



## GUIA DE AUTOEVALUACION DE LOS REQUISITOS LABORALES FUNDAMENTALES FSC® EN COLOMBIA

### 1. INTRODUCCION

El FSC ha elaborado unos requisitos que son adaptables a todas las organizaciones certificadas FSC y que se han denominado “Requisitos Laborales Fundamental del FSC – CRL (por sus siglas en inglés)”. Por instrucciones del estándar FSC-STD-40-004 V3-1 – Certificación de Cadena de Custodia, las organizaciones deberán aplicar los requisitos laborales fundamentales, y deberán:

1. adoptar e implementar una declaración o varias declaraciones de política que abarquen los requisitos laborales fundamentales del FSC; y
2. mantener una autoevaluación actualizada donde la organización describa cómo aplica los requisitos fundamentales del FSC a sus operaciones.

Esta guía ha sido elaborada con base en una comparación de los CRL FSC con la legislación local de Colombia. En cada criterio (requisito laboral) se describe la legislación aplicable y se plasman una serie de preguntas que ayudan al titular del certificado a valorar el grado de cumplimiento de la organización y a completar la autoevaluación.

Todas las organizaciones con certificación de Cadena de Custodia deben demostrar conformidad con los requisitos laborales fundamentales del FSC a partir del 31 de diciembre de 2022.

*\*Nota: El uso de la guía y/o sus contenidos no garantiza la conformidad con los CRL FSC ni con el estándar.*

### 2. DECLARACIÓN DE POLÍTICA

El FSC exige que la organización tenga e implemente una o más declaraciones de política que abarquen los requisitos laborales fundamentales del FSC.

Una declaración aceptable no debe ser una repetición literal de los requisitos fundamentales del FSC. ***Para mayor información revise el anexo D del estándar FSC-STD-40-004 V3-1.***



### **3. LA AUTOEVALUACIÓN<sup>1</sup>**

La organización deberá llenar la autoevaluación, donde se describe cómo aplica los requisitos laborales fundamentales del FSC a sus operaciones. La entidad de certificación utiliza la autoevaluación para orientar la auditoría y para la verificación del cumplimiento del estándar.

La organización deberá declarar en la autoevaluación que las afirmaciones son verdaderas y correctas, hasta donde la organización entiende.

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 otras herramientas que el auditor pueda analizar para verificar la declaración de referencia en la autoevaluación.

En todo momento, se pretende que las organizaciones cumplan con la legislación nacional aplicable. No obstante, en ciertas situaciones, la legislación nacional permite acciones que están prohibidas en los requisitos laborales fundamentales del FSC u otorga derechos a la organización que podrían resultar en un comportamiento que contraviene los principios de los requisitos laborales fundamentales del FSC. En esas situaciones, se espera que la organización otorgue la debida consideración a los derechos y obligaciones establecidos por la legislación nacional y que, al mismo tiempo, cumpla los objetivos de los requisitos. La organización deberá explicar cómo abordó dichas diferencias en la autoevaluación.

### **4. GUIA PARA COMPLETAR LA AUTOEVALUACION DE LOS REQUISITOS LABORALES FUNDAMENTALES DEL FSC**

La guía pone especial hincapié en los requisitos fundamentales desglosados desde los criterios 7.2 al 7.5. A continuación encontrará por cada criterio:

- i. Un listado de la legislación aplicable. Se plasman las principales, leyes, códigos, decretos, resoluciones y otros, que se relacionan al principio que se está abordando. El contenido de los artículos se menciona parcialmente (se resaltó el contenido que se consideró pertinente a indicadores en

---

<sup>1</sup> Para información detallada revise el anexo D del estándar FSC-STD-40-004 V3-1

- particular), por ello se debe revisar la legislación y asegurarse de que se consulten las versiones actuales y vigentes.
- ii. Un cuadro con ejemplos de preguntas abiertas proporcionadas por el FSC que le permiten verificar y acreditar, junto con **las evidencias sugeridas**, el cumplimiento de los requisitos.

Al final del documento encontrará un formato propuesto por el FSC como guía de autoevaluación, con un cuadro por cada uno de los requisitos laborales fundamentales. Ese será el documento que usted debe completar (basándose en lo sugerido del cuadro del literal ii) y presentar al auditor.

