrar en contacto para viabilizar su participación.

Para participar efectivamente del proceso, representando e introduciendo el punto de vista de los trabajadores y trabajadoras en las discusiones y construcción de los estándares regionales, es fundamental que los sindicatos:

- estén capacitados e informados sobre el tema certificación;
- conozcan a fondo los estándares del FSC, sobre todo los puntos que interesan a los trabajadores y trabajadoras;
- estén informados sobre los derechos laborales y los problemas enfrentados por los trabajadores y trabajadoras;
- busquen conocer las operaciones de manejo forestal que están certificadas en la región y en el país;
- acompañen las operaciones certificadas;
- revisen y comenten, cuando corresponda, los resúmenes de los informes públicos de certificación;
- mantengan contactos con los certificadores, empresas y FSC.

Además, otros puntos son importantes para viabilizar la participación efectiva de las entidades sindicales:

- Fortalecimiento de los sindicatos: Sindicatos fuertes tendrán condiciones de ejercer un papel



importante en el proceso de certificación forestal.

- Mantener contactos con otros sindicatos: Sindicatos activos y organizados pueden ejercer un papel multiplicador, estimulando a otros a fortalecerse también. El contacto permanente con otros sindicatos puede permitir el intercambio de informaciones, acciones e ideas; viabilizar la realización de estudios y debates relacionados al tema certificación forestal, discutiendo las posibilidades de participación y cómo utilizar la certificación para promover la mejora de las condiciones de trabajo y promover discusiones internas sobre los estándares regionales, sobre todo los que conciernen a la legislación y a las condiciones de trabajo, con el objetivo de contribuir para que ellos se hagan más consistentes en toda la zona.
- Trabajo junto a las bases: Invertir en la formación de sus directivos, para que éstos puedan ejercer el poder colectivo necesario, tanto frente al empleador como frente al poder político, para promover y realizar los cambios necesarios. Tratar de informar a los trabajadores y a las trabajadoras de su base, para que los mismos estén al corriente de sus derechos e informen al sindicato cuando haya problemas.



14. ¿Un sindicato puede ser miembro del FSC?

Cualquier persona o institución puede hacerse miembro tanto del FSC Internacional como de la iniciativa nacional del FSC en su país. Para ello es necesario rellenar y enviar una propuesta de filiación, que puede ser obtenida en la página web del FSC Internacional (www.fsc.org). La propuesta es encaminada a la comisión de miembros del Consejo Director del FSC para evaluación. Los miembros pagan una tasa anual y tienen derecho a votación en las asambleas generales ordinarias y extraordinarias y en las votaciones por correo. Son ellos quienes deciden los rumbos de la institución.

Participando en el FSC, la persona o entidad tiene la oportunidad de:

- Contribuir en el desarrollo de estándares regionales: Los Principios y Criterios elaborados por el FSC son estándares internacionales. Sin embargo, las características nacionales y regionales exigen la adaptación de estos estándares a las realidades locales. En Brasil, primeramente fueron elaborados los estándares para manejo de bosques naturales de tierra firme en la Amazonía, plantaciones y castaña de Brasil. Actualmente, nuevos grupos de trabajo están trabajando en los estándares para manejo de productos del Bosque de Mata Atlántica y manejo en pequeñas propiedades y de baja intensidad.

El proceso de elaboración de los estándares involucra las siguientes etapas: la construcción de los estándares regionales, consultas públicas a los grupos de interés y poblaciones involucradas en el manejo en cuestión, talleres y testes de campo para verificar la aplicabilidad práctica de los estándares propuestos.

Los grupos interesados pueden y deben participar de este proceso, debiendo para ello procurar conocer bien los estándares con los cuales desea involucrarse y entrar en contacto con los Grupos de Trabajo del FSC en el país donde usted trabaja. Para los sindicatos ésta es una oportunidad para intentar incluir, adaptar o expandir cuestiones relevantes para los trabajadores y trabajadoras en el proceso de certificación.



antes



después



- Participar en iniciativas nacionales del FSC: Las iniciativas nacionales promueven talleres y seminarios para discutir los estándares de la certificación, donde los miembros y interesados pueden participar. Es interesante que sindicatos, trabajadores y trabajadoras acompañen y participen de las discusiones y actividades ligadas a su sector.
- Contribuir con el Grupo de Trabajo Social: Este grupo está compuesto por personas físicas o jurídicas de naturaleza privada con el objetivo de discutir los aspectos sociales del manejo forestal dentro del FSC y construir una agenda social.

