



## GUIA DE AUTOEVALUACION DE LOS REQUISITOS LABORALES FUNDAMENTALES FSC™ EN GUATEMALA

### 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 contra la legislación local de Guatemala. 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 información detallada revise el anexo D del estándar FSC-STD-40-004 V3-1.

### 3. LA AUTOEVALUACIÓN

La organización deberá llenar la autoevaluación (ver anexo), donde se describe cómo aplica los requisitos laborales fundamentales del FSC a sus operaciones. La entidad de certificación



utiliza la autoevaluación para orientar a la auditoría y para la verificación del cumplimiento del estándar.

La organización deberá expresar en la autoevaluación que las declaraciones 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 otros materiales que el auditor pueda analizar para verificar la declaración de referencia en la autoevaluación.

En todo momento, se pretende que la organización cumpla 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 (ver ejemplo abajo). 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.

Ejemplo de acciones permitidas por la ley que contravienen los FSC CRL

El indicador 7.2.2 establece como edad mínima de contratación los 15 años, pero la constitución Política de Guatemala la definió en 14 años.

- Indicador de los requisitos FSC CRL 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”*
- Legislación de Guatemala:  
**Constitución Política de la República de Guatemala.** Sección Octava. Trabajo. Artículo 102, Literal L. La constitución nacional prohíbe que los menores de **catorce años** puedan ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley.

#### 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



- 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)

##### 4.1.1 Legislación Aplicable

- **Constitución Política de la República de Guatemala.** Sección Octava. Trabajo.
  - Artículo 102, Literal L. La constitución nacional prohíbe que los menores de catorce años puedan ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley.
- **Decreto Nº 27 de 2003. Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia (PINA).** Documento actualizado 28/05/2018.
  - Artículo 51. Establece el derecho a la protección contra la explotación económica.
  - Artículo 63. se entiende por adolescente trabajador del sector formal, al mayor de catorce años de edad.
  - Artículo 66. Es prohibido cualquier trabajo a adolescentes menores de catorce años de edad, salvo las excepciones establecidas en el Código de Trabajo, debidamente reglamentadas.
  - Artículo 67. Define los parámetros para la protección a los adolescentes trabajadores.
  - Art. 72. Prohibición. Define la veda de trabajo nocturno, Peligroso, insalubre o penoso, realizado en locales perjudiciales a su formación en su desarrollo físico, psíquico, moral y social y realizado en horarios y locales que no le permitan comparecer en la escuela.
  - Art. 74. Garantías. El adolescente tiene derecho a la profesionalización y a la protección en el trabajo, observándose los siguientes aspectos, entre otros: a) Respeto a la condición peculiar de persona en desarrollo. b) Capacitación profesional adecuada al mercado de trabajo.

