

GRUPO DE MANEJO DE CERTIFICACION FORESTAL EX DURAFOR	<b>Sugerencias y resolución de conflictos laborales y/o problemáticas de Discriminación y/o vecindad. Actos de corrupción y afectaciones</b>	Código: PL 003
		Tipo: Procedimiento operativo
		Páginas: 1 de 7
		Nº de versión: 01
		Fecha última versión: 2023-12-27
		Aprobado por: Grupo

## 1. Objetivo

Brindar la posibilidad de realizar sugerencias al personal que trabaja en predios del GRUPO DE CERTIFICACION DE MANEJO FORESTAL EX DURAFOR

Establecer un procedimiento para resolver posibles conflictos y/o reclamos laborales en el marco de las políticas y normas legales vigentes y en acuerdo con la Política del GRUPO DE CERTIFICACION DE MANEJO FORESTAL EX DURAFOR

Establecer medidas que eviten la discriminación del trabajador

Establecer un procedimiento que permita actuar en caso de existir algún conflicto y/o reclamo de vecinos o de terceros

## 2. Alcance

Aplicable a todos trabajadores forestales y empresas contratistas forestales vinculadas al GRUPO DE CERTIFICACION DE MANEJO FORESTAL EX DURAFOR así como a los integrantes del mismo grupo.

## 3. Responsables del cumplimiento

Empresas contratistas de servicios  
Productores del grupo

## 4. Procedimiento

### A) LABORALES

- 1) Cada empresa de servicios deberá tener instancias de diálogo y sugerencias con sus trabajadores, jornadas de capacitación, mesas de negociación documentadas
- 2) En caso de llevar a cabo las sugerencias, éstas se podrán presentar al productor integrante del grupo o a la empresa contratista, o a quienes los representen, para analizar en el o los caso/s en que las partes se vean implicadas y como buscar una mejora entre las partes atendiendo las propuestas, o asumir aquellas que surjan de los acuerdos salariales del sector involucrado.
- 3) En caso de que se no se registre una consideración u atención al problema por parte de la empresa contratista de los reclamos pertinentes o sugerencias de sus trabajadores, así como que exista represión sindical, ésta podrá ser observada por el grupo de certificación o por el

<b>GRUPO DE MANEJO DE CERTIFICACION FORESTAL EX DURAFOR</b>	<b>Sugerencias y resolución de conflictos laborales y/o problemáticas de Discriminación y/o vecindad. Actos de corrupción y afectaciones</b>	Código: PL 003
		Tipo: Procedimiento operativo
		Páginas: 2 de 7
		Nº de versión: 01
		Fecha última versión: 2023-12-27
		Aprobado por: Grupo

productor integrante del mismo o el responsable que el grupo designe, ya que este punto no atendido genera una no conformidad. La gravedad de esta dependerá del tema a considerar.

- 4) Las relaciones de trabajo del integrante de GRUPO DE CERTIFICACION DE MANEJO FORESTAL EX DURAFOR y las empresas de servicios se rigen por la normativa legal Nacional vigente en la materia. El Uruguay es miembro fundador de la O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo) y como tal signatario de sus reglamentaciones internacionales; por lo que el grupo cumple con sus postulados y exige lo mismo a las empresas contratistas o subcontratista forestales.
  
- 5) Es política del GRUPO DE CERTIFICACION DE MANEJO FORESTAL EX DURAFOR el interesarse en el cumplimiento de todas las normas.

Así mismo; el GRUPO DE CERTIFICACION DE MANEJO 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

- 6) Los integrantes del GRUPO DE MANEJO DE CERTIFICACION FORESTAL EX DURAFOR en caso de tener trabajadores forestales en las propias empresas u establecimientos pondrán a disposición los teléfonos de emergencia y los teléfonos de los sindicatos por cualquier consulta que deseen realizar. Las empresas contratistas de servicios forestales informaran de estos aspectos a su personal.
  
- 7) El GRUPO DE CERTIFICACION DE MANEJO FORESTAL EX DURAFOR no discriminará el ingreso de trabajadores por razones de edad (siendo la persona mayor de edad), sexo y orientación, raza, cultura, origen, política o religión, o ex presidiario con pena cumplida y en proceso de integración a la sociedad, pues ante todo primará 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.

**GENERO - EDAD – RAZA –ORIGEN - RELIGION – DISCAPACIDAD –** 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)

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.

