

GRUPO DE MANEJO DE CERTIFICACION FORESTAL EX DURAFOR	Medidas para evitar la discriminación	Código:	GYP 001
		Tipo:	Procedimiento operativo
		Páginas:	1 de 6
		Nº de versión:	01
		Fecha última versión:	2024-05-17
		Aprobado por: Grupo	

1. Objetivo

Establecer medidas que eviten la discriminación del trabajador forestal

2. Alcance

Aplicable a todos trabajadores forestales y empresas contratistas forestales vinculadas o que trabajan en el área forestada de GRUPO DE MANEJO DE CERTIFICACION FORESTAL EX DURAFOR

Aplicable a todas las actividades que se realicen en el predio forestal de GRUPO DE MANEJO DE CERTIFICACION FORESTAL EX DURAFOR

3. Responsables del cumplimiento

Empresa compradora del monte, contratistas y subcontratistas de servicios.

Productor

4. Procedimiento

ASPECTOS LABORALES – FUNCIONAMIENTO – NO DISCRIMINACION - OTROS

- 1) Cada empresa de servicios deberá tener instancias de diálogo y sugerencias con sus trabajadores, jornadas de capacitación, mesas de negociación, o escritas por algún medio (buzones de sugerencias o similares)
- 2) En caso de llevar a cabo las sugerencias, éstas se deberán presentar al Productor o a la empresa contratista, para analizar el caso en que las partes se vean implicadas y como buscar una mejora, o asumirá aquellas que surjan de los acuerdos salariales del sector involucrado.
- 3) En caso de que se registre que la empresa contratista no atiende los reclamos pertinentes o sugerencias de sus trabajadores, así como represión sindical, será observada por GRUPO DE MANEJO DE CERTIFICACION FORESTAL EX DURAFOR o el responsable que ésta designe, ya que genera no conformidades.
- 4) El Uruguay fue miembro fundador de la O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo) y como tal signatario de sus reglamentaciones internacionales; por lo que GRUPO DE MANEJO DE CERTIFICACION FORESTAL EX DURAFOR cumple con sus postulados y solicita a las empresas de servicios que en ese establecimiento trabajan
- 5) Las relaciones de trabajo de GRUPO DE MANEJO DE CERTIFICACION FORESTAL EX DURAFOR y las empresas de servicios se rigen de acuerdo a contratos de trabajo (escritos y verbales), las diversas leyes y decretos nacionales vigentes en la materia.
- 6) Es política de GRUPO DE MANEJO DE CERTIFICACION FORESTAL EX DURAFOR interesarse en el cumplimiento de todas las normas.
- 7) Así mismo; GRUPO DE MANEJO DE CERTIFICACION FORESTAL EX DURAFOR se preocupa por los métodos usados para evaluar el trabajo humano en sus diversos contextos y por investigar factores que influyen en la eficiencia y economía de las distintas situaciones, para poder efectuar las posibles mejoras y en un ámbito de diálogo y discusión con las empresas de servicios forestales

GRUPO DE MANEJO DE CERTIFICACION FORESTAL EX DURAFOR	Medidas para evitar la discriminación	Código: GYP 001
		Tipo: Procedimiento operativo
		Páginas: 2 de 6
		Nº de versión: 01
		Fecha última versión: 2024-05-17
		Aprobado por: Grupo

- 8) GRUPO DE MANEJO DE CERTIFICACION FORESTAL EX DURAFOR en caso de tener trabajadores forestales pondrá a disposición los teléfonos de emergencia y los teléfonos de los sindicatos por cualquier consulta que deseen realizar. Esto mismo será solicitado a las empresas contratistas que realicen tareas en el área forestal
- 9) **DISCRIMINACION POR GENERO - EDAD – RAZA – RELIGION – DISCAPACIDAD – DESIGUALDAD – ACTIVIDAD SINDICAL- IDEOLOGIA- ETC.**

La empresa no discriminara el ingreso de trabajadores por razones de edad (siendo mayor de edad), sexo, raza, cultura, origen social, política o religión pues ante todo prima la capacidad y habilidad para el cumplimiento de las tareas para la cual sea contratado, el uso y entendimiento de la actividad a realizar, el cumplimiento de todas las normativas legales, disposiciones internas de funcionamiento, principios y criterios de la certificación y todo aquello que corresponda.

