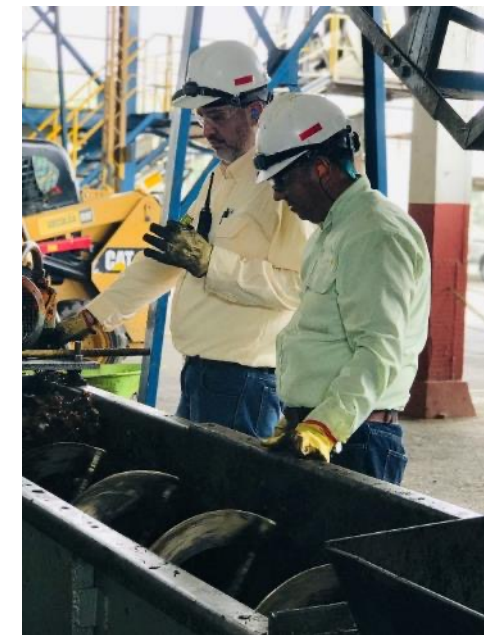




SAI Social
Accountability
International



PARTNERS of the AMERICAS
Connect • Serve • Change Lives



TALLER SECTORIAL – ECUADOR

INTRODUCCIÓN A LOS SISTEMAS DE CUMPLIMIENTO SOCIAL

Santo Domingo de los Tsáchilas, Ecuador

Miércoles 16 de Marzo del 2022

Los fondos del Proyecto Palma Futuro provienen del gobierno de Los Estados Unidos a través del Departamento de Trabajo, bajo el acuerdo cooperativo IL-32820-18-75-K. El 100% de los costos totales el proyecto es financiado por recursos federales, para un total de \$ 6.000.000 de dólares americanos. El material publicado no necesariamente refleja las visiones y políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Ninguna mención a empresas, productos comerciales u organizaciones implica apoyo o respaldo alguno por parte del Gobierno de los Estados Unidos.



Misión

- SAI promueve los derechos humanos en los lugares de trabajo

Visión

- Visualizamos un mundo donde los trabajadores, las empresas y las comunidades prosperan juntas.

Porque estamos aquí reunidos...

Derechos Humanos. Artículo 23

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.



Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia [CC BY-SA-NC](#)



Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia [CC BY](#)



Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia [CC BY](#)

Instrumentos Internacionales...

Declaración Universal de los Derechos Humanos – ONU Organización de las Naciones Unidas

- Convenios Internacionales
 - *Derechos civiles y políticos*
 - *Derechos sociales, económicos y culturales*
- Convenios temáticos
 - *Derechos del niño*
 - *Contra todas formas de discriminación de las mujeres*
 - *De los pueblos indígenas*

Derechos Laborales – OIT Organización Internacional del Trabajo

- Convenios fundamentales**
 - Libertad de asociación y negociación colectiva
 - Prohibición del trabajo forzado
 - Prohibición del trabajo infantil
 - No discriminación



¿Que esta pasando en el mundo?

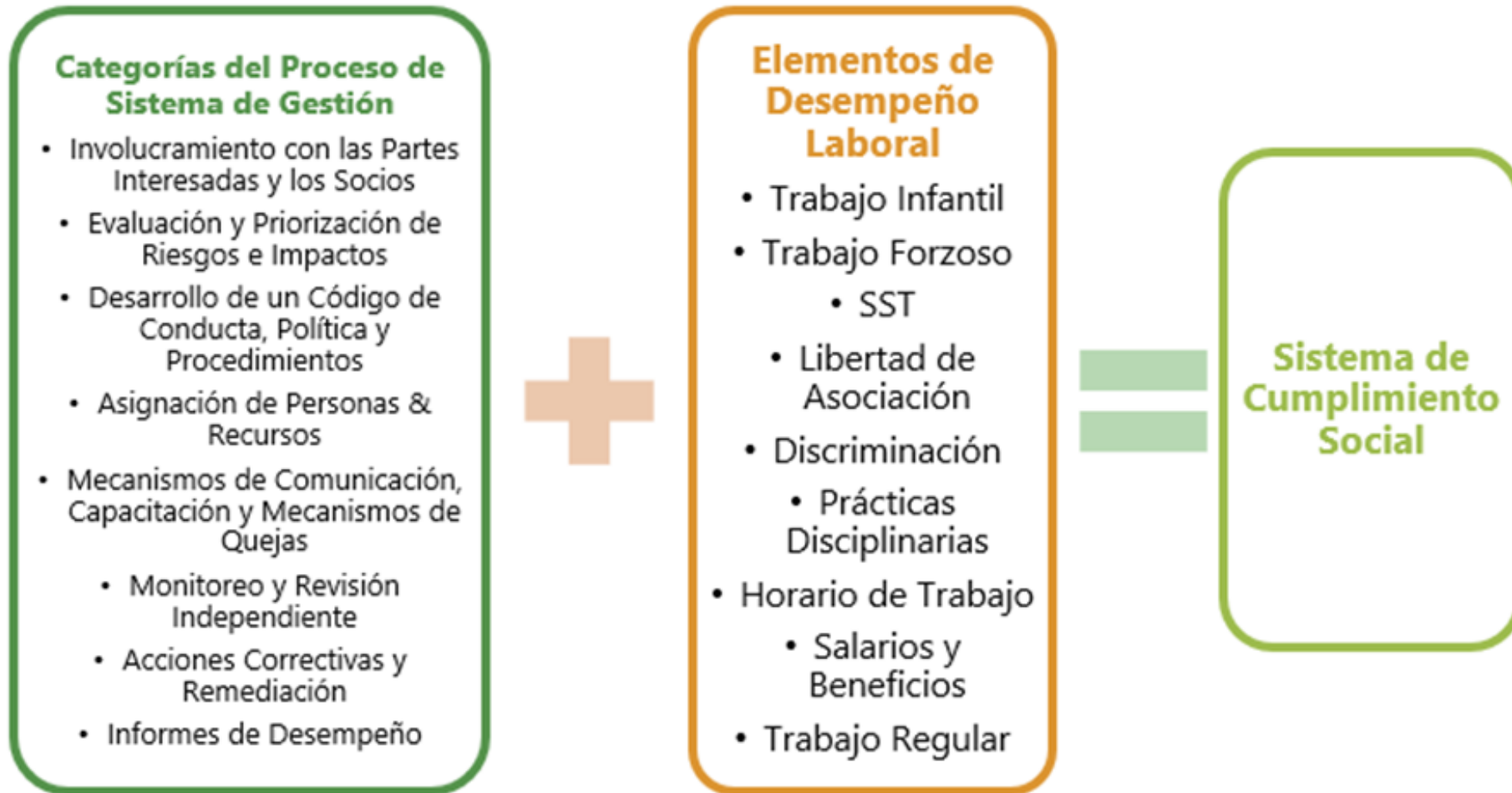
Sistemas de Cumplimiento Social ,
Normas, certificaciones
y códigos