En 2000, el FSC organizó una conferencia direccionada para las temáticas sociales y para el fortalecimiento de los grupos sociales más relacionados con la certificación, como: trabajadores y trabajadoras forestales, grupos indígenas y grupos involucrados con el manejo forestal comunitario. Las cuestiones discutidas fueron votadas y vienen siendo incorporadas por el FSC, entre ellas:

- incorporación de las Convenciones Fundamentales de la OIT para el trabajador forestal;
- eliminación del trabajo esclavo;
- eliminación del trabajo infantil;
- derecho de organización sindical y negociación colectiva;
- igualdad de oportunidad y tratamiento (no discriminación);
- calificación de mano de obra;
- salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras;
- discusión amplia del Principio 3 Comunidades Tradicionales y Pueblos Indígenas.

15. ¿Dónde obtener más informaciones y documentos?

FSC:

El FSC dispone de páginas electrónicas que proveen varios documentos, inclusive los Principios y Criterios del FSC para el buen manejo forestal, listados de bosques y productos certificados, informaciones sobre certificación, protocolo para la resolución de disputas, ficha para afiliarse, etc.

FSC Brasil:

SHIS QI05 Centro Comercial Gilberto Salomão - Bloco F - Sala 228 - parte B

Lago Sul - CEP 71615-560 - Brasília - DF

Tel.: + 55 (61) 248-7274

Página electrónica: www.fsc.org.br

Correo electrónico: fsc@fsc.org.br

FSC Internacional:

FSC International Center

Charles de Gaulle 5

53113 - Bonn - Germany

Página electrónica: www.fsc.org

Correo electrónico: fsc@fsc.org

Imaflora:

En la página electrónica de Imaflora usted encuentra publicaciones sobre certificación, los estándares para manejo y cadena de custodia, consultas públicas, publicaciones y vídeos sobre el tema, etc.

Estrada Chico Mendes 185 - cx. postal 411

Cep 13400-970 - Piracicaba - SP - Brasil

Tel/Fax: + 55 (19) 3414-4015

Página electrónica: www.imaflora.org

Correo electrónico: imaflora@imaflora.org

OIT:

La OIT Brasil dispone de una página electrónica donde pueden ser obtenidas las convenciones y otros documentos relacionados al trabajador.

Página electrónica: www.ilo.org

Ministerio del trabajo:

En la página electrónica se encuentra toda la legislación laboral, reglamentaciones y convenciones internacionales de los cuales Brasil pertenece, además de otras informaciones y documentos relacionados a la salud y seguridad de los trabajadores.

Página electrónica: www.mte.gov.br

Greenpeace:

En la página electrónica de Greenpeace está disponible el "Guía Greenpeace para acompañamiento de operaciones forestales certificadas", además de una serie de otros documentos relacionados a bosques y certificación forestal.

Página electrónica: www.greenpeace.org.br/biblioteca/amazonia.php?pagina=2

Amigos de la Tierra Amazonia (Brasil):

En la página electrónica usted encuentra informaciones y documentos sobre la certificación forestal, sobre qué es y cómo funciona el grupo de compradores de productos forestales certificados en Brasil.

Página electrónica: www.amazonia.org.br/compradores

Sitio del Manejo Forestal (Brasil):

En la página electrónica están disponibles informaciones y documentos sobre manejo, certificación forestal, legislación etc.

Página electrónica: www.manejoflorestal.org



16. ¿Qué certificadores acreditados por el FSC actúan en su País?

Consulte la página electrónica del FSC Internacional: www.fsc.org



17. Literatura

FITCM (2002?). La Certificación Forestal: una caja de herramienta para los sindicatos. [s.l.]. 35p.

GREENPEACE, 2000. Guia Greenpeace para monitoramento de operações florestais certificadas, 29p.

IMAFLOA, 2004. Manual de certificação do Manejo Florestal no Sistema do Forest Stewardship council FSC. Piracicaba, 71p.

IMAFLOA, 2004. Certificação Florestal FSC para trabalhadores florestais. Piracicaba, 24p.

INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL, 2003. Responsabilidade Social Empresarial: Perspectivas para a Atuação Sindical. Florianópolis, 132p.