La Ley N°. 17.817(06.09.2004) declara de interés nacional la lucha contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación y crea la Comisión Honoraria contra los mismos.

DECLARACIÓN SOCIO LABORAL DEL MERCOSUR DERECHOS INDIVIDUALES No discriminación - Todo trabajador tiene garantizada la igualdad efectiva de derechos, trato y oportunidades en el empleo y ocupación, sin distinción o exclusión en razón de raza, origen nacional, color, sexo u orientación sexual, edad, credo, opinión política o sindical, ideología, posición económica o cualquier otra condición social o familiar en conformidad con las disposiciones legales vigentes.

SEXO - La discriminación por sexo consiste en tratar a una persona (empleado o solicitante de empleo) de manera no favorable por el sexo de esa persona. La discriminación por sexo también puede hacer referencia a tratar a una persona de manera menos favorable por su relación con una organización o grupo que, generalmente, está asociado con personas de un determinado sexo.

La discriminación contra una persona por ser transgénero constituye una discriminación por sexo. También se conoce como discriminación por identidad de género. Además, las lesbianas, los homosexuales y las personas bisexuales pueden entablar reclamaciones por discriminación sexual. Tales reclamaciones pueden incluir, por ejemplo, alegaciones de acoso sexual u otros tipos de discriminación por sexo, como medidas negativas tomadas debido a que la persona no se ajusta a los estereotipos sexuales.

RAZA- Discriminación racial implica acciones específicas de distinción, exclusión, o preferencias basadas en motivos de raza, origen nacional o étnico que tienen como objeto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos en condiciones de igualdad. Racismo invoca una superioridad o inferioridad intrínseca de grupos raciales o étnicos, otorgando a unos el derecho de dominar, despreciar y minimizar al otro diferente.

DESIGUALDAD entre clases sociales refieren a la desigual distribución de derechos y privilegios, deberes y responsabilidades, gratificaciones y privaciones, poder social e influencia dentro de una sociedad, en función de la pertenencia a los estratos y/o clases sociales.

RELIGION - La discriminación por religión consiste en tratar a una persona (empleado o solicitante de empleo) de manera no favorable por sus creencias religiosas. La ley protege no solo a las personas que pertenecen a religiones tradicionales y organizadas, como el budismo, el cristianismo, el hinduismo, el islamismo y el judaísmo, sino también a otras personas que tienen sinceras creencias religiosas, éticas o morales. La discriminación por religión también puede hacer referencia a tratar a una persona de manera diferente por estar casada (o asociada) con una persona de una religión en particular o por su relación con una organización o grupo religioso.

GRUPO DE MANEJO DE CERTIFICACION FORESTAL EX DURAFOR	Medidas para evitar la discriminación	Código: GYP 001
		Tipo: Procedimiento operativo
		Páginas: 3 de 6
		Nº de versión: 01
		Fecha última versión: 2024-05-17
		Aprobado por: Grupo

EDAD - La discriminación por edad consiste en tratar a una persona (empleado o solicitante de empleo) de manera menos favorable por su edad. Esto puede ser válido para personas mayores pero no implica aceptar a menores de 18 años ya que la actividad de estos está regulada por el Instituto del Menor. En Uruguay está prohibido el trabajo infantil de menores de 15 años. Los menores de 18 años que deseen trabajar deben contar con el carné de trabajo habilitante otorgado por el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay (INAU). Se protegerá a los menores contra el desempeño de cualquier tipo de trabajo peligroso, nocivo para su salud o para su desarrollo físico, espiritual, moral o social. Se prohíbe todo trabajo que no le permita gozar de bienestar en compañía de su familia o responsables o que entorpezca su formación educativa. Las personas jóvenes de entre 15 y 24 años que no hayan tenido experiencia formal de trabajo pueden ser contratadas por un plazo mayor a noventa días corridos

La persona que acceda al trabajo deberá demostrar idoneidad para la actividad y/o interés y/o capacidad para adquirir los conocimientos para la tarea para la cual postula y aceptar las exigencias para un trabajo correcto para permanecer en él como en cualquier actividad. En el caso de mujeres no existirá diferencia por sexo a misma tarea y dedicación horaria, adaptando las condiciones de trabajo según normativa vigente (peso, instalaciones, licencias).