**Derechos Fundamentales del Trabajo
Basados en DDHH y Convenios de la
Organización Internacional del Trabajo (OIT)**



Sistema de Cumplimiento Social (SCS)



Un sistema de cumplimiento social es una serie integrada de políticas y prácticas por las que una empresa procura garantizar la máxima adhesión a los elementos de su código de conducta que abarca cuestiones sociales y laborales”.

<https://www.dol.gov/ila/complychain/>

SCS Escala de Evaluación

	Sistema de Gestión	Desempeño Laboral
5	Sistema de gestión maduro, desarrollado e implementado con mejora continua del mismo	El desempeño laboral va más allá del simple cumplimiento
4	Sistema de gestión desarrollado, implementado de manera consistente y regular	El desempeño laboral está por encima de los requisitos mínimos de la ley/Normas Internacionales de Trabajo
3	Sistema de gestión desarrollado, pero no completamente implementado	Cumplimiento total de las leyes locales y las Normas Internacionales de Trabajo
2	Sistema de gestión parcialmente desarrollado, pero la implementación es reactiva, inconsistente y en su mayoría ineficaz	Cumplimiento parcial de las leyes y/o de las Normas Internacionales de Trabajo, pero el cumplimiento es inconsistente (no aplica en todos los casos)
1	No existe en el lugar un sistema para gestionar el desempeño laboral	No cumple con los requisitos mínimos de las leyes locales y/o de las Normas Internacionales de Trabajo