#### 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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cuál es la edad mínima reglamentaria en el lugar donde están sus operaciones?</li> <li>- ¿Cuál es la edad mínima de trabajo permitida en su empresa?</li> <li>- ¿Cómo se acredita el cumplimiento de la edad mínima para trabajar?</li> </ul>	<b>DOCUMENTALES</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Política o declaración que incluya el requerimiento con respecto al trabajo infantil y en contra de las peores formas de trabajo infantil, con alcance a</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Qué medidas han tomado para garantizar que en sus operaciones no se utilice el trabajo infantil con menores de 15 años?</li> <li>- ¿Registra la edad (fecha de cumpleaños) de sus trabajadores y cómo verifica que ésta sea la edad real? ¿Verifica los documentos de identidad?</li> <li>- ¿conoce el personal de la empresa la prohibición del empleo infantil y sus peores formas de trabajo infantil?</li> </ul>	<p>los contratistas/subcontratistas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Política o procedimiento de contratación.</li> <li>- Actas de asamblea general en el caso de comunidades indígenas o locales (cuando aplique)</li> <li>- Contratos de trabajo y anexos si existen</li> <li>- Copia de los documentos de identidad de los trabajadores</li> <li>- Inscripción y pago del IGSS</li> </ul>
<p>7.2.1 La organización no deberá emplear a trabajadores menores de 15 años o por debajo de la edad mínima estipulada en las leyes o reglamentos nacionales o locales, cualquiera de las edades que resulte más elevada, con excepción de lo señalado en el apartado 7.2.2.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿se emplean niños menores de 15 años en la empresa?</li> <li>- ¿Es claro cuáles son los trabajos denominados como peligrosos para los adolescentes entre 15 y 18 años?</li> <li>- ¿Cuál es el horario de trabajo de los adolescentes entre los 15 a los 18 años?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cláusulas en los contratos de subcontratistas de compromiso en el cumplimiento de los requisitos del 7.2</li> <li>- Protocolo o formas de verificación de cumplimiento de requisitos del 7.2 en contratistas/subcontratistas</li> <li>- Descripción de las actividades acordadas a la edad en el contrato laboral.</li> <li>- Evidencia que el personal conoce la declaración o política</li> </ul>
<p>7.2.2 En países donde la ley o los reglamentos nacionales permiten el empleo de personas de edades entre 13 y 15 años en trabajo ligero, dicho empleo no deberá interferir con la asistencia a la escuela, ni resultar dañino para su salud o desarrollo. En particular, cuando los niños están sujetos a leyes educativas obligatorias, el trabajo que realicen deberá ser fuera del horario escolar y durante un horario laboral normal diurno.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿se emplean adolescentes entre 14 y 15 años? En caso afirmativo, especifiquen qué medidas han tomado para garantizar que solamente desempeñen trabajo ligero que no sea dañino para su salud o desarrollo y que les permita trabajar solamente fuera del horario escolar.</li> <li>- En caso de que exista un requisito sobre capacitación y formación, indiquen los comprobantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro total de horas trabajadas al mes</li> </ul> <p>Si hay menores contratados, aportar según aplique:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- autorización de los padres o tutores</li> <li>- autorización del sindicato (si existe) al que pertenezcan</li> <li>- autorización la inspección General de Trabajo (IGT)</li> <li>- Registro de hora de entrada y salida, para verificar la cantidad de horas trabajadas por los menores autorizados</li> </ul>

<p>7.2.3 Ninguna persona menor de 18 años está empleada en trabajo peligroso o pesado, con excepción de aquel cuyo objetivo es la capacitación dentro de las leyes o reglamentos nacionales aprobados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿cómo demuestran que el personal adolescente contratado entre los 15 y 18 años no desempeña trabajo peligroso o pesado?</li> <li>- ¿Qué tipo de trabajo realizan los adolescentes de edades entre los 15 y 18 años?</li> <li>- Qué medidas han tomado para garantizar que solamente desempeñen trabajo ligero que no sea dañino para su salud o desarrollo y que les permita trabajar solamente fuera del horario escolar</li> </ul>	<p><b>ENTREVISTAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajadores menores de edad</li> <li>- Grupo de trabajadores propios y de contratistas</li> <li>- Representante de trabajadores</li> <li>- Representantes de la Unidad de Protección de la Adolescencia Trabajadora de Guatemala – UPAT (cuando esté habilitado en el municipio)</li> </ul>
<p>7.2.4 La organización deberá prohibir las peores formas de trabajo infantil.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿cuenta la empresa con una Política o declaración que prohíba las peores formas de trabajo infantil?</li> <li>- ¿Qué otras medidas se han adoptado para garantizar que en las operaciones de la empresa no se practican formas de trabajo infantil que atenten contra la dignidad de los infantes de acuerdo con la ley y los convenios de la OIT?</li> </ul>	

## 4.2 ABOLICIÓN DEL TRABAJO FORZADO (7.3)

### 4.2.1 Legislación Aplicable

- **Constitución Política de la República de Guatemala.**

- Art. 102. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:
  - a. Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna;
  - b. Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
  - c. Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
  - d. Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;