**ASPECTOS RELIGIOSOS -** Del punto de vista religioso no existirá discriminación pero la persona deberá cumplir al igual que cualquier otro trabajador con la normativa legal vigente y

<b>GRUPO DE MANEJO DE CERTIFICACION FORESTAL EX DURAFOR</b>	<b>Sugerencias y resolución de conflictos laborales y/o problemáticas de Discriminación y/o vecindad. Actos de corrupción y afectaciones</b>	Código: PL 003
		Tipo: Procedimiento operativo
		Páginas: 3 de 7
		Nº de versión: 01
		Fecha última versión: 2023-12-27
		Aprobado por: Grupo

disposiciones de la empresa para la que trabaja (por ej: uso de equipos de seguridad y respeto de horarios de trabajo) y respetar al resto de los compañeros.

- 8) **ACTOS DE CORRUPCION** - En caso de detectarse actividades que impliquen acciones reñidas con la ética moral como actos de corrupción y soborno el GRUPO DE CERTIFICACION DE MANEJO FORESTAL EX DURAFOR repudiara y analizara cada uno de los sucesos acontecidos no importando a quien implique y si es necesario tomara las acciones correspondientes, sean éstas penales, administrativas u económicas.
- 9) **SITUACIONES DE CONFLICTIVIDAD U AGRESIONES – CONSUMO DE DROGAS U ALCOHOL** - La empresa o el integrante del grupo o el grupo 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 porte armas o realice actos reñidos contra la moral o seguridad.

La OIT ya 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.

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.

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.

- 10) **APTITUD FISICA Y/O MENTAL** - 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

<b>GRUPO DE MANEJO DE CERTIFICACION FORESTAL EX DURAFOR</b>	<b>Sugerencias y resolución de conflictos laborales y/o problemáticas de Discriminación y/o vecindad. Actos de corrupción y afectaciones</b>	Código: PL 003
		Tipo: Procedimiento operativo
		Páginas: 4 de 7
		Nº de versión: 01
		Fecha última versión: 2023-12-27
		Aprobado por: Grupo

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 libretas o toda documentación necesaria habilitante.

- 11) 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.

- 12) 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.

- 13) SINDICALIZACION - En caso de que el trabajador integre un sindicato o represente a sus compañeros constituyendo su representante, no será este motivo de despido o discriminación. Se cumplirá con lo establecido en los acuerdos salariales del sector (MTSS)

- 14) 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 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).

GRUPO DE MANEJO DE CERTIFICACION FORESTAL EX DURAFOR	<b>Sugerencias y resolución de conflictos laborales y/o problemáticas de Discriminación y/o vecindad. Actos de corrupción y afectaciones</b>	Código: PL 003
		Tipo: Procedimiento operativo
		Páginas: 5 de 7
		Nº de versión: 01
		Fecha última versión: 2023-12-27
		Aprobado por: Grupo

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.

- 15) En caso de detectarse conflictos con vecinos en predios del grupo por acción de las actividades forestales que se desarrollan en los padrones involucrados o por parte del personal allí afectado, se solicitará la detención inmediata de las actividades hasta su resolución.

### Conflictos laborales

A los efectos del trabajo práctico los conflictos laborales, se dividen en conflictos en los que puede peligrar la salud y seguridad en el trabajo de los operarios, así como la salud del ambiente, situaciones en las que se deberá suspender inmediatamente la actividad hasta su resolución, y aquellos en los que no se cumple la premisa anterior, los que se podrán solucionar sin la detención inmediata de las tareas.

### Resolución de reclamos laborales.

- I) La metodología de resolución de los reclamos laborales funciona de acuerdo con un ordenamiento escalonado y natural.
- II) Consta de tres etapas diferentes:
  - A. Procedimiento interno: etapas administrativas que se deben cumplir dentro de la empresa contratista en primera instancia. El conflicto; tiene o puede tener las siguientes etapas:
    - tratado y solucionado entre el empleado y su superior inmediato; o
    - elevado al nivel del productor o del grupo para su tratamiento y solución, si corresponde

Para la resolución en esta instancia podrá ser importante según el reclamo presentado, la existencia de documentación y o testimonios por parte de todas las partes

- B. 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).
- C. 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

<b>GRUPO DE MANEJO DE CERTIFICACION FORESTAL EX DURAFOR</b>	<b>Sugerencias y resolución de conflictos laborales y/o problemáticas de Discriminación y/o vecindad. Actos de corrupción y afectaciones</b>	Código: PL 003
		Tipo: Procedimiento operativo
		Páginas: 6 de 7
		Nº de versión: 01
		Fecha última versión: 2023-12-27
		Aprobado por: Grupo

Instancia. El fallo puede ser apelado por cualquiera de las partes para ante alguno de los Tribunales de Apelaciones del Trabajo.