Relación entre el SCS y las certificaciones RSPO e ISCC

RSPO

PRINCIPIO 6: Respeto a los derechos y condiciones laborales



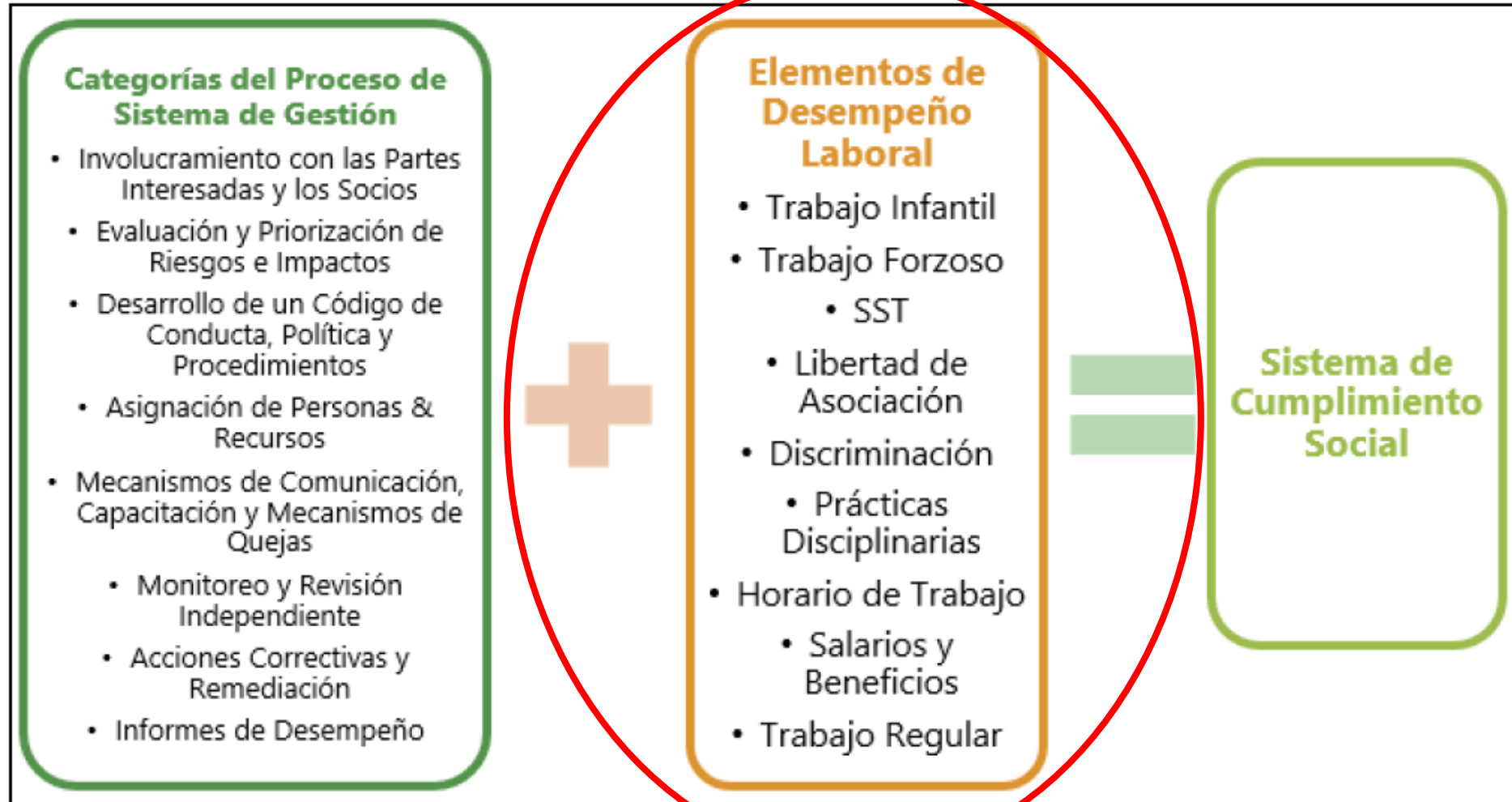
ISCC

PRINCIPIO 4. Cumplimiento de los derechos humanos, laborales y de tierras, y relaciones comunitarias responsables



SCS Desempeño

Elementos laborales de cumplimiento obligatorio según la legislación nacional



1. Trabajo Infantil

Estimaciones mundiales 2020, tendencias y el camino a seguir. Informe 10 de junio del 2021

- **X** Los avances para erradicar el trabajo infantil se han estancado por 1era vez desde hace 20 años.
- **X** El número de niños en situación de trabajo infantil se eleva actualmente a 160 millones en todo el mundo.
- **X** Nueve millones de niños más se encuentran en situación de riesgo debido a la #COVID19.



Fuente: https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_800301/lang--es/index.htm

1. Trabajo Infantil: Derecho Fundamental

"todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico. Así pues, corresponde al trabajo que es peligroso y perjudicial para el bienestar físico, mental o moral de los niños, niñas y adolescentes y el cual interfiere con su escolarización, puesto que les priva de la posibilidad de asistir a clase, les obliga a abandonar la escuela de forma prematura o les exige combinar el estudio con un trabajo pesado y que les requiere mucho tiempo".



Fuente: <https://www.ilo.org/ipec/facts/lang--es/index.htm>

Fuente: <http://upamujer.com/la-realidad-del-trabajo-infantil/>

¿Qué se espera de la Plantación para su cumplimiento?

Se busca la erradicación definitiva del trabajo infantil, para ello las organizaciones deben comprometerse a no usar ni apoyar el uso de trabajo infantil.



RSPO

PRINCIPIO 6: Respeto a los derechos y condiciones laborales

6.4. No se emplea ni se explota a los niños.

1. Trabajo Infantil



ISCC

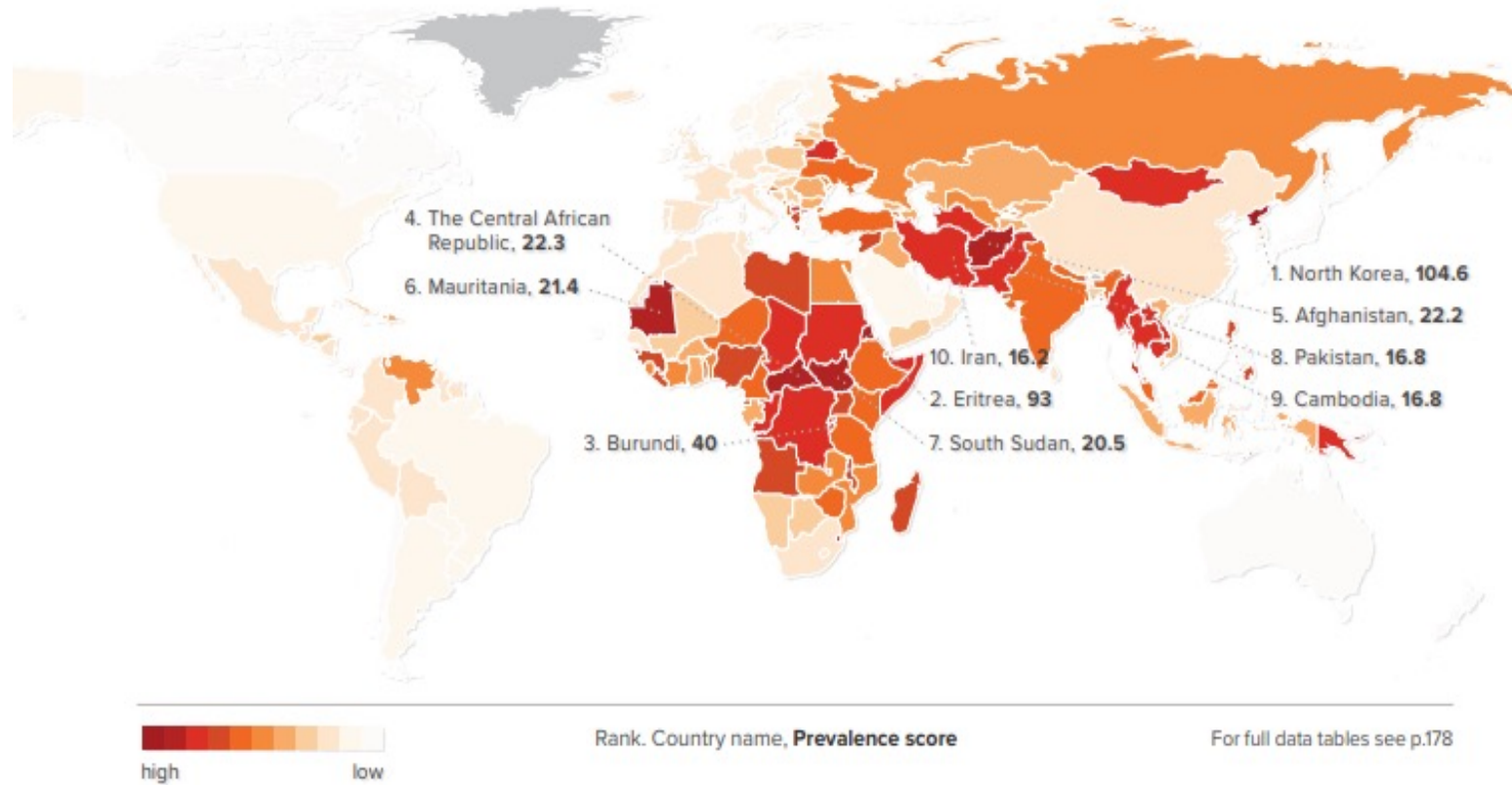
PRINCIPIO 4. Cumplimiento de los derechos humanos, laborales y de tierras, y relaciones comunitarias responsables