- e. Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
  - f. Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.
- Art. 106. Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.
- **Decreto Ley Nº 9/2009. Ley Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas.** Fecha de Actualización 01/08/2018.
    - Artículo 1. Objeto de la Ley. La presente Ley tiene por objeto prevenir, reprimir, sancionar y erradicar la violencia sexual, la explotación y la trata de personas, la atención y protección de sus víctimas y resarcir los daños y perjuicios ocasionados.
    - Artículo 11. Derechos de la víctima. Son derechos de la persona víctima, por lo menos, los siguientes: a. Privacidad de identidad de la víctima y de su familia, b. La recuperación física, psicológica y social, c. La convivencia familiar, d. Asesoría legal y técnica y a un intérprete durante la atención y protección, para tener acceso a la información en el idioma que efectivamente comprenda. e. Asesoría legal y técnica y a un intérprete para el adecuado tratamiento dentro del hogar de protección o abrigo. Para las personas menores de edad, la Procuraduría General de la Nación asignará los abogados procuradores correspondientes, f. Permanencia en el país de acogida durante el proceso de atención para la persona víctima de trata, g. Reparación integral del agravio, h. La protección y restitución de los derechos que han sido amenazados, restringidos o violados, e i. Otros que tengan por objeto salvaguardar el adecuado desarrollo de su personalidad, integridad y sus derechos humanos. Los derechos enunciados en este artículo son integrales, irrenunciables e indivisibles.
    - Artículo 12. Restitución de derechos. Los derechos a restituir, proteger o garantizar, entre otros, son: la vida, la integridad, la salud, la educación, condición de vida adecuada, la convivencia familiar, la recuperación emocional, la capacitación técnica, la recreación y todos aquellos reconocidos por la Constitución Política de la República de Guatemala, leyes, tratados y convenios internacionales vigentes en el país.
    - Artículo 13. Presentación de denuncia. En los casos de sospecha o confirmación de la amenaza, restricción o violación de cualquier derecho establecido en esta Ley, debe ser comunicado o denunciado inmediatamente ante las autoridades administrativas y judiciales competentes. La denuncia podrá ser presentada bajo reserva de confidencialidad.

- Artículo 14. Controles migratorios. Sin perjuicios de los compromisos internacionales relativos a la libre circulación de personas, las autoridades de migración deberán, por lo menos: a. Reforzar los controles fronterizos necesarios para prevenir y detectar la trata de personas, b. Verificar que los documentos de identidad, de viaje y del medio de transporte no sean falsos, c. Verificar la naturaleza de la relación entre la persona menor de edad y el adulto acompañante. d. Intercambiar información para determinar los medios utilizados por los autores del delito de trata de personas, las rutas y los vínculos entre personas y grupos involucrados en dicha trata, así como posibles medidas para detectarlos.
  
- **Decreto 22 de 2008. Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia Contra la Mujer**
  - Artículo 1. Objeto y fin de la ley. La presente ley tiene como objeto garantizar la vida, la libertad, la integridad, la dignidad, la protección y la igualdad de todas las mujeres ante la ley, y de la ley, particularmente cuando por condición de género, en las relaciones de poder o confianza, en el ámbito público o privado quien agrede, cometa en contra de ellas prácticas discriminatorias, de violencia física, psicológica, económica o de menosprecio a sus derechos. El fin es promover e implementar disposiciones orientadas a la erradicación de la violencia física, psicológica, sexual, económica o cualquier tipo de coacción en contra de las mujeres, garantizándoles una vida libre de violencia, según lo estipulado en la Constitución Política de la República e instrumentos internacionales sobre derechos humanos de las mujeres ratificado por Guatemala.
  - Artículo 2. Aplicabilidad. Esta ley se aplicará cuando sea vulnerado el derecho de la mujer a una vida libre de violencia en sus diferentes manifestaciones, tanto en el ámbito público como en el privado.
  
- **Código de trabajo de Guatemala**
  - Libertad de trabajo - Artículo 6o. Sólo mediante resolución de autoridad competente basada en ley, dictada por motivo de orden público o de interés nacional, podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo. Como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca.  
No se entenderá limitada la libertad de trabajo cuando las autoridades o los particulares actúen en uso de los derechos o en cumplimiento de las obligaciones que prescriben las leyes.
  - Inclusión de garantías y derechos mínimos - Artículo 22. En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantía y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social.
  - En Capítulo tercero, se establece lo relativo a las jornadas de trabajo. Ver artículos: 116 hasta 122.