GTNA, FASE NACIONAL e IMAZON, 2002. Seminário Certificação Florestal e Movimentos Sociais na Amazônia. In: Anais do Seminário de Certificação Florestal e Movimentos Sociais na Amazônia. Belém, 56p.

OIT, 1998. Seguridad y salud en el trabajo forestal: Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 136p.

OIT, 1998. Declaração da OIT sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento. Genebra, 15p.

OIT, 2000. Critérios e indicadores sociais para o manejo florestal sustentável Um guia para os textos da OIT. Documento de Trabalho 3, 146p.

ANEXOS

Referencias para Trabajadores y Representantes Sindicales

Conozca las referencias e informaciones que pueden ayudar a trabajadores y directivos sindicales en acompañamiento, participación y averiguación de las condiciones de trabajo en unidades de manejo forestal certificadas por el FSC.

Principios y criterios del FSC referentes a temas sociales y laborales

Entre los diez principios y criterios elaborados por el FSC para la certificación del manejo forestal, dos principios tratan específicamente de temas laborales y sociales. Son ellos:

Principio 1- Obediencia a las leyes y principios del FSC

"La empresa o comunidad debe conocer y respetar toda la legislación que concierne a la actividad forestal, incluyendo la legislación laboral, fiscal, agrícola, ambiental, acuerdos internacionales etc. Además de obedecer a todos los principios y criterios del FSC."

Principales temas del Principio 1

- Cumplimiento de toda la legislación ambiental;
- Licencia ambiental;
- Contrato de trabajo;
- Salud y Seguridad del Trabajo: Normas Reglamentares Rurales;
- Guía de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de Salud y Seguridad en el trabajo forestal;
- Plan de manejo aprobado, plan operacional anual, autorización de exploración;
- Manutención de áreas de preservación permanente y reserva legal;
- Cumplimiento de todos los acuerdos y convenciones de los cuales Brasil es signatario;
- Protección del área de manejo contra actividades no autorizadas, incendios etc;
- Compromiso de largo plazo con el manejo forestal y los PYC del FSC.

Principio 4 - Relaciones comunitarias y Derechos de los Trabajadores

"La empresa candidata a la certificación debe trabajar para promover una mejora continua del bienestar y calidad de vida tanto de los trabajadores forestales, como de las comunidades locales insertadas o próximas a las áreas de manejo, facilitando oportunidades de empleo, entrenamiento y desarrollo".



Principales temas del Principio 4

- Cumplimiento de las legislaciones y reglamentaciones laborales, tanto para trabajadores propios como para aquellos que prestan servicios.
- Garantía de Salud y Seguridad en el trabajo.
- Garantía de condiciones adecuadas de alimentación, campamento/ dormitorio, higiene, transporte, ocio y agua de calidad en cantidad suficiente.
- Garantía de derechos y condiciones iguales a los trabajadores que prestan servicios.
- Entrenamiento, suministro y uso de EPI's (Equipamientos de Protección Individual).
- Mecanismos para resolución de conflictos.
- Reconocimiento y garantía de los derechos tradicionales de coleta de productos forestales no-madereros.

Al condicionar la certificación de una empresa o de una comunidad con respeto a la legislación nacional y a los acuerdos internacionales de los cuales el país es signatario, con apenas un principio el FSC abarca todas, o casi todas, las cuestiones relevantes para el proceso de certificación en el área ambiental y social. El principio 4 especifica mejor lo que debe ser observado en términos de condiciones de trabajo.



Dónde obtener más informaciones?

FSC - En la página web de FSC usted encontrará los Principios y Criterios por entero:
www.fsc.org.br