Un empleador no tiene que adaptarse a las creencias o prácticas religiosas de un empleado si hacerlo le causaría dificultades excesivas. Se muestra una dificultad excesiva cuando una carga es sustancial en el contexto general del negocio de un empleador, teniendo en cuenta todos los factores relevantes en el caso en cuestión, incluyendo el alojamiento particular en cuestión y su impacto práctico en virtud de la práctica, tamaño y costo operativo, del empleador. Una adaptación puede causar dificultades excesivas si es costosa, compromete la seguridad en el lugar de trabajo, disminuye la eficiencia del lugar de trabajo, infringe los derechos de otros empleados o requiere que otros empleados hagan sin querer más de lo que les corresponde en un trabajo potencialmente peligroso u oneroso.

La OIT ha establecido recomendaciones que pueden servir como guía para establecer procedimientos claros y precisos a la hora de tomar determinaciones con respecto a esta problemática social. De acuerdo con la "Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo", adoptada por la 86ª Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), se consideran Derechos Fundamentales en el Trabajo:

- la Libertad de Asociación
- la Libertad Sindical
- el reconocimiento a la Negociación Colectiva
- la Eliminación de todas las Formas de Trabajo Forzoso u Obligatorio
- la Abolición Efectiva del Trabajo Infantil
- la Eliminación de la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación

Uruguay tiene reconocidos constitucionalmente estos derechos y ha ratificado los Convenios Internacionales del Trabajo de la O.I.T. que refieren a ellos

El trabajo de personas menores de 18 años en tareas forestales no será permitido para cumplir así con las disposiciones de INAU y el Decreto. 372/99.

A pesar de ello existe la Ley N° 19973 que permitiría tareas en otros ámbitos no directamente con uso de maquinarias o de riesgo- (Finalidad y objetivos. Ámbito subjetivo de aplicación).- La presente ley tiene por finalidad el desarrollo de políticas activas de empleo dirigidas a favorecer el acceso a una actividad laboral remunerada, ya sea por cuenta propia o ajena, de los jóvenes entre 15 y 29 años, de los trabajadores mayores de 45 años y de personas con discapacidad, poniendo especial énfasis en facilitar su ingreso o reinserción en el mercado de trabajo y promover su capacitación y formación profesional.

GRUPO DE MANEJO DE CERTIFICACION FORESTAL EX DURA FOR	Medidas para evitar la discriminación	Código: GYP 001
		Tipo: Procedimiento operativo
		Páginas: 4 de 6
		Nº de versión: 01
		Fecha última versión: 2024-05-17
		Aprobado por: Grupo

APTITUD FISICA Y/O MENTAL – DISCAPACIDAD - Si la persona posee algún impedimento físico o mental para la actividad para la cual solicita el trabajo será esto mismo la condicional que pudiera no permitir su no contratación ya que las tareas forestales implican la movilidad en terrenos variables y el uso de maquinaria u equipos, así como la comprensión plena de las acciones a realizar. En estos casos se deberán evaluar en función de la tarea propuesta y se exigirá el carné de salud vigente, así como las libertas o toda documentación necesaria habilitante.

SINDICALIZACION - En caso de que el trabajador integre un sindicato o represente a sus compañeros constituyendo su representante, no será esto motivo de despido o discriminación.

Declárase que, de conformidad con el artículo 57 de la Constitución de la República, con el artículo 1º del Convenio Internacional del Trabajo N°98 (sobre el derecho de **sindicación** y de negociación colectiva, 1949) aprobado por la Ley N°12.030, de 27 de noviembre de 1953, y con los literales a) y b) del artículo 9º de la Declaración sociolaboral del MERCOSUR, es absolutamente nula cualquier discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical de los trabajadores en relación con su empleo o con el acceso al mismo.

Según el Convenio Internacional de Trabajo (CIT) 190: “Todo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores [...]”.

La ley nacional N°15.903 dispone en su artículo 289 que “las infracciones a los convenios internacionales de trabajo, leyes, decretos, resoluciones, laudos y convenios colectivos, cuyo contralor corresponde a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social (IGTSS) se sancionan con amonestación, multa o clausura del establecimiento”.