**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
--	--	----------------------

<p>7.3 La organización deberá eliminar toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cuenta con una política o declaración que prohíba toda forma de trabajo forzoso u obligatorio en la empresa?</li> <li>- Describan sus prácticas de reclutamiento y contratación que muestran el cumplimiento con este principio.</li> <li>- ¿Existe un protocolo o procedimiento de supervisión de la forma de contratación y trato del personal de contratistas/ subcontratistas?</li> <li>- Otorgan 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, ¿puede describir cómo mitigan el riesgo del trabajo en condiciones de servidumbre en un caso como éste?</li> <li>- ¿Cómo se aseguran de que no existan deducciones por cuotas de empleo o que se efectúen pagos o depósitos para comenzar el empleo?</li> <li>- ¿Cómo se aseguran de que los trabajadores no experimenten ninguna forma de restricción a la movilidad?</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>- ¿Cómo se aseguran de que no haya amenazas hacia los trabajadores por realizar denuncias ante las autoridades?</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 empresa?</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> </ul>	<p><b>DOCUMENTALES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Política o declaración que incluya el requerimiento con respecto al trabajo forzoso, con alcance a los contratistas/subcontratistas</li> <li>- Protocolo de convocatorias de empleo</li> <li>- Actas de asamblea general en el caso de comunidades indígenas o locales (cuando aplique)</li> <li>- Procedimiento y/o protocolo de contratación</li> <li>- Expedientes laborales</li> <li>- Contratos laborales firmados por ambas partes y registrados en la delegación departamental del trabajo</li> <li>- Procedimiento de denuncia por acoso laboral o sexual</li> <li>- Registros de pagos de planillas de seguro social IGSS</li> <li>- Constancia de pago y disfrute de vacaciones</li> <li>- Documentación de contratación de trabajadores extranjeros</li> <li>- Registro de horas extras y evidencia de pago de estas</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> <li>- Código de conducto, si existe</li> <li>- Capacitaciones sobre los 8 convenios de la OIT</li> </ul> <p><b>ENTREVISTAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Grupo de trabajadores propios y de contratistas</li> </ul>
---	--	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Existen carpetas o expedientes de los trabajadores inmigrantes para revisar sus antecedentes contractuales y permisos legales?</li> <li>- ¿La remuneración convenida con todos los trabajadores, incluidos los inmigrantes, está sobre el mínimo legal?</li> <li>- ¿conoce el personal de la empresa las prácticas prohibidas que implica el trabajo forzoso y obligatorio?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Representantes de trabajadores, asociaciones, cooperativas y de sindicatos (si los hubiere)</li> <li>- Personal de SVET, Secretaría Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas (cuando se identifique la necesidad)</li> <li>- Entrevistas a los trabajadores sobre voluntariedad de empleo</li> </ul>
<p>7.3.1 Las relaciones de empleo son voluntarias y se basan en el consentimiento mutuo, sin la amenaza de castigo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿se cuenta con un contrato laboral firmado por las partes y que cumple con lo requerido por la legislación laboral?</li> </ul>	
<p>7.3.2 No hay evidencia de prácticas que indiquen trabajo forzoso u obligatorio, incluyendo, entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- violencia física o sexual;</li> <li>- trabajo en condiciones de servidumbre;</li> <li>- retención de salarios / incluyendo el pago de honorarios por concepto del empleo y/o el pago de un depósito para comenzar a trabajar;</li> <li>- restricción de movilidad/movimiento;</li> <li>- retención del pasaporte y de los documentos de identidad;</li> <li>- amenazas de denuncia a las autoridades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cómo demuestra la empresa que las relaciones con los trabajadores y entre éstos y sus compañeros de trabajo se basan en el respeto mutuo?</li> <li>- ¿Cómo se asegura la empresa de que no se emplean prácticas de trabajo forzoso incluyendo lo descrito por el indicador?</li> <li>- ¿se tiene registro de las horas trabajadas por jornada de trabajo por cada persona?</li> <li>- ¿se tiene registro de horas extras por trabajador y pago de éstas?</li> <li>- ¿Cuál es la forma en que se acuerdan las vacaciones anuales entre la empresa y los trabajadores? ¿Existen más de dos períodos de vacaciones sin tomarlas por el trabajador?</li> </ul>	

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

#### 4.3.1 Legislación Aplicable

- **Constitución Política de la República de Guatemala.**

- Art. 102. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a. Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna;
- b. Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c. Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- d. Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal.;
- e. Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley.
- f. Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- g. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario.
- k. Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo.
- n. Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones.