#### **4.1 LA ORGANIZACIÓN NO DEBERÁ UTILIZAR MANO DE OBRA INFANTIL (7.2)**

##### **Legislación Aplicable**

- **Constitución Política de Colombia.**  
Artículo 44 - protección de los niños y adolescentes contra toda forma de explotación laboral o económica.
- **Ley 12 de 1991.** Aprueba la convención internacional sobre los derechos del niño. Artículo 32.
- **Ley 515 de 1999.** Ratifica el “convenio 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión de empleo”.
- **Ley 1098 de 2006, código de la infancia y la adolescencia.** Establece normas sustantivas y procesales para la protección integral de los niños, las niñas y los adolescentes, garantizar el ejercicio de sus derechos y libertades...

Artículo 20 (numerales 12 y 13), protección de los niños, niñas y adolescentes contra formas de trabajo que puedan afectar su salud, integridad y seguridad o impedir el derecho a la educación y contra las peores formas de trabajo infantil, de conformidad con el convenio 182 de la OIT.

Artículo 35. Edad mínima de admisión al trabajo los quince (15) años. Los adolescentes entre los 15 y 17 años requieren la respectiva autorización expedida por el inspector de trabajo o, en su defecto, por el ente territorial local.

Artículo 113. Autorización de trabajo para los adolescentes.

Artículo 114. Se establece la jornada de trabajo para los adolescentes autorizados para trabajar, la cual estará sujeta a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias, treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
2. Los adolescentes mayores de 17 años solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias, 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

Artículo 117 “prohibición de realizar trabajos peligrosos y nocivos” Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil.

- **Ley 2102 de 2021.** Reducción de la jornada laboral semanal de manera gradual... Se modifica el artículo 2 del código sustantivo del trabajo con respecto a la duración máxima de la jornada laboral y establece:

b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

- **Decreto 859 de 1995.** Se crea el comité Interinstitucional para la erradicación del trabajo infantil y la protección al menor - CIETI.
- **Decreto 1547 de 2005,** 'se promulga el 'Convenio 182 sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación'.
- **Resolución 1796 de 2018.** Actualiza el listado de actividades peligrosas que por su naturaleza o condiciones de trabajo son nocivas para la salud e integridad física o psicológica de los menores de 18 años.

## **Cuadro de ejemplos de preguntas y evidencias propuestas para completar la Guía de autoevaluación de los requerimientos del 7.2**

REQUISITOS LABORALES FUNDAMENTALES DEL FSC	EJEMPLOS DE PREGUNTAS PARA EL LLENADO DE LA AUTOEVALUACIÓN	EVIDENCIAS SUGERIDAS
7.2 La organización no deberá utilizar mano de obra infantil.	- ¿Cuál es la edad mínima reglamentaria, legal o normativa en el lugar donde están sus operaciones?	<b>DOCUMENTALES</b>
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.	- ¿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? - ¿se emplean niños entre 15 y 17 años? En caso afirmativo, especifiquen qué medidas han tomado para garantizar que solamente desempeñen trabajo ligero (de acuerdo con el marco legal) que no sea dañino para su salud o desarrollo y que les permita trabajar solamente fuera del horario escolar	✓ Política o declaración que incluya el requerimiento con respecto al trabajo infantil, con alcance a los contratistas/subcontratistas ✓ Política o procedimiento de contratación ✓ Contratos de trabajo y anexos si existen ✓ Copia de los documentos de identidad de los trabajadores ✓ Autorización expedida por el inspector de trabajo o, por el ente territorial local, en el caso de empleados adolescentes entre 15 y 17 años.
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.	- En caso de que exista un requisito sobre capacitación y formación cuando se emplea mano de obra infantil, indiquen los comprobantes y/o evidencias	✓ Planillas de pago de seguridad social ✓ Registro de hora de entrada y salida, para verificar la cantidad de horas trabajadas por los menores autorizados ✓ Cláusulas en los contratos de subcontratistas de compromiso en el cumplimiento de los requisitos del 7.2 ✓ Protocolo de verificación de cumplimiento de requisitos del 7.2 en contratistas/subcontratistas
7.2.3 Ninguna persona menor de 18 años está empleada en trabajo		<b>ENTREVISTAS</b>

<p>peligroso o pesado, con excepción de aquel cuyo objetivo es la capacitación dentro de las leyes o reglamentos nacionales aprobados.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Trabajadores menores de edad</li> <li>✓ Representantes del Comité de convivencia laboral</li> <li>✓ Grupo de trabajadores propios y de contratistas</li> </ul>
<p>7.2.4 La organización deberá prohibir las peores formas de trabajo infantil.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Representante de trabajadores y sindicatos</li> <li>✓ Autoridades escolares y trabajadores sociales (dirigido principalmente a auditores)</li> <li>✓ Personal de la oficina de trabajo</li> </ul>

## 4.2 ABOLICIÓN DEL TRABAJO FORZADO (7.3)

### Legislación Aplicable

#### - **Constitución Política**

Artículo 12. Nadie será sometido a desaparición forzada, a torturas ni a tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.

Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

Artículo 17. Se prohíben la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en todas sus formas.

Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas

- **Ley 23 de 1967.** Artículo 1. Se aprueba el convenio 29 de la OIT, relativo al trabajo forzoso y obligatorio.
- **Ley 800 de 2003.** Se aprueban la "Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional" y el "Protocolo para Prevenir, Reprimir y sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional".
- **Ley 985 de 2005. Medidas contra la trata de personas.**

Artículo 3. "Para efectos de este artículo se entenderá por explotación el obtener provecho económico o cualquier otro beneficio para sí o para otra persona, mediante la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre, la explotación de la mendicidad ajena, el matrimonio servil, la extracción de órganos, el turismo sexual u otras formas de explotación".

- **Ley 1361 de 2009.** Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia. Modificada por la Ley 1857 de 2017.
- **Ley 1429 de 2010**

Artículo 18 que modifica el artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo (CST)

1. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.
2. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley.
3. Los empleadores quedarán obligados a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley. El empleador que incumpla lo anterior, será responsable de los perjuicios que dicho incumplimiento le ocasione al trabajador o al beneficiario del descuento.

- **Código Sustantivo del Trabajo**

Primera parte - derecho individual del trabajo, Título 1 - contrato individual de trabajo. El empleo se desarrolla en el marco de un contrato de trabajo entre el trabajador y el empleador. El contrato puede ser verbal o escrito y se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.

Artículo 5. El trabajo se refiere a toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.

Artículo 8 Libertad de trabajo. Nadie puede impedir el trabajo a los demás, ni que se dediquen a la profesión, industria o comercio que les plazca, siendo lícito su ejercicio, sino mediante resolución de autoridad competente encaminada a tutelar los derechos de los trabajadores o de la sociedad, en los casos que se prevean en la ley.

Artículo 150. Descuentos permitidos. Artículo modificado por el artículo 22 de la **Ley 1911 de 2018**. Son permitidos los descuentos y retenciones por concepto de cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorros, autorizadas en forma legal; de cuotas con destino al seguro social obligatorio, de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento del trabajo debidamente aprobado, y de la Contribución Solidaria a la Educación Superior para el Servicio de Apoyo para el Acceso y Permanencia de Beneficiarios Activos en Educación Superior (Contribución SABES).

- Título VI – Jornada de trabajo. Duración, excepciones en determinadas actividades y mención al permiso que debe solicitarse para horas extras.

ARTICULO 230. Suministro de calzado y vestido de labor. Todo empleador que habitualmente ocupe uno (1) o más trabajadores permanentes, deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) meses el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador.

- **Decreto 1036 de 2016**. Se adopta la Estrategia Nacional para la Lucha contra la trata de personas, 2016 -2018.
- **Resolución 1238 de mayo de 2018**. Por la cual se establecen los criterios para el cumplimiento de obligaciones migratorias y el procedimiento sancionatorio de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia.

**Artículo 8.** Sistema de información para el reporte de extranjeros – SIRE. En desarrollo a lo dispuesto en el párrafo transitorio del artículo 2.2. 1.11. 5.1 del decreto 1067 de 2015, los reportes de vinculación, contratación, empleo, admisión, matrícula, desvinculación, retiro, ingreso, alojamiento y hospedaje, atención médica de hospitalización o urgencias, y realización de espectáculos artísticos,

culturales o deportivos de extranjeros dentro del territorio nacional, se realizarán a través del Sistema de Información para el Reporte de Extranjeros en adelante SIRE.

- **Resolución 2404 de 2019.** "Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se Dictan Otras Disposiciones.