4.2. Condiciones de empleo

4.2.2. Se siguen las restricciones relacionadas con las actividades peligrosas:

Política integral de responsabilidad social o política de no trabajo infantil

2. Trabajo Forzoso



Fuente:
2018 Global Slavery Index
https://downloads.globallslaveryindex.org/ephemeral/GSI-2018_FNL_180907_Digital-small-p-1563415416.pdf

2. Trabajo Forzoso: Derecho Fundamental

Definición según la OIT

La Convención 29 de 1930 de la OIT, define trabajo forzoso como “todo trabajo o servicio que se exija a cualquier persona bajo la amenaza de cualquier sanción y para el cual dicha persona no se haya ofrecido voluntariamente.

Fuente:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029

¿Qué se espera de la Plantación para su cumplimiento?

Este elemento busca erradicar el trabajo forzoso u obligatorio y cualquier forma de abuso laboral, incluyendo la trata de personas, así como la esclavitud moderna.

Indicadores de Trabajo Forzoso según la OIT

1. Abuso de vulnerabilidad:
2. Engaño
3. Restricción de movimiento
4. Aislamiento
5. Violencia física o sexual
6. Intimidación y amenazas
7. Retención de documentos
8. Retención de Salarios
9. Esclavitud por deudas
10. Condiciones abusivas de trabajo o vivienda
11. Horas extras excesivas



RSPO

PRINCIPIO 6: Respeto a los derechos y condiciones laborales

6.6. No se emplea ninguna forma de trabajo forzoso o de tráfico de mano de obra.

2. Trabajo Forzoso



ISCC

PRINCIPIO 4. Cumplimiento de los derechos humanos, laborales y de tierras, y relaciones comunitarias responsable

4.2. Condiciones de empleo
4.2.1 No hay trabajo forzado en la finca o plantación

3. Salud y Seguridad en el Trabajo



Fuente: Propia, con derecho para uso de imagen

¿Qué se espera de la Plantación para su cumplimiento?

Garantizar que los trabajadores puedan disfrutar de un ambiente de trabajo seguro e higiénico, y que se reduzca al mínimo las situaciones que los puedan poner en peligro.

Definición

De acuerdo con la OIT “la seguridad y la salud en el trabajo (SST) es una disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. La salud en el trabajo conlleva la promoción y el mantenimiento del más alto grado de salud física y mental y de bienestar de los trabajadores en todas las ocupaciones. En este contexto, la anticipación, el reconocimiento, la evaluación y el control de los peligros que surgen en lugar de trabajo o dimanantes del mismo y que pudieran poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores son los principios fundamentales del proceso que rige la evaluación y gestión de los riesgos”.

Fuente:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_154127.pdf



RSPO

PRINCIPIO 6: Respeto a los derechos y condiciones laborales

6.7. La unidad de certificación garantiza que el entorno de trabajo bajo su control es seguro y sin riesgos indebidos para la salud

3. Salud y Seguridad en el Trabajo



ISCC

PRINCIPIO 4. Cumplimiento de los derechos humanos, laborales y de tierras, y relaciones comunitarias responsable

4.2. Condiciones de empleo

4.2.11. Existe una persona responsable de la salud, la seguridad y las buenas prácticas sociales de los trabajadores



4. Libertad de Asociación y derecho de negociación colectiva: Derecho Fundamental

- Definición

“Se entiende como el derecho de los trabajadores y los empleadores de constituir libremente organizaciones que promuevan y defiendan sus intereses en el trabajo y de afiliarse a ellas, sin interferencia mutua ni interferencia del Estado”.

Fuente: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_14_es.pdf

- ¿Que se espera de la Plantación para su cumplimiento?

Este elemento busca promover el derecho que tienen los trabajadores a unirse, asociarse, y negociar libremente ante los empleadores sus condiciones laborales y demás temas que puedan afectarles.



Fuente: <http://www.laopinionpanama.com>



RSPO

PRINCIPIO 6: Respeto a los derechos y condiciones laborales

6.3 La unidad de certificación respeta los derechos de todo el personal de formar y afiliarse a sindicatos de su elección y de negociar colectivamente. Cuando el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva está restringido por la ley, el empleador facilita medios paralelos de asociación y negociación independientes y libres para todo ese personal.

4. Libertad de Asociación



ISCC

PRINCIPIO 4. Cumplimiento de los derechos humanos, laborales y de tierras, y relaciones comunitarias responsable

4.2 Condiciones de empleo

4.2.7. Las condiciones de empleo de trabajadores individuales cumplen con las regulaciones legales y/o los acuerdos / negociaciones colectivas

5. Discriminación: Derecho Fundamental



Fuente:<http://www.taringa.net/posts/offtopic/18702051/La-discriminacion-del-Niunamenos.html>

¿Qué se espera de la Plantación para su cumplimiento?

Este elemento busca promover, en todo el ciclo laboral, un trato justo y equilibrado incluyendo actividades como contratación, promoción, entrenamiento, remuneración, despido y jubilación, al interior de las organizaciones.