Documentos y Acuerdos Internacionales reconocidos y ratificados por Brasil

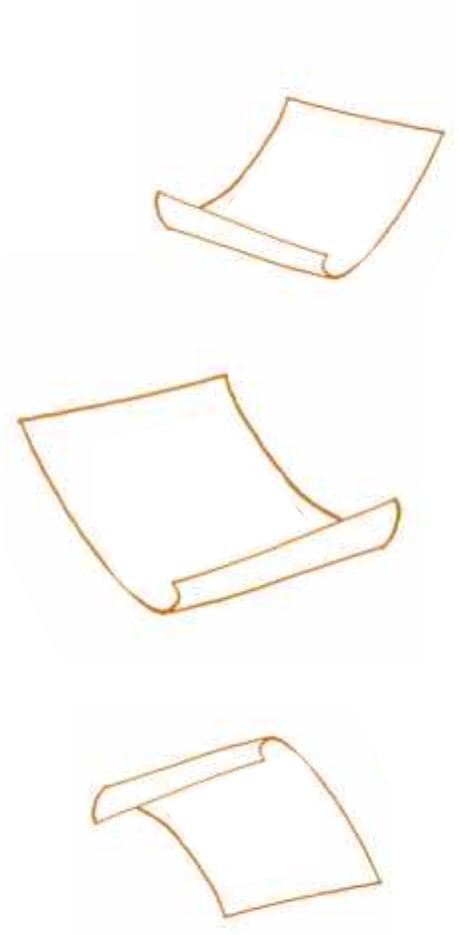
La Declaración de los Derechos Humanos y las convenciones de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) son referencias importantes para sindicatos, trabajadores y trabajadoras. Tales documentos y acuerdos reconocidos y ratificados por Brasil se aplican a todos los trabajadores, sin distinción, incluso en los casos de certificación de cadena de custodia (proceso que en este momento no aplica criterios sociales y ambientales).

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Esta declaración fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU) el 10 de diciembre de 1948. En ella aparece por primera vez la concepción de que los derechos laborales deben ser considerados derechos humanos. La Declaración detalla los derechos fundamentales del hombre, abarcando varios aspectos: civiles, culturales, económicos, políticos y sociales.

Entre los derechos relacionados al mundo del trabajo se destacan:

- la preocupación con seguridad personal (artículo 3º), que involucra necesariamente la seguridad en el ámbito de trabajo;
- el repudio al trabajo esclavo (artículo 4º) y a la utilización de malos tratos;
- la defensa de la libertad de expresión y manifestación (artículo 19º) y de asociación (artículo 20º), derecho de toda persona de fundar con otras personas sindicatos y de filiarse a sindicatos para defensa de sus intereses;
- el derecho de que toda persona tenga trabajo, escogido libremente, en condiciones equitativas y satisfactorias;
- derecho a la protección contra el desempleo;
- derecho de cobrar salario igual por trabajo de igual valor;



- la remuneración debe garantizarle al individuo y a su familia una existencia con dignidad y complementada, si posible, por todos los demás medios de protección social (artículo 23º);
- derecho al reposo y ocio, a una limitación de la duración del trabajo y de cobrar vacaciones periódicas pagadas (artículo 24º).



Dónde obtener más informaciones?

El Sistema de las Naciones Unidas (ONU) está en los Países a través de organismos ligados a diferentes áreas, como por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo, UNESCO, UNICEF etc.

El texto de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y otras informaciones sobre las Organizaciones de la ONU están en la dirección electrónica: www.un.org



Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) es una agencia multilateral aliada a la ONU que se estructura de forma tripartita, con participación voluntaria de representantes de los gobiernos (50%), de los empresarios (25%) y de los trabajadores (25%) de los países que son sus miembros.

Como órgano normativo, la OIT elabora y aprueba normas internacionales del trabajo, que se constituyen en un verdadero Código Internacional del Trabajo. Las normas tienen gran influencia en la evolución de la legislación social del mundo. Existen dos tipos de normas que deben, en principio, ser acatadas por los países miembros: las convenciones internacionales y las recomendaciones.

Toda convención es divulgada a los países integrantes para ser ratificada, o sea, transformada en ley nacional, de acuerdo con las reglas de cada constitución nacional. Cuando la convención es ratificada, el país informa al director-general de la OIT y toma las medidas necesarias para implementarla.

Las recomendaciones siguen la misma lógica de tramitación de las convenciones. Sin embargo, no son normas con dispositivos que deben ser incorporados en las legislaciones nacionales. Son propuestas que deberán ser consideradas por los países que, si acatadas, pueden o no transformarse en leyes u otros mecanismos de regulación.

En 1998 fue aprobada la Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo y Su Seguimiento. En este documento, los países miembros reafirman el compromiso de respetar, promover y aplicar los principios fundamentales y derechos en el trabajo. Esos derechos están materializados en ocho Convenciones fundamentales, conforme el cuadro a continuación:



Libertad Sindical

Convención N° 87: Establece el derecho de todos los trabajadores y empleadores de Libertad sindical y constituir organizaciones que consideren convenientes y protección del derecho de afiliarse, sin previa autorización. Presenta también una serie de sindicalización (1948) garantías para el libre funcionamiento de esas organizaciones, sin intervención de las autoridades públicas.