### Cuadro de ejemplos de preguntas y evidencias propuestas para completar la Guía de autoevaluación de los requerimientos del 7.3

REQUISITOS LABORALES FUNDAMENTALES DEL FSC	EJEMPLOS DE PREGUNTAS PARA EL LLENADO DE LA AUTOEVALUACIÓN	EVIDENCIAS SUGERIDAS
7.3 La organización deberá eliminar toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.	- Describan sus prácticas de reclutamiento y contratación que muestran su cumplimiento con este principio.	<b>DOCUMENTALES</b> ✓ Política o declaración que incluya el requerimiento con respecto al trabajo forzoso, con alcance a los contratistas/subcontratistas
7.3.1 Las relaciones de empleo son voluntarias y se basan en el consentimiento mutuo, sin la amenaza de castigo.	- 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?	✓ Protocolo de convocatorias de empleo ✓ Perfiles de los diferentes puestos de trabajo en la empresa
7.3.2 No hay evidencia de prácticas que indiquen trabajo forzoso u obligatorio, incluyendo, entre otros: <ul style="list-style-type: none"> <li>• violencia física o sexual;</li> <li>• trabajo en condiciones de servidumbre;</li> <li>• retención de salarios / incluyendo el pago de honorarios por concepto del empleo y/o el pago de un depósito para comenzar a trabajar;</li> <li>• restricción de movilidad/movimiento;</li> </ul>	- ¿Cómo se asegura de que el personal cumple con la jornada laboral máxima legal? ¿cuenta la OMF con la autorización del ministerio de trabajo para laborar horas extras? - ¿Cómo se aseguran de que no existan deducciones por cuotas de empleo o que se efectúen pagos o depósitos para comenzar el empleo? - ¿Cómo se aseguran de que los trabajadores no experimenten ninguna forma de restricción a la movilidad?	✓ Procedimiento y/o protocolo de contratación ✓ Autorización para laborar horas extras ✓ Procedimiento de denuncia por acoso laboral o sexual ✓ Contratos de trabajo y anexos si existen ✓ Registros de pago con deducciones legales (planillas de nómina) ✓ Planillas de pago de la seguridad social del personal con el desglose de aportes a fondo de pensión, ARL, caja de compensación y salud

<ul style="list-style-type: none"> <li>• retención del pasaporte y de los documentos de identidad;</li> <li>• amenazas de denuncia a las autoridades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cómo se aseguran de que no haya amenazas de denunciar a trabajadores ante las autoridades?</li> <li>- ¿Existen más de dos períodos de vacaciones sin tomarlas por el trabajador? En caso afirmativo ¿Cuál es el motivo?</li> <li>- ¿Las funciones descritas en los contratos de trabajo coinciden con las que los trabajadores realizan habitualmente?</li> <li>- ¿Existen trabajadores inmigrantes en la organización?</li> <li>- ¿cuenta la OMF con un reporte ante el SIRE de la unidad administrativa especial de migración de empleados extranjeros?</li> <li>- ¿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?</li> <li>- ¿Existen carpetas de los trabajadores inmigrantes para revisar sus antecedentes contractuales y permisos legales?</li> <li>- ¿Cómo se aseguran de que los trabajadores tengan acceso a sus pasaportes y documentos de identidad en todo momento, ofreciendo al mismo tiempo un lugar seguro para guardar los documentos?</li> <li>- ¿La remuneración convenida con todos los trabajadores, incluidos los inmigrantes, está por sobre el mínimo legal?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Constancia de pago y disfrute de vacaciones</li> <li>✓ Documentación de contratación de trabajadores extranjeros</li> <li>✓ Reporte ante la unidad administrativa especial de migración de empleados extranjeros</li> <li>✓ Registro de horas extras y evidencia de pago</li> <li>✓ Constancias de capacitación en prácticas de trabajo forzoso y en los procedimientos de la empresa para combatirlo y/o denunciarlo</li> <li>✓ Licencias de maternidad otorgadas</li> </ul> <p><b>ENTREVISTAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Representantes del Comité Paritario de Comité de convivencia laboral</li> <li>✓ Grupo de trabajadores propios y de contratistas</li> <li>✓ Representante de trabajadores y sindicatos</li> <li>✓ Autoridades de las oficinas de trabajo</li> </ul>
---	---	--

### 4.3 DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN (7.4)

#### Legislación Aplicable

- Constitución política

Artículo 13. todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

Artículo 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.

- **Ley 1010 de 2006.** Se adoptan medidas para prevenir, corregir y **sancionar el acoso laboral** y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Artículo 1 – Objeto. definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Artículo 2 – Definición y modalidades de acoso laboral. Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales: Maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral (todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral), entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral.