El artículo 6 del decreto 186/004 señala como infracciones muy graves “las acciones u omisiones que impliquen discriminación en las condiciones de trabajo por razón de sexo, nacionalidad, estado civil, raza, condición social, ideas políticas y religiosas y adhesión o no a sindicatos” y establece en su artículo 13 que “las infracciones muy graves se sancionan en su grado mínimo, con una multa de cien a ciento diez jornales; en su grado medio de ciento once a ciento veinticinco jornales y en su grado máximo de ciento veintiséis a ciento cincuenta jornales, por cada trabajador afectado”.

CONFLICTIVIDAD – CONSUMO DE DROGAS U ALCOHOL - De todas formas, la empresa se reservará el derecho de admitir a aquella persona que posea antecedentes penales y esté requerido, haya participado o generado eventos constados de alta agresividad de violencia doméstica o lesiones con otras personas, genere conflictos en el trabajo grupal, así como que se sepa o se vea que consume drogas, u alcohol, o porta armas o realiza actos reñidos contra la moral o seguridad.

Se prohíbe el consumo y la tenencia de alcohol y cualquier otro tipo de droga durante la jornada de trabajo, sea en los lugares de trabajo o en ocasión de este.

Los trabajadores que, al ingreso o durante la jornada de trabajo, presenten indicadores conductuales que hagan evidente no encontrarse en condiciones de desempeñar su labor y que pudieran corresponderse a efectos del consumo, serán separados de la tarea, cualquiera sea su categoría. El empleador tendrá la potestad de aplicar las pruebas de detección de un eventual consumo mediante dispositivos analíticos no invasivos, dispuestos por las autoridades competentes. En caso de que el trabajador se niegue a la realización de la prueba de detección, no podrá retornar a sus tareas hasta tanto certifique estar en condiciones.

GRUPO DE MANEJO DE CERTIFICACION FORESTAL EX DURAFOR	Medidas para evitar la discriminación	Código: GYP 001
		Tipo: Procedimiento operativo
		Páginas: 5 de 6
		Nº de versión: 01
		Fecha última versión: 2024-05-17
		Aprobado por: Grupo

Ante un resultado positivo se suspenderá la jornada laboral del trabajador involucrado y el personal de salud actuante emitirá un informe firmado, indicando los datos del examinado, procedimiento practicado, resultado de la prueba y recomendaciones derivadas del resultado.

El original del informe se le entregará al trabajador y una copia se remitirá a la Comisión bipartita de seguridad y salud quien deberá actuar guardando la debida reserva y confidencialidad de la información recibida.

Ante un segundo resultado positivo, la comisión bipartita de seguridad y salud deberá orientar al trabajador involucrado a los servicios de salud (SNIS) para su diagnóstico y eventual tratamiento de rehabilitación, sin perjuicio de las sanciones que pudieran corresponder.

ENFERMEDADES La portación de enfermedades contagiosas o transmisibles será evaluada en el momento de presentar el certificado médico avalado por el MSP y esto irá asociado a la actividad que realice y al riesgo que esto conlleve al resto del personal (Hepatitis, HIV, otros).

Si el trabajador posee dolencias u enfermedades previas, no generadas por actividades en la empresa; inhabilitantes o causantes de una inadecuada respuesta a determinada actividad, ésta podrá ser causal de no contratación

Es de considerar que todo esto estará relacionado a la tarea específica para la cual la persona postule y que se solicitará a las empresas contratistas considerar estos puntos en la contratación de trabajadores que realicen actividades en el área forestal de la empresa.

COVID 19 – De existir actividad se solicitará a las empresas contratistas y su personal cumplir con la normativa exigida por el Gobierno Nacional, MSP, Gobierno departamental, MTSS en cuanto a las distancias, uso de mascarilla, limpieza y desinfección de manos. De ser necesario y en virtud de la actividad y/o la cantidad de personas o el tipo de instalaciones se podrá llegar a exigir los análisis correspondientes.

A nivel de la empresa se cumple con la normativa del BSE, se imprimió material que está disponible en las instalaciones, existe alcohol en gel, se hace uso de mascarilla y se mantienen distancias.