## **B) TITULARIDAD/ VECINDAD**

Cada integrante de del grupo posee la documentación legal normalmente exigida para demostrar la titularidad y/o contrato que le otorgue la debida autorización.

En caso de cambios de titularidad por venta del campo, monte; cesión de derechos, cambio de empresa, u otro ésta será presentada al grupo. (se complementa con PL004 – Quejas y apelaciones)

### **1. De existir Quejas o reclamo**

Cuando se recibe una queja o reclamo ya sea verbal o escrita es atendida por el socio u adherente, sin desmedro de poder comunicar al grupo si el hecho le afecta.

- La información se recibe y procesa directamente
- En caso de que sea requerido se designa una persona para la investigación que debe realizarla en dos etapas:
  - a. Evaluar el asunto y determinar su relevancia
  - b. Si el asunto es relevante; el investigador debe conseguir suficiente evidencia objetiva para respaldar o refutar la queja.
    - 1.1. El resultado de la investigación debe ser documentado y discutido con el productor integrante del grupo o con éste en su totalidad
    - 1.2. Si la investigación refuta la queja; porque el asunto está fuera del ámbito de los requisitos del grupo o porque no hay evidencia objetiva que sostenga la queja, se le debe informar al sujeto que hizo la queja por escrito sobre la resolución y se cierra la queja.
    - 1.3. Si la investigación sostiene que la queja tiene fundamento, se le debe informar a la empresa. o socio u adherente
    - 1.4. Si es apropiado, el sujeto que realizó la queja puede participar en la discusión, para identificar acciones que ayuden a resolver el problema.
    - 1.5. Si el sujeto que hizo la queja no está involucrado, se le debe informar por escrito explicándole qué se hará. El mismo podrá opinar sobre la decisión tomada con respecto a lo que se hará.
    - 1.6. Si el sujeto que hizo la queja no está conforme con las acciones que se tomadas para solucionar el problema, éste puede apelar

<b>GRUPO DE MANEJO DE CERTIFICACION FORESTAL EX DURAFOR</b>	<b>Sugerencias y resolución de conflictos laborales y/o problemáticas de Discriminación y/o vecindad. Actos de corrupción y afectaciones</b>	Código: PL 003
		Tipo: Procedimiento operativo
		Páginas: 7 de 7
		Nº de versión: 01
		Fecha última versión: 2023-12-27
		Aprobado por: Grupo

## 2. Apelaciones

En caso de ser requerido se podrá resolver el problema mediante litigio ante la justicia penal.

NOTA: Este punto nunca ha ocurrido y sería en última instancia

En caso de existir algún problema de sencilla solución con vecinos de productores integrantes de y si no amerita cumplir con los pasos anteriormente mencionados, la resolución hará en forma directa por el integrante del grupo o éste lo derivará a quien corresponda y controlará su solución.

En caso de detectarse conflictos con vecinos, por las actividades forestales que se desarrollan en predios de integrantes del GRUPO DE CERTIFICACION DE MANEJO FORESTAL EX DURAFOR o por parte del personal allí afectado, se solicitará la detención de las actividades hasta su resolución y resarcimiento económico de las partes si correspondiera según lo determine la ley.

Generalmente los productores del grupo venden la madera de su monte en pie por lo que cual se exigirá a la empresa adquirente el cabal cumplimiento de este procedimiento por ella misma o por sus empresas sub-contratistas.

## 5. Verificación

Un representante del GRUPO DE CERTIFICACION DE MANEJO FORESTAL EX DURAFORo responsable asignado por la empresa para el relacionamiento con la comunidad y/o trabajadores, deberá llevar el control de la aplicación de este procedimiento. Los productores deberán comunicar al resto de los integrantes del grupo y a la asesora técnica de la certificación las situaciones de este tipo que pudieran surgir en sus establecimientos, vecindades o comunidades cercanas.