- **Ley 1257 de 2008.** Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1496 de 2011.** Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.

Artículo 4. factores de valoración salarial. Son criterios orientadores, obligatorios para el empleador en materia salarial o de remuneración los siguientes:

- a) La naturaleza de la actividad a realizar;
- b) Acceso a los medios de formación profesional;
- c) Condiciones en la admisión en el empleo;
- d) Condiciones de trabajo;
- e) La igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación;
- f) Otros complementos salariales.
  - o Artículo 7. modifica el artículo 143 del código sustantivo del trabajo y queda así:
    - 1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el artículo 127.
    - 2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.
    - 3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.

- **Código sustantivo del Trabajo**

Artículo 10. Igualdad de los trabajadores y las trabajadoras. <Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 1496 de 2011. :-> Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley.

- **Resolución 2646 de 2008**

Artículo 14 - Reglamentado por la Res. 652 de 2012, Mintrabajo. 1.7 Medidas preventivas y correctivas de acoso laboral. Son medidas preventivas y correctivas de acoso laboral las siguientes:

- 1. Medidas preventivas:
  - 1.1 Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador y de los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral.
  - 1.2 Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en la empresa.

1.3 Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a los trabajadores, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

1.4 Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a los trabajadores que forman parte del comité de conciliación o convivencia laboral de la empresa, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral.

1.5 Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, garantizando la confidencialidad de la información.

1.6 Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.

1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.

### Cuadro de ejemplos de preguntas y evidencias propuestas para completar la Guía de autoevaluación de los requerimientos del 7.4

REQUISITOS LABORALES FUNDAMENTALES DEL FSC	EJEMPLOS DE PREGUNTAS PARA EL LLENADO DE LA AUTOEVALUACIÓN	EVIDENCIAS SUGERIDAS
7.4 La organización deberá asegurar que no haya discriminación en el empleo y la ocupación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cómo se asegura la organización de que los salarios y otras condiciones de trabajo no sean discriminatorios?</li> <li>- ¿Existe paridad de género?</li> <li>- ¿Tienen una fuerza laboral étnicamente diversa?</li> </ul>	<p><b>DOCUMENTALES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Política o declaración que incluya el requerimiento relativo a la no discriminación, con alcance a los contratistas/subcontratistas</li> </ul>
7.4.1 Las prácticas de empleo y ocupación son no discriminatorias.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Tienen políticas sobre no discriminación?</li> <li>- ¿Se aseguran de que todos los empleados tengan la misma oportunidad de promoción e incremento salarial?</li> <li>- ¿la OMF tiene definida una escala salarial por perfil de trabajo?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reglamento de trabajo</li> <li>- Perfiles de los diferentes puestos de trabajo en la empresa y escala salarial</li> <li>- Protocolo de convocatorias de empleo que demuestren que no hay</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cómo se aseguran de que los aspirantes a empleo o capacitación tengan la misma oportunidad?</li> <li>- ¿cuenta la OMF con un comité de convivencia laboral?</li> </ul>	<p>discriminación por ningún motivo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Procedimiento de contratación</li> <li>- Contratos de trabajo y anexos si existen</li> <li>- Registros de pago (planillas de nómina) de diferentes trabajadores (edad, género, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política, condición de discapacidad o actividades sindicales) que desempeñen igual función</li> <li>- Procedimientos internos conciliatorios, cuando ha habido una situación de discriminación</li> <li>- Actas de reunión del comité de convivencia laboral que demuestre que está vigente</li> <li>- Certificación de demandas, investigaciones y sanciones emitida por la Superintendencia de Industria y comercio</li> </ul> <p><b>ENTREVISTAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Representante de trabajadores y sindicatos y Comité de Convivencia Laboral</li> <li>✓ Para conocer denuncias, entrevistar a: Defensor del pueblo, personero municipal y/o Inspector de policía municipal</li> <li>✓ Representantes del Comité de convivencia laboral</li> <li>✓ Grupo de trabajadores propios y de contratistas</li> <li>✓ Personal de la oficina de trabajo</li> </ul>
--	--	---

#### 4.4 LIBERTAD SINDICAL Y DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

## Legislación aplicable

### - **Constitución Política**

Artículo 39. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

Artículo 55. Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley.

Artículo 56. Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador.