TRABAJO EN CONDICIONES CLIMATICAS EXTREMAS - El MTSS el 24.01.2022 dio a conocer el Decreto 268 por el cual se establece la necesidad de contar con un Protocolo de actuación en función de condiciones climáticas adversas.

Justificación: la ocurrencia de fenómenos meteorológicos adversos, considerados como eventos atmosféricos capaces de producir directa e indirectamente daños a las personas o daños materiales de consideración en el ámbito rural.

Consideraciones: a) Las condiciones ambientales de trabajo de los trabajadores rurales deben ser las adecuadas en función del lugar donde se realizan, el tipo de actividad y las condiciones climáticas.

b) cuando existan factores meteorológicos adversos como lluvias, vientos u otros que por su magnitud e intensidad comprometan la seguridad de los trabajadores, corresponde disponer la suspensión de las tareas mientras subsistan los mismos

c) en el caso de toda actividad forestal considerar los procedimientos existentes en los que se consideran las medidas de prevención, seguridad, cuidado, y control de las tareas.

CAPACITACION - Los trabajadores o sus representantes tienen derecho, de conformidad con la legislación, a consultar y efectuar las recomendaciones que consideren oportunas y adecuadas que puedan afectar la

GRUPO DE MANEJO DE CERTIFICACION FORESTAL EX DURAFOR	Medidas para evitar la discriminación	Código: GYP 001
		Tipo: Procedimiento operativo
		Páginas: 6 de 6
		Nº de versión: 01
		Fecha última versión: 2024-05-17
		Aprobado por: Grupo

seguridad y salud en el trabajo, al empleador y a los órganos de participación previstos en el decreto 291/007 (a nivel de empresa y las comisiones tripartitas).

Todos los trabajadores desarrollaran tareas de acuerdo con su condición física (art 7 decreto 125/014).

En todos los casos se tomará en cuenta la normativa vigente en todos y cada uno de los aspectos, las recomendaciones de la OIT, los acuerdos tripartitos, las pautas del MSP y la especificación en cuanto a la dificultad e importancia de la tarea a realizar.

Para la resolución en instancias de reclamos por discriminación u impedimento para poder trabajar, será importante según el reclamo presentado, la existencia de documentación y o testimonios por parte de todas las partes

- A. Actuaciones Administrativas: Si el procedimiento interno no encuentra una solución definitiva y amigable para ambas partes, el trabajador, el empleador o ambas partes de común acuerdo pueden acudir a una instancia administrativa que tiene lugar en el Centro de Asesoramiento y Asistencia Jurídica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (en los departamentos del Interior del país, la audiencia de conciliación está a cargo de las Agencias Zonales del mismo Ministerio).
- B. Actuaciones judiciales: si no se logra una solución al diferendo en el Ministerio de Trabajo, queda abierta la posibilidad de acudir al Poder Judicial.
En la ciudad de Montevideo hay Juzgados Letrados de Primera Instancia del Trabajo y en las ciudades del Interior del país, son competentes los Juzgados Letrados de Primera Instancia. El fallo puede ser apelado por cualquiera de las partes para ante alguno de los Tribunales de Apelaciones del Trabajo.

5. Verificación

GRUPO DE MANEJO DE CERTIFICACION FORESTAL EX DURAFOR solicitara al productor involucrado asignar un responsable para el control de la aplicación de este procedimiento. De ser necesario el grupo podrá a su vez designar un responsable para la resolución del conflicto.

En caso de detectarse conflictos por acción de las actividades forestales que se desarrollan en los predios de los integrantes del GRUPO DE MANEJO DE CERTIFICACION FORESTAL EX DURAFOR involucrados o por parte del personal no propio afectado, se solicitará su inmediata solución a la empresa contratista o quien corresponda o la detención de las actividades hasta su resolución y resarcimiento económico de las partes que corresponda según lo determine la ley.

De la misma manera se procederá en caso de reclamos de trabajadores de las empresas contratistas que realizan actividades en los integrantes del GRUPO DE MANEJO DE CERTIFICACION FORESTAL EX DURAFOR (no seleccionadas por ésta ya que el monte es adquirido en pie).