- **Decreto de ley número 105-82 del 30 de noviembre de 1982.** Fecha de ratificación: 30 de noviembre de 1982. Fecha de depósito: 18 de enero de 1983 – ONU. Fecha de publicación: 6 de enero de 1984. Existe reserva en el artículo 14 de la convención. (Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial).
  - Art. 1. Se aprueba la convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial aprobada por las Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 2016 A (XX) de fecha 21 de diciembre de 1965.
- **Decreto Ley Nº 26- 2001, del 17 de julio de 2001.** Ratificación 8 de agosto de 2002. Fecha de depósito: 28 de enero de 2003. Entrada en vigor: 13 de agosto de 1995. (Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad). Adoptado en Ciudad de Guatemala, Guatemala. Fecha: 6 de julio de 1999. XXIX Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos.
- **Código de trabajo de Guatemala.** Principio de igualdad.
  - Artículo 14 bis. Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajo de propiedad particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general. El acceso que los trabajadores puedan tener a los establecimientos a que se refiriese este artículo no puede condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeñen.
  - Artículo 137 bis. Prohibición de discriminación para obtener empleo. Adicionado por el Artículo 9 del Decreto 64- 92 del Congreso de la República). Se prohíbe la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros en

donde se obtuvo la formación escolar o académica y de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo. El acceso que las o los trabajadores puedan tener a los establecimientos a los que se refiere este artículo, no puede condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeña.

### 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>- ¿Se cuenta con una política o declaración que prohíba la discriminación en el empleo y la ocupación?</li> <li>- ¿Se incluye la política de no discriminación en algún documento interno de la organización?</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>- ¿Cómo se aseguran, que los salarios y otras condiciones de trabajo no sean discriminatorios?</li> <li>- ¿Existe paridad de género/edad?</li> <li>- ¿Tienen una fuerza laboral étnicamente diversa?</li> <li>- ¿Tienen políticas sobre no discriminación?</li> <li>- ¿Se aseguran de que todos los empleados tengan la misma oportunidad de promoción?</li> <li>- ¿Cómo se aseguran, que los aspirantes tengan la misma oportunidad de empleo?</li> <li>- Si existen restricciones legales o normativas que, hasta donde ustedes estén enterados, limitarían su capacidad de cumplir con estos requisitos, ¿describan cómo mitigan esas restricciones?</li> <li>- ¿Cómo se asegura la empresa, que exista inclusión en la contratación de personal, en el desempeño de las actividades y en las promociones laborales?</li> <li>- ¿conoce el personal de la empresa las prácticas de discriminación en el empleo, la ocupación y la prohibición de estas?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reglamento interior de trabajo</li> <li>- Protocolo de convocatorias de empleo con lenguaje incluyente que demuestren que no hay discriminación por ningún motivo</li> <li>- Actas de asamblea general en el caso de comunidades indígenas o locales (cuando aplique)</li> <li>- Procedimiento de contratación</li> <li>- Perfiles de los diferentes puestos de trabajo en la empresa</li> <li>- Evaluaciones de ingreso que demuestren estar libres de sesgos por sexo u otro motivo de discriminación</li> <li>- Listado/Plantilla de personal con el respectivo perfil de trabajo y salario</li> <li>- Comprobantes de pago que demuestren que ocupantes de un mismo cargo perciben el mismo ingreso</li> <li>- Contratos de trabajo y anexos si existen</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Constancias de capacitación en lo concerniente a prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación</li> <li>- <b>ENTREVISTAS</b></li> <li>- Grupo de trabajadores propios y de contratistas</li> <li>- Representante de trabajadores, cooperativas, asociaciones solidaristas y de sindicatos (cuando existan)</li> <li>- Personal de Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala</li> </ul>
--	--	---