Definición:

“(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social (entre otras características) que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

Fuente: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_14_es.pdf



RSPO

PRINCIPIO 6: Respeto a los derechos y condiciones laborales

6.1. Se prohíbe cualquier forma de discriminación.

6.5 No hay acoso ni abuso en el lugar de trabajo y se protegen los derechos reproductivos.

5. Discriminación



ISCC

PRINCIPIO 4. Cumplimiento de los derechos humanos, laborales y de tierras, y relaciones comunitarias responsable

4.2 Condiciones de empleo

4.2.3. No hay discriminación en la finca o plantación

6. Prácticas Disciplinarias

Definición:

La organización debe tratar a todo el personal con dignidad y respeto. La organización no debe tomar parte o tolerar el uso de castigos corporales, coerción mental o física o abuso verbal al personal. No se permite el trato rudo o inhumano.

Fuente: Social Accountability International: "Responsabilidad Social 8000", Norma internacional junio de 2014



Fuente:: <http://actualicese.com/conferencias/oro-regimen-sancionatorio/>

¿Qué se espera de la Plantación para su cumplimiento?

Este elemento busca garantizar que los trabajadores no sean abusados y estén libres de todo castigo corporal o injusto, a través de la facultad que tienen las organizaciones de implementar acciones correctivas, a fin de que el trabajador sea notificado en su falta laboral y, modifique el comportamiento desviado de sus obligaciones laborales.



RSPO

PRINCIPIO 6: Respeto a los derechos y condiciones laborales

6.5. No hay acoso o abuso en el lugar de trabajo y se protegen los derechos reproductivos.

5. Prácticas Disciplinarias



ISCC

PRINCIPIO 4. Cumplimiento de los derechos humanos, laborales y de tierras, y relaciones comunitarias responsable

4.2. Condiciones de empleo

4.2.4 Las condiciones laborales cumplen con los principios de igualdad

4.2.5 Los trabajadores se tratan con dignidad y respeto



7. Horario de trabajo



Fuente: <http://www.corvan.es/blog/page/4/>

Definición:

La organización debe cumplir con las leyes, contratos colectivos de trabajo (donde aplique) y estándares industriales aplicables relacionados con horarios de trabajo, descansos y días festivos.

Fuente: Social Accountability International: "Responsabilidad Social 8000", Norma internacional junio de 2014

¿Qué se espera de la Plantación para su cumplimiento?

Este elemento busca que la semana normal de trabajo, sin incluir tiempo extraordinario, debe cumplir con la normatividad y no exceder las 48 horas.



RSPO

PRINCIPIO 6: Respeto a los derechos y condiciones laborales

6.2. La remuneración y las condiciones laborales del personal, los trabajadores y los trabajadores de los contratistas cumplen siempre, por lo menos, los estándares mínimos legales o del sector y son suficientes para proporcionar un salario digno

- 6.2.2. Contratos de trabajo
- 6.2.3. Cumplimiento legal de horas de trabajo

7. Horario de Trabajo



ISCC

PRINCIPIO 4. Cumplimiento de los derechos humanos, laborales y de tierras, y relaciones comunitarias responsable

4.2. Condiciones de empleo

4.2.14. Los tiempos de trabajo y las horas extraordinarias se documentan



8. Salarios y beneficios

¿Qué es el salario mínimo legal?

Es el establecido por la legislación nacional.

¿Qué es el salario digno?

“Remuneración que percibe un trabajador suficiente para permitirle al trabajador y a su familia gozar de un nivel de vida digno. Entre los elementos de un nivel de vida digno están: alimentos, agua, vivienda, educación, servicios médicos, transporte, ropa y otras necesidades esenciales que incluyen lo necesario para afrontar cualquier eventualidad”.

Fuente: SAI Curso básico de Auditor SA8000



Fuente: <http://pregho.com/blog/como-leer-un-aviso-laboral//>

¿Qué se espera de la Plantación para su cumplimiento?

Este elemento busca que la organización respete el derecho de los trabajadores a que su salario cumpla con la normatividad vigente.



RSPO

PRINCIPIO 6: Respeto a los derechos y condiciones laborales

6.2. La remuneración y las condiciones laborales del personal, los trabajadores y los trabajadores de los contratistas cumplen siempre, por lo menos, los estándares mínimos legales o del sector y son suficientes para proporcionar un salario digno

- 6.2.2. Contratos de trabajo y condiciones de pago
 - 6.2.3 (C) Existe evidencia de cumplimiento legal de horas de trabajo regulares, deducciones, horas extras, enfermedad, derecho a vacaciones, licencia por maternidad, motivos de despido, período de preaviso y otros requisitos laborales legales.

8. Salarios y Beneficios



ISCC

PRINCIPIO 4. Cumplimiento de los derechos humanos, laborales y de tierras, y relaciones comunitarias responsable

4.2. Condiciones de empleo

- 4.2.6. Todos los trabajadores cuentan con contratos legales justos
- 4.2.7. Las condiciones de empleo de trabajadores individuales cumplen con las regulaciones legales y/o los acuerdos / negociaciones colectivas
- 4.2.8 Se paga un salario digno que satisface por lo menos los estándares mínimos legales o industriales



9. Trabajo Regular

Definición

Es el mecanismo para formalizar y vincular legalmente la relación de trabajo entre la organización y trabajador, o terceros, a través de acuerdos contractuales, lo que garantiza que se cumplan con los derechos laborales de los trabajadores.

¿Qué se espera de la Plantación para su cumplimiento?

Este elemento busca garantizar el cumplimiento de la normatividad para el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores.



Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia [CC BY-SA](#)



RSPO

PRINCIPIO 6: Respeto a los derechos y condiciones laborales

6.2.7. Se asignarán empleos permanentes a tiempo completo para todo trabajo esencial realizado por la unidad de certificación. El trabajo ocasional, temporal y por días se limita a empleos temporales o estacionales.

6.6.2 (C) Si se emplean trabajadores temporales o migrantes, se ha establecido y se implementa una política y procedimientos laborales específicos.