Convención N° 98: El documento estipula protección contra todo acto de Derecho de sindicalización discriminación que reduzca la libertad sindical. También busca y de negociación colectiva proteger a las organizaciones de trabajadores y de empleadores (1949) contra actos de intervención de unas a otras, y presenta medidas para promover la negociación colectiva.

Trabajo Esclavo

Convención N° 29: Dispone sobre la eliminación del trabajo esclavo u obligatorio en Trabajo esclavo (1930) todas sus formas. Se admiten algunas excepciones, tales como el servicio militar, el trabajo penitenciario con adecuada supervisión y el trabajo obligatorio en situaciones de emergencia, como guerras, incendios, terremotos etc.

Convención N° 105: Prohíbe el uso de toda forma de trabajo esclavo como medio de Abolición del trabajo coerción o de educación política; como castigo por expresión de esclavo (1957) opiniones políticas o ideológicas; la movilización de mano de obra; como medida disciplinar en el trabajo, punición por participación de huelgas, o como medida de discriminación.

Abolición del Trabajo Infantil

Convención N° 138: Estipula que la edad mínima de admisión al empleo no deberá ser inferior a la edad de conclusión de la enseñanza obligatoria.
Edad Mínima (1973)

Convención N° 182: Defiende la adopción de medidas inmediatas y eficaces que garanticen la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil.
Peores Formas de Trabajo Infantil (1999)

Combate a la Discriminación

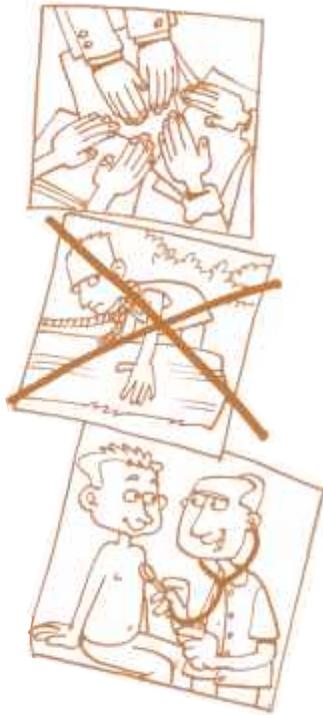
Convención N° 100: Preconiza la igualdad de remuneración y de beneficios entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor.
Igualdad de remuneración (1951)

Convención N° 111: Preconiza la formulación de una política nacional que elimine toda discriminación en materia de empleo, formación profesional y condiciones de trabajo por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, y promoción de la igualdad de oportunidades y de trato.
Discriminación (empleo y ocupación, 1958)

* Elaboración: Instituto Observatorio Social.

Brasil no ha ratificado solamente la Convención 87 de las mencionadas. Los países de la Unión Europea han ratificado todas, mientras que los EE.UU., sólo dos. Aun cuando no ratifican, los países miembros están obligados a respetar los derechos fundamentales tratados en las convenciones.

Convenciones de la OIT Importantes para el Trabajo Forestal



Convención n° 142: Declara que cada miembro deberá adoptar y desarrollar políticas Sobre la valorización de los Recursos Humanos (1975) y programas completos y coordinados de orientación profesional y de orientación profesional, estableciendo, sobre todo a través de los servicios públicos de empleo, una relación estrecha entre la orientación profesional, la formación profesional y el empleo.

Convención n° 155: Cualquier miembro deberá, a la luz de las condiciones y de la Salud y Seguridad de los Trabajadores y el ambiente de trabajo (1981) práctica nacionales y en consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas, definir, poner en práctica y reevaluar periódicamente una política coherente con relación a la seguridad, salud de los trabajadores y ambiente de trabajo.

Esa política tendrá como objetivo la prevención de los accidentes relacionados al trabajo u ocurran durante la jornada laboral, reduciendo las causas de los riesgos inherentes al ambiente de trabajo, siempre que eso sea razonable y realizable.

Convención n° 131: Cualquier Miembro de la Organización Internacional del Trabajo Establecimiento de sueldos mínimos (1970) que ratificar esta convención se compromete a establecer un sistema de sueldos mínimos que proteja a todos los grupos de empleados cuyas condiciones de empleo sean de manera que justifique y asegure su protección.