- **Ley 26 de 1976.** Ratifica el convenio 87 de la OIT. se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación
- **Ley 27 de 1976.** Ratifica el convenio 98 de la OIT. Relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva
- **Ley 411 de 1997.** Ratifica el convenio número 151 de la OIT. Sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública
- **Ley 524 de 1999,** ratifica el convenio 154 de la OIT acerca del fomento de la negociación colectiva.
- **Código Sustantivo del trabajo - CST**

Artículo 12. derechos de asociación y huelga. El Estado colombiano garantiza los derechos de asociación y huelga, en los términos prescritos por la Constitución Nacional y las leyes.

Artículo 353. Derechos de asociación.

1. De acuerdo con el artículo 39 de la Constitución Política los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí.
2. Las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas de este título y están sometidos a la inspección y vigilancia del Gobierno, en cuanto concierne al orden público.
3. Los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de

afiliarse a éstas con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 354. Protección del derecho de asociación.

1. En los términos del artículo 292 del Código Penal queda prohibido a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical.
2. Toda persona que atente en cualquier forma contra el derecho de asociación sindical será castigada cada vez con una multa equivalente al monto de cinco (5) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente, que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del trabajo. Sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar.

Considérense como actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, por parte del empleador:

- a. Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios;
- b. Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales;
- c. Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales;
- d. Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación, y
- e. Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de esta norma.

Artículo 358. LIBERTAD DE AFILIACION. <Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 584 de 2000. :-> Los sindicatos son organizaciones de libre ingreso y retiro de los trabajadores.

Artículo 362. Estatutos. Toda organización sindical tiene el derecho de realizar libremente sus estatutos y reglamentos administrativos.

Artículo 405 - Fuero Sindical - Definición. Se denomina "fuero sindical" la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma

empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo.

Artículo 406. Los trabajadores amparados por el fuero sindical

Artículo 433. Iniciación de conversaciones.

El {empleador} o la representante, están en la obligación de recibir a los delegados de los trabajadores dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación oportuna del pliego de peticiones para iniciar conversaciones. Si la persona a quién se presentare el pliego considerare que no está autorizada para resolver sobre él debe hacerse autorizar o dar traslado al {empleador} dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación del pliego, avisándolo así a los trabajadores. En todo caso, la iniciación de las conversaciones en la etapa de arreglo directo no puede diferirse por más de cinco (5) días hábiles a partir de la presentación del pliego.

<Numeral modificado por el artículo 21 de la Ley 11 de 1984. :> El {empleador} que se niegue o eluda iniciar las conversaciones de arreglo directo dentro del término señalado será sancionado por las autoridades del trabajo con multas equivalentes al monto de cinco (5) a diez (10) veces el salario mínimo mensual más alto por cada día de mora, a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

Artículo 435. ACUERDO. <Artículo modificado por el artículo 2o. de la Ley 39 de 1985. :> Los negociadores de los pliegos de peticiones deberán estar investidos de plenos poderes, que se presumen, para celebrar y suscribir en nombre de las partes que representan los Acuerdos a que lleguen en la etapa de arreglo directo, los cuales no son susceptibles de replanteamiento o modificaciones en las etapas posteriores del conflicto colectivo.

**Cuadro de ejemplos de preguntas y evidencias propuestas para completar la Guía de autoevaluación de los requerimientos del 7.5**

REQUISITOS LABORALES FUNDAMENTALES DEL FSC	EJEMPLOS DE PREGUNTAS PARA EL LLENADO DE LA AUTOEVALUACIÓN	EVIDENCIAS SUGERIDAS
7.5 La organización deberá respetar la libertad sindical y		<b>DOCUMENTALES</b>

<p>el derecho efectivo a la negociación colectiva.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Están los trabajadores organizados en un sindicato? Hasta donde ustedes están enterados, describan por qué consideran que los trabajadores han optado o no por estar representados por un sindicato.</li> <li>- Si los trabajadores están representados por un sindicato, ¿es el sindicato autónomo e independiente?</li> <li>- ¿Qué formas de representación de los trabajadores, distintas a los sindicatos, existen en sitio?</li> <li>- ¿Hay contratos de negociación colectiva que cubran a los trabajadores? En caso afirmativo, ¿cómo aseguran ustedes el cumplimiento de tales acuerdos?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Política o declaración que incluya el requerimiento relativo la libertad sindical y el derecho efectivo a la negociación colectiva, con alcance a los contratistas/subcontratistas</li> <li>- Acta de constitución y Estatutos de la o las organizaciones sindicales</li> <li>- Acuerdos si han sucedido negociaciones</li> <li>- Recibos de sueldo para verificar que se cumplen los acuerdos, o evidencia de cumplimiento de los acuerdos suscriptos</li> <li>- Recibos de pago de sueldo que evidencien que no se hace descuento a trabajadores que se dediquen a actividades sindicales</li> <li>- Reglamento interno de trabajo con apartado sobre la libertad sindical</li> </ul> <p><b>ENTREVISTAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Representante de trabajadores y sindicatos</li> <li>✓ Representantes del Comité de convivencia laboral</li> <li>✓ Grupo de trabajadores propios y de contratistas</li> <li>✓ Personal de la oficina de trabajo</li> </ul>
<p>7.5.1 Los trabajadores pueden crear o unirse a organizaciones de trabajadores de su elección.</p>		