9. Trabajo Regular



ISCC

PRINCIPIO 4. Cumplimiento de los derechos humanos, laborales y de tierras, y relaciones comunitarias responsable

4.2.6. Todos los trabajadores cuentan con contratos legales justos

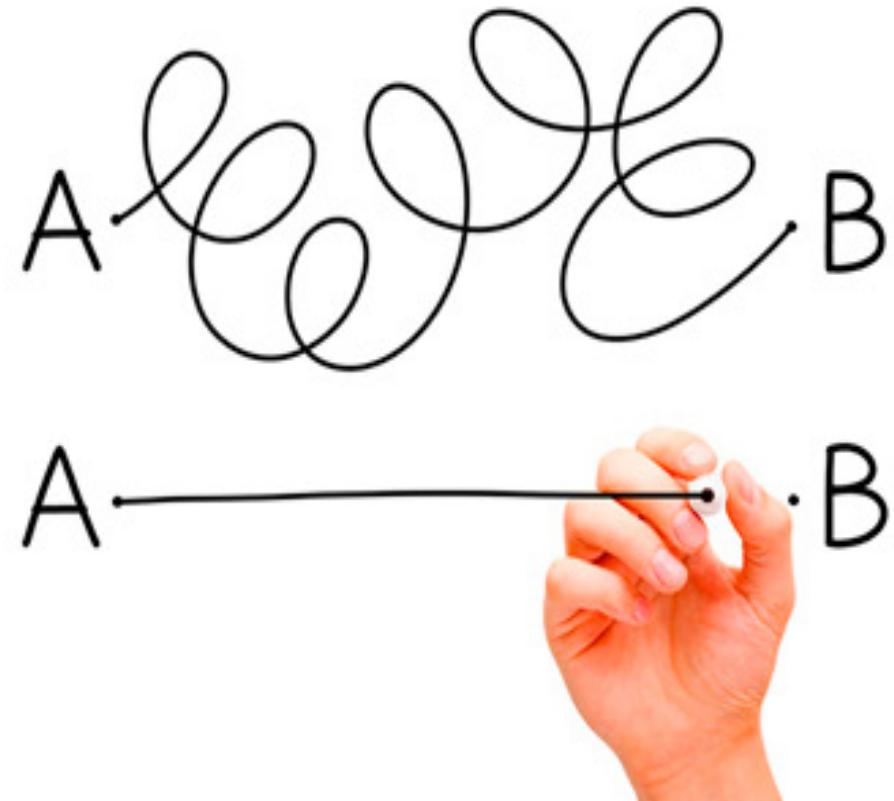
4.2.7. Las condiciones de empleo de trabajadores individuales cumplen con las regulaciones legales y/o los acuerdos / negociaciones colectivas

4.2.13. Existen registros de todos los trabajadores y empleados



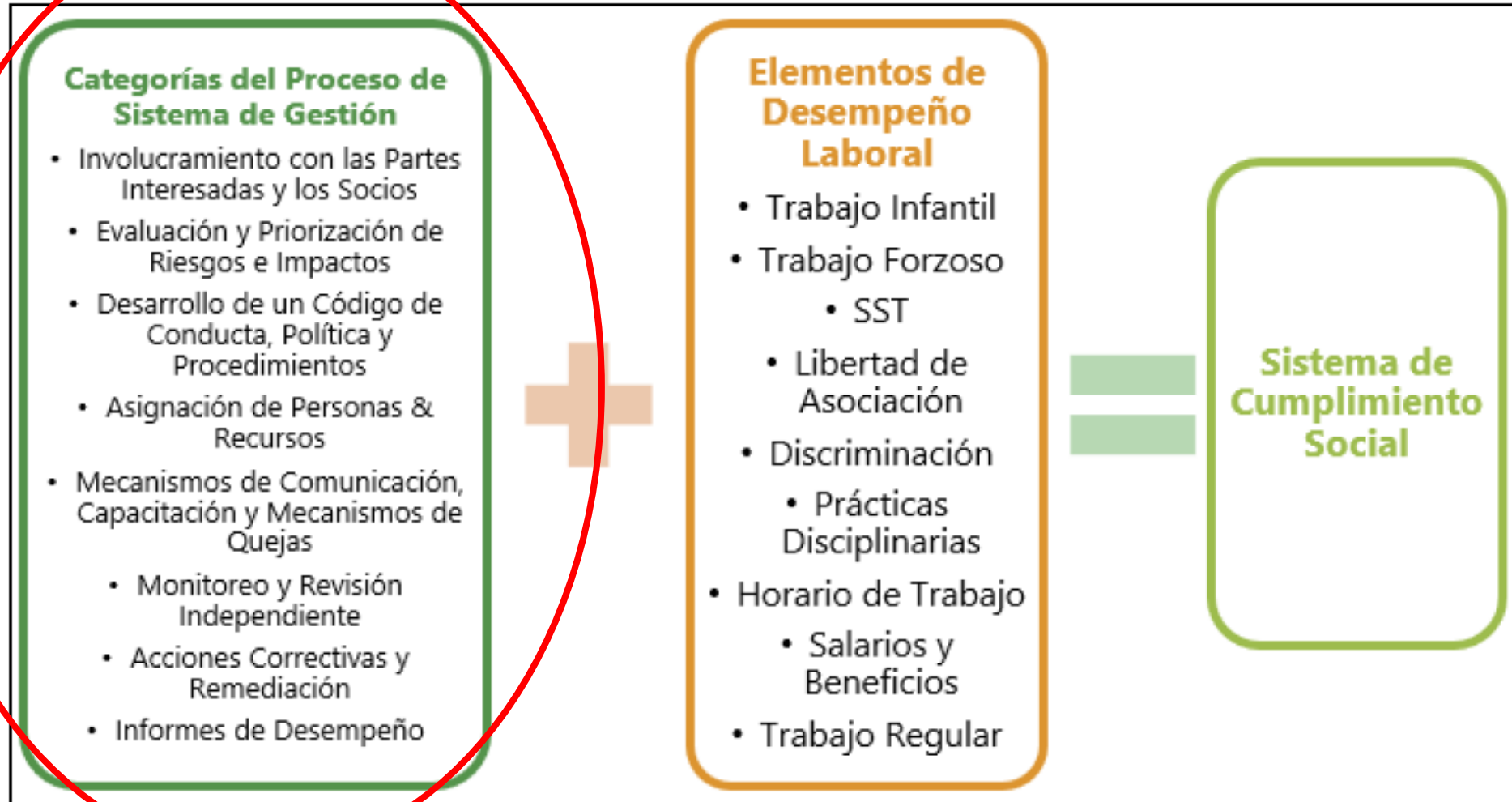
*¿Cómo vamos a
implementar, medir y
garantizar el
cumplimiento de los
elementos de Condiciones
Laborales en nuestras
Plantaciones?*