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

##### 4.4.1 Legislación aplicable

- **Constitución Política de la República de Guatemala.**

- Artículo 34. Derecho de asociación. Se reconoce el derecho de libre asociación. Nadie está obligado a asociarse ni a formar parte de grupos o asociaciones de auto-defensa o similares. Se exceptúa el caso de la colegiación profesional.
- Artículo 102.- Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: ítem: r. Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que avisen a la Inspección General de Trabajo. Sólo los guatemaltecos por nacimientos podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratos internacionales o en convenios intersindical es autorizados por el Organismo Ejecutivo.
- Art. 104. Derecho de huelga y paro. Se reconoce el derecho de huelga y para ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro.
- Artículo 116.- Regulación de la huelga para trabajadores del Estado. Las asociaciones, agrupaciones y los sindicatos formados por trabajadores del estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, no pueden participar en actividades políticas partidista. Se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas

y autónomas. Este derecho únicamente podrá ejercitarse en la forma que preceptúe la ley de la materia y en ningún caso deberá afectar la tensión de los servicios públicos esenciales.

- **CODIGO DE TRABAJO DE GUATEMALA**

- Artículo 38. Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma.
- Artículo 41. Los representantes del sindicato o sindicatos deben justificar su personería para celebrar el contrato colectivo por medio de certificación de que están legalmente inscritos, extendida por la dirección general del trabajo o, en su defecto, copia autentica del acuerdo que ordenó su inscripción y también por el acta de la asamblea que así lo haya acordado. La parte de los patronos no sindicalizados debe justificar su representación conforme al derecho común.
- Artículo 42. Si dentro de la misma empresa hay varios sindicatos de trabajadores o trabajadores pertenecientes a varios sindicatos, pueden coexistir sus respectivos contratos colectivos; pero las condiciones de un contrato colectivo que entrañe mayores ventajas para sus trabajadores que las establecidas por otro contrato colectivo para un sector o grupo distinto de trabajadores, deben aplicarse a estos últimos siempre que se trate de trabajo ejecutado en iguales condiciones.
- Artículo 43. Si firmado un contrato colectivo de trabajo, el patrono se separa del sindicato o grupo patronal que lo celebró, dicho contrato debe seguir rigiendo siempre la relación de aquel patrono con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores que sean partes en el mismo contrato.
- Artículo 44. Las obligaciones y derechos individuales que emanen de un contrato colectivo no se afectan por la disolución del sindicato de trabajadores o del sindicato de patronos que sea parte en el mismo.
- Artículo 46. El sindicato que sea parte de un contrato colectivo de trabajo puede ejercer los derechos y acciones que nazcan de éste, para exigir su cumplimiento y, en su caso, obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que procedan, contra: a) Sus propios miembros. b) Otros sindicatos que sean partes del contrato. c) Los miembros de los sindicatos a que se refiere el inciso anterior; y d) Cualquier otra persona obligada por el contrato.
- Artículo 49. Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste.
- Artículo 50. Las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo tienen fuerza de ley para:
  - a) Las partes que lo han suscrito.
  - b) Todas las personas que en el momento de entrar en vigor el pacto, trabajen en la empresa o centro de producción a que aquél se refiera en lo que dichos trabajadores resulten favorecidos y aun cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado; y