**Autoevaluación sobre los requisitos laborales fundamentales**

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 rescisión del certificado o en que no se emita el certificado.

Nombre \_\_\_\_\_

Fecha \_\_\_\_\_

### Trabajo infantil

Requisito	Preguntas	Respuesta
7.2 La organización no deberá utilizar mano de obra infantil.	a) ¿Cumple su organización con la Cláusula 7.2? En caso afirmativo, pase al apartado c).	
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	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.	
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.	c) Para las personas empleadas por ustedes en el/los sitios que mantienen 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. Describalas e indiquen cómo impactan su capacidad de acatar la Cláusula 7.2.	
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	f) Adjunten una declaración o declaraciones de políticas, hechas por su organización y que abarcan la Cláusula 7.2.	

<p>dentro de las leyes o reglamentos nacionales aprobados.</p> <p>7.2.4 La organización deberá prohibir las peores formas de trabajo infantil.</p>		
--	--	--

## Trabajo forzoso

Requisitos	Preguntas	Respuesta
<p>7.3 La organización deberá eliminar toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.</p>	<p>a) ¿Acata su organización la Cláusula 7.3? En caso afirmativo, pase al apartado c).</p>	
<p>7.3.1 Las relaciones de empleo son voluntarias y se basan en el consentimiento mutuo, sin la amenaza de castigo.</p>	<p>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.</p>	
<p>7.3.2 No hay evidencia de prácticas que indiquen trabajo forzoso u obligatorio, incluyendo, entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• violencia física o sexual;</li> <li>• trabajo en condiciones de servidumbre;</li> <li>• retención de salarios / incluyendo el pago de honorarios por concepto del empleo y/o el pago de un depósito para comenzar a trabajar;</li> <li>• restricción de movilidad/movimiento;</li> <li>• retención del pasaporte y de los documentos de identidad;</li> </ul>	<p>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.</p>	
	<p>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.</p>	
	<p>e) Identifiquen cualquier obligación legal que ustedes consideran podría tener un impacto en su capacidad de acatar la Cláusula 7.3. Describalas e indiquen cómo impactan su capacidad de acatar la Cláusula 7.3.</p>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>amenazas de denuncia a las autoridades.</li> </ul>	f) Adjunten una declaración o declaraciones de políticas, hechas por su organización y que abarcan la Cláusula 7.3.	
---	---	--

## Discriminación en el empleo y la ocupación

Requisito	Preguntas	Respuesta
7.4 La organización deberá asegurar que no haya discriminación en el empleo y la ocupación.	a) Acata su organización la Cláusula 7.4? En caso afirmativo, pase al apartado c).	
7.4.1 Las prácticas de empleo y ocupación son no discriminatorias	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 mantienen 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. Describalas 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.	

## Libertad sindical y derecho a la negociación colectiva

Requisito	Preguntas	Respuesta
7.5 La organización deberá respetar la libertad sindical y el derecho efectivo a la negociación colectiva.	a) Acata su organización la Cláusula 7.5? En caso afirmativo, pase al apartado c).	
7.5.1 Los trabajadores pueden crear o unirse a organizaciones de trabajadores de su elección.	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.	
7.5.2 La organización respeta la plena libertad de las organizaciones de trabajadores para redactar sus propias constituciones y normas.	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.	
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.	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.	
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	e) Identifiquen cualquier obligación legal que ustedes consideran podría tener un impacto en su capacidad de acatar la Cláusula 7.5. Describalas 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.	

alcanzar dicho convenio sobre la negociación colectiva,

7.5.5 Los convenios sobre la negociación colectiva se implementan, siempre que existan.