Sistema de Cumplimiento
Social (SCS): Gestión y
sus 8 Categorías



[Esta foto](#) de Autor desconocido está bajo licencia [CC BY-NC-ND](#)

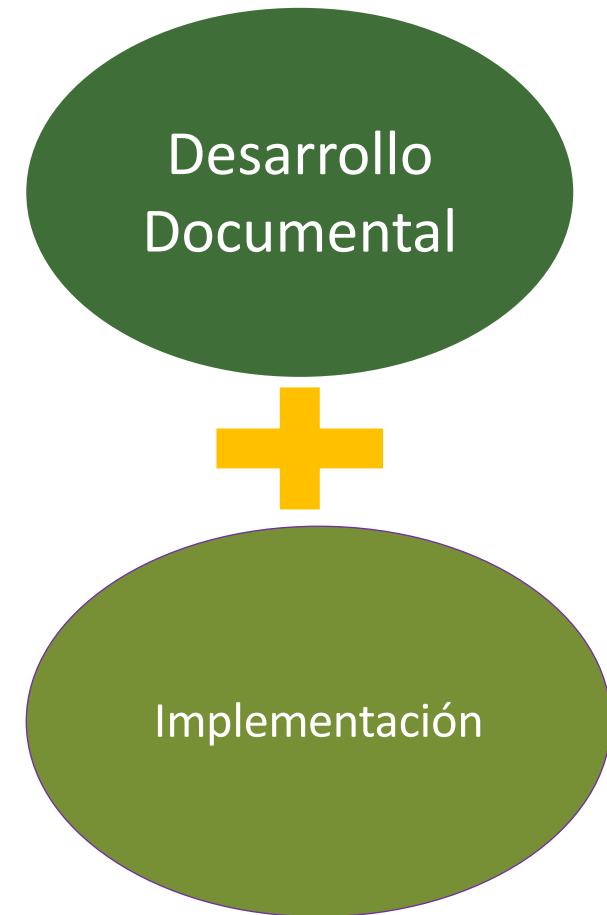
Sistema de Cumplimiento Social : Categorías de Gestión



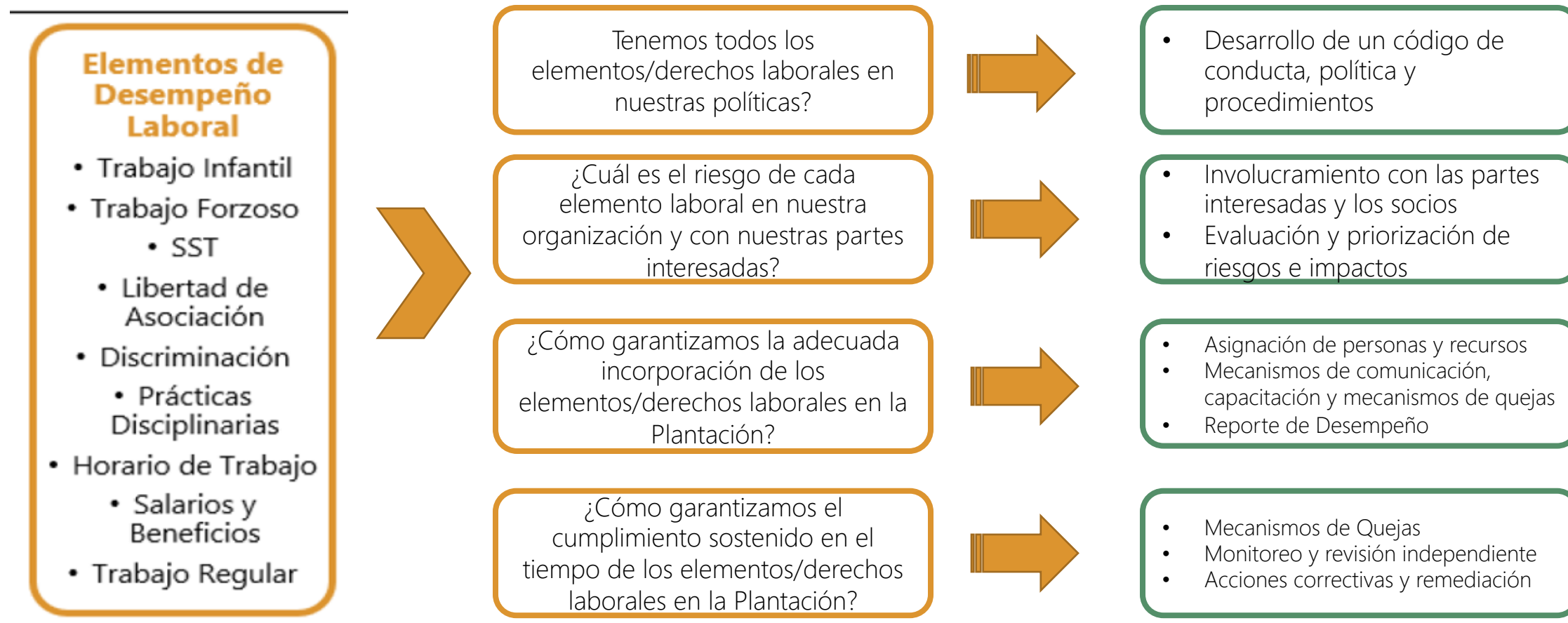
¿Qué es un sistema de gestión?