- c) Los que concierten en lo futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción afectados por el pacto en el concepto de que dichos contratos no pueden celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en el pacto colectivo.
- Artículo 51. Todo patrono que emplee en su empresa o en determinado centro de producción, si la empresa por la naturaleza de sus actividades tiene que distribuir la ejecución de los trabajos en varias zonas del país, los servicios de más de la cuarta parte de sus trabajadores sindicalizados, está obligado a negociar con el respectivo sindicato, cuando éste lo solicite, un pacto colectivo.
  - Artículo 102.- Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo
  - Artículo 140. Estado de Guatemala. Guatemala es un Estado libre, independiente y soberano, organizado para garantizar a sus habitantes el goce de sus derechos y de sus libertades. Su sistema de Gobierno es republicano, democrático y representativo.
  - Artículo 206. Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes. Son sindicatos campesinos los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollan en el campo agrícola o ganadero. Son sindicatos urbanos los no comprendidos en la definición del párrafo anterior. Las disposiciones del presente capítulo son aplicables a toda clase de sindicatos, sean urbanos o campesinos.
  - Artículo 209. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo. Si se incumpliere con lo establecido en este artículo, el o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en veinte cuatro horas, y el patrono responsable será sancionado con una multa equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas, debiendo, además pagar los salarios y prestaciones económicas que estos hayan dejado de percibir. Si el patrono persiste en esta conducta por más de siete días, se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida. Si algún trabajador incurriera en alguna causal de despido de las previstas en el artículo 77 de este Código el patrono iniciará incidente de cancelación de contrato de trabajo para el sólo efecto de que se autorice el despido.
  - Artículo 210. Los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones y están exentos de cubrir toda clase de impuestos fiscales y municipales que puedan pesar sobre sus bienes inmuebles, rentas o ingresos de cualquier clase.
  - Artículo 212. Todo trabajador que tenga catorce años o más puede ingresar a un sindicato, pero los menores de edad no pueden ser miembros de su Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo.
  - Procedimiento para reconocimiento de personería. Artículo 218. Con el finde obtener el reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de las organizaciones sindicales, debe observarse el siguiente procedimiento:
    - a) Debe presentarse solicitud por escrito directamente a la Dirección General de Trabajo o por medio de las autoridades de trabajo locales dentro de los veinte (20) días hábiles contados a

partir de la fecha en que se acordó la constitución de la organización. Con la solicitud se deben acompañar original y una copia del acta constitutiva y de los estatutos. Estos documentos deben estar firmados en cada uno de sus folios por el secretario general de la organización y al final deben ir firmados por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional. También debe incluirse prueba de que los miembros del Comité Ejecutivo Provisional llenan los requisitos previstos en el artículo 220, para desempeñar los cargos.

- b) La Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a las disposiciones legales. En caso afirmativo, previo el visto bueno del Despacho Superior, procederá realizar la inscripción del sindicato en el libro de personas jurídicas del registro público de sindicatos, con declaración expresa de que en la redacción de los estatutos se observó la legalidad respectiva

• **LSRHTE: Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado y su Reforma (Decreto 71-86 del Congreso de la República).**

Artículo 1.- \* Derecho de Sindicalización

Los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, podrán ejercer sus derechos de libre sindicalización y huelga de acuerdo a las disposiciones de la presente ley, con excepción de las fuerzas armadas y de la policía.

**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 el derecho efectivo a la negociación colectiva.	- ¿Existe una política o declaración en la empresa de respeto a la libertad sindical y el derecho efectivo a la negociación colectiva?	<b>DOCUMENTALES</b> - 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
7.5.1 Los trabajadores pueden crear o unirse a organizaciones de trabajadores de su elección.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿saben los trabajadores que pueden organizarse o conformar un sindicato?</li> <li>- ¿Están los trabajadores organizados en un sindicato cooperativa o asociación solidarista?</li> <li>- Si los trabajadores están representados por un sindicato, ¿es el sindicato autónomo e independiente?</li> <li>- ¿Existe en la organización un contrato colectivo de trabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿cumple este con los requisitos legales?</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>- Actas de asamblea general en el caso de comunidades indígenas o locales (si hubiere)</li> <li>- Registros de capacitación en libertad sindical y el derecho efectivo a la negociación colectiva</li> <li>- Acta de constitución y Estatutos de la o las organizaciones sindicales</li> </ul>

	<p>- ¿Qué formas de representación de los trabajadores, distintas a los sindicatos, existen en sitio?</p>	<p>cooperativas o asociaciones solidaristas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Acuerdos, si han sucedido negociaciones</li> <li>- Recibos de pago de salario para verificar que se cumplen los acuerdos, o evidencia de cumplimiento de los acuerdos suscritos</li> <li>- Recibos de pago de salario que evidencien que no se hace descuento a trabajadores que se dediquen a actividades sindicales (si existe un sindicato)</li> </ul> <p><b>ENTREVISTAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Grupo de trabajadores propios y de contratistas</li> <li>- Representante de trabajadores y líderes sindicales</li> <li>- Presidente o representante de la comunidad Indígena o local en el caso que aplique</li> </ul>
--	---	--

**ANEXO**

**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), 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.	
	f) Adjunten una declaración o declaraciones de políticas, hechas por su organización y que abarcan 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 dentro de las leyes o reglamentos nacionales aprobados.		