Convención nº 169: Los gobiernos deberán asumir la responsabilidad de desarrollar, con la participación de los pueblos interesados, una acción coordinada y sistemática con el objetivo de proteger los derechos de estos pueblos y garantizar el respeto de su integridad.

Convención nº 141: Declara que todas las categorías de trabajadores rurales, tanto Organización de trabajadores rurales (1975) trabajadores por cuenta ajena como propia, tienen el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones que crean conveniente, así como afiliarse a estas organizaciones, con la única condición de observar los estatutos de las mismas.

Convención nº 143: Preconiza que todo Estado Miembro deberá tomar las medidas necesarias y apropiadas, sea de su propia competencia, o las que exijan la colaboración de otros Estados Miembros: Sobre los trabajadores emigrantes (disposiciones complementares, 1975)

a) Con el fin de suprimir las migraciones clandestinas y el empleo ilegal de emigrantes;

b) Contra los organizadores de movimientos ilícitos o clandestinos de emigrantes con fines de empleo, procedentes de su territorio o que a él se destinan, así como los que se efectúan en tránsito por ese mismo territorio, también contra aquellos que emplean trabajadores que hayan emigrado en condiciones ilegales, con el fin de prevenir y eliminar los abusos.



Código de Prácticas de Salud y Seguridad en el Trabajo Forestal de la OIT

La OIT ha construido un código sobre salud y seguridad sólo para el trabajo forestal con el objetivo de orientar gobiernos, empresarios y trabajadores en cómo mejorar las condiciones de salud y seguridad en el sector forestal.

El cumplimiento de las orientaciones de esta guía no es obligatorio. Pero su objetivo es proteger a trabajadores y trabajadoras de los riesgos y prevenir o reducir la incidencia de enfermedades ocupacionales. El código no sólo sirve para proporcionar orientación de cómo establecer un sistema de salud y seguridad en el sector forestal, sino también como una guía de evaluación de las condiciones de trabajo.

Los principales temas tratados en este código son:

- Responsabilidad de los empleadores con la salud y seguridad de trabajadores y trabajadoras propios y contratados;
- importancia del cumplimiento de todas las leyes, recomendaciones y prácticas pertinentes en materia de salud y seguridad;
- suministro por parte de los empleadores de Equipamientos de Protección Individual, herramientas y máquinas necesarias para el trabajo en condiciones seguras;
- directrices generales sobre la utilización y funcionamiento de herramientas y máquinas en operaciones forestales;
- ropas de trabajo y equipamientos de protección individual adecuados para las actividades de silvicultura;
- orientaciones sobre condiciones adecuadas de abrigo, alojamientos y alimentación para los trabajadores y las trabajadoras forestales;
- directrices técnicas para la salud y seguridad en las zonas de trabajo forestal (planificación y organización del trabajo forestal; planificación e inspección de la zona de trabajo; organización del trabajo).



Dónde obtener más informaciones?

Los textos de las convenciones de la OIT pueden ser encontrados por entero en la dirección electrónica: www.ilo.org

La mayoría de las informaciones están disponibles solamente en inglés.

La OIT ha producido también el documento "Criterios e Índices Sociales para el Manejo Forestal Sostenible", una guía para los textos de la OIT dirigido exclusivamente al trabajo forestal.

El Programa de Actividades Sectoriales de la OIT visa facilitar el intercambio de informaciones relativas a sectores económicos específicos, entre ellos, sector forestal. Este programa produjo una serie de documentos dirigidos a la mejora de las condiciones de trabajo en el sector forestal:

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/sectors/forest.htm>

El documento Código de Prácticas de Salud y Seguridad en el Trabajo Forestal de la OIT está disponible en la página web: <http://www.ilo.org/public/english/support/publ/book/soh.htm>





Imaflora - Instituto de Manejo e Certificação Florestal e Agrícola - es una organización no gubernamental, sin fines de lucro, que tiene como misión la promoción del desarrollo sostenible, utilizando herramientas como la certificación, el entrenamiento y capacitación, y el apoyo al desarrollo de mercados sustentables y de políticas públicas.

Dirección: Estrada Chico Mendes, 185 - Casilla Postal 411
CEP 13400.970 Piracicaba - SP - Brasil
Teléfono / fax.: +55 (19) 3414-4015
imaflora@imaflora.org
www.imaflora.org

ISBN 85-98081-07-8



9 788598 081076