- Un **sistema de gestión** describe el conjunto de políticas, procedimientos y procesos que debe seguir una organización para cumplir sus objetivos.
- **Desarrollo de un sistema de gestión:** la creación de políticas, procedimientos y procesos.
- **Implementación de un sistema de gestión:** personas capacitadas y comprometidas que de manera habitual cumplen con las políticas, los procedimientos y los procesos.

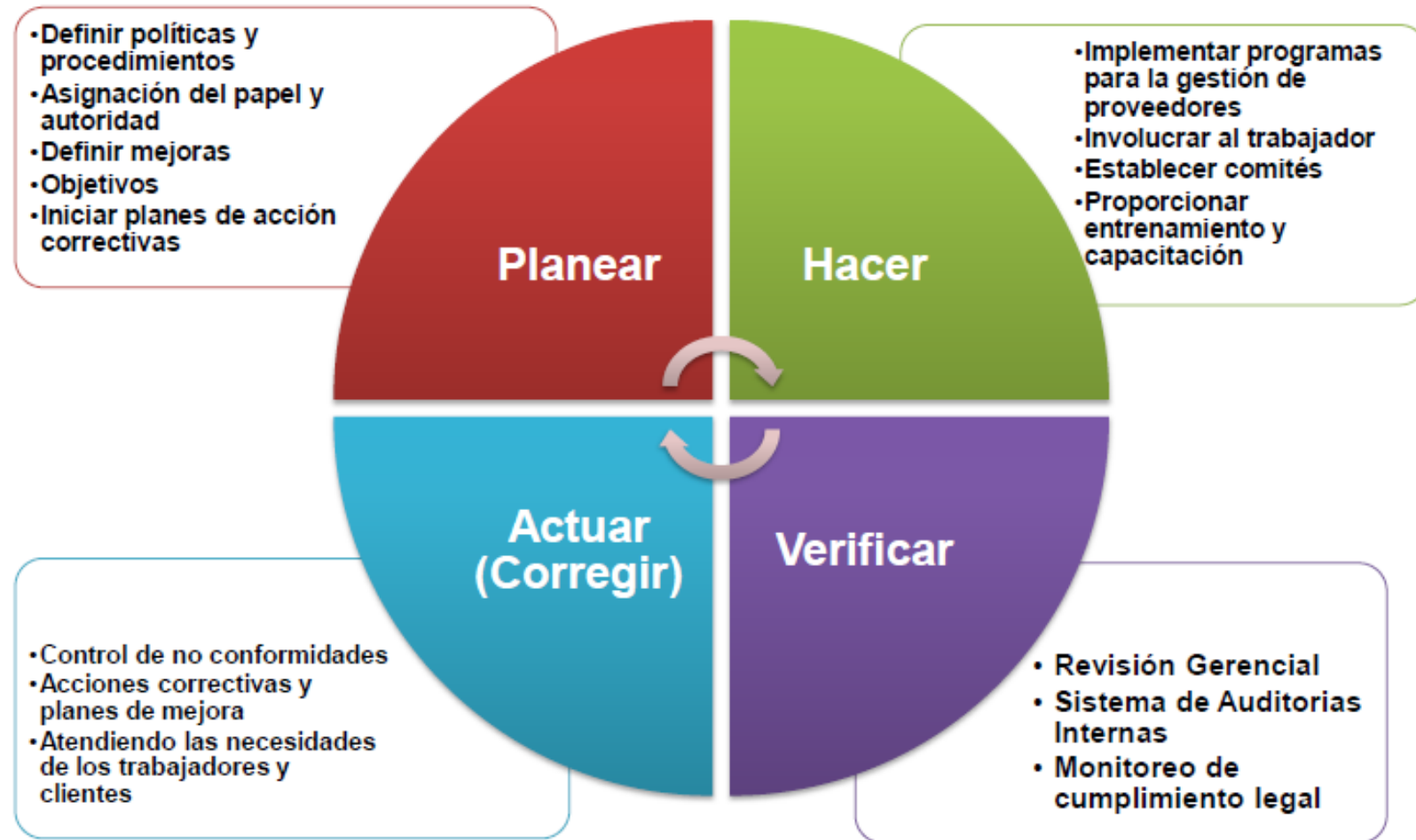
Muchas empresas **sólo** se concentran en el **desarrollo** de un sistema de gestión (creación de documentos), pero la **clave** es la **aplicación** cotidiana.



¿Cómo se trabajan las categorías de Gestión?



Sistema de Gestión Laboral: Mejora Continua





Proyecto Palma Futuro

Productores de Palma



- Sigüientes pasos
 1. Autoevaluación del SCS en la Plantación.
 2. Evaluación inicial y línea base del SCS.
 3. Elaboración de reporte con Planes de mejora.
 4. Capacitación sobre elementos de desempeño y categorías de gestión.
 5. Evaluación final del SCS e identificación de mejoras.





¡Muchas Gracias !

Estaremos felices de trabajar
con ustedes



<https://sa-intl.org/programs/palma-futuro/>

Stephanie Wilson: SWilson @sa-intl.org

Florencia Gonzalez: FGonzalez@sa-intl.org

Yolanda Brenes: ybrenes@sa-intl.org

Maria Camila López: M Lopez@sa-intl.org

Social Accountability International (SAI)