7.2.4 La organización deberá prohibir las peores formas de trabajo infantil.		
--	--	--

### Trabajo forzoso

Requisitos	Preguntas	Respuesta
7.3 La organización deberá eliminar toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.	a) ¿Acata su organización la Cláusula 7.3? En caso afirmativo, pase al apartado c).	
7.3.1 Las relaciones de empleo son voluntarias y se basan en el consentimiento mutuo, sin la amenaza de castigo.	b) Si la respuesta es negativa para el apartado a), describan cómo o por qué su organización no cumple con la Cláusula 7.3.	
7.3.2 No hay evidencia de prácticas que indiquen trabajo forzoso u obligatorio, incluyendo, entre otros:	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 7.3.	
<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> </ul>	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.	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• restricción de movilidad/movimiento;</li> <li>• retención del pasaporte y de los documentos de identidad;</li> <li>• amenazas de denuncia a las autoridades.</li> </ul>	e) Identifiquen cualquier obligación legal que ustedes consideran podría tener un impacto en su capacidad de acatar la Cláusula 7.3. Descríbalas e indiquen cómo impactan su capacidad de acatar la Cláusula 7.3.	
	f) Adjunten una declaración o declaraciones de políticas, hechas por su organización y que abarcan la Cláusula 7.3.	

### Discriminación en el empleo y la ocupación

Requisito	Preguntas	Respuesta
-----------	-----------	-----------

<p>7.4 La organización deberá asegurar que no haya discriminación en el empleo y la ocupación.</p> <p>7.4.1 Las prácticas de empleo y ocupación son no discriminatorias</p>	a) ¿Acata su organización la Cláusula 7.4? En caso afirmativo, pase al apartado c).	
	b) Si la respuesta es negativa para el apartado a), 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. Descríbalas e indiquen cómo impactan su capacidad de acatar la Cláusula 7.4.	
	f) Adjunten una declaración o declaraciones de políticas, hechas por su organización y que abarcan la Cláusula 7.4.	

### Libertad sindical y derecho a la negociación colectiva

Requisito	Preguntas	Respuesta
<p>7.5 La organización deberá respetar la libertad sindical y el derecho efectivo a la negociación colectiva.</p> <p>7.5.1 Los trabajadores pueden crear o unirse a organizaciones de trabajadores de su elección.</p>	a) Acata su organización la Cláusula 7.5? En caso afirmativo, pase al apartado c).	
	b) Si la respuesta es negativa para el apartado a), describan cómo o por qué su organización no cumple con la Cláusula 7.5.	
	c) Para las personas empleadas por ustedes en el/los sitios que detentan el certificado describan cómo es que	

<p>7.5.2 La organización respeta la plena libertad de las organizaciones de trabajadores para redactar sus propias constituciones y normas.</p>	<p>su organización sabe que cumple la Cláusula 7.5.</p>	
<p>7.5.3 La organización respeta los derechos de los trabajadores de dedicarse a actividades legales relacionadas con la creación, afiliación o asistencia a la organización de trabajadores, o abstenerse de hacerlo y no discriminará ni castigará a los trabajadores por ejercer estos derechos.</p>	<p>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.</p>	
	<p>e) Identifiquen cualquier obligación legal que ustedes consideran podría tener un impacto en su capacidad de acatar la Cláusula 7.5. Descríbalas e indiquen cómo impactan su capacidad de acatar la Cláusula 7.5.</p>	
<p>7.5.4 La organización negocia con las organizaciones de trabajadores legalmente establecidas y/o sus representantes elegidos de buena fe y haciendo el mayor esfuerzo por alcanzar dicho convenio sobre la negociación colectiva,</p>	<p>f) Adjunten una declaración o declaraciones de políticas, hechas por su organización y que abarcan la Cláusula 7.5.</p>	
<p>7.5.5 Los convenios sobre la negociación colectiva se implementan, siempre que existan.</p>		