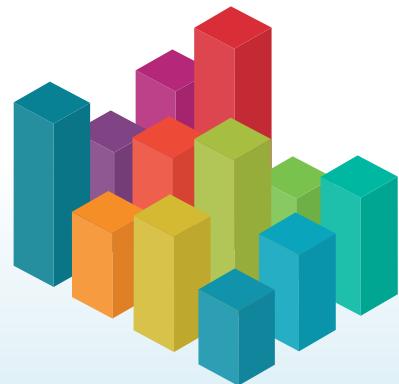


GUÍA DE DIAGNÓSTICO EMPRESARIAL MÉXICO



CONOZCA Y MEJORE
SU CUMPLIMIENTO LABORAL



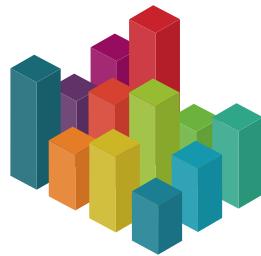
Organización
Internacional
del Trabajo

ACT/EMP





**• GUÍA DE
DIAGNÓSTICO
EMPRESARIAL
MÉXICO**



**CONOZCA Y MEJORE
SU CUMPLIMIENTO LABORAL**



OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO



Organización
Internacional
del Trabajo

ACT/EMP

ÍNDICE

#	1	INTRODUCCIÓN
	2	
	4	MARCO CONCEPTUAL
	4	A. Caso de negocios para el buen desempeño laboral
	6	B. Los elementos y referencias legales para el buen desempeño laboral
	9	C. Quince temas necesarios para lograr un buen desempeño laboral
	10	1) Trabajo forzoso
	12	2) Trabajo infantil
	14	3) Discriminación
	16	4) Libertad de asociación
	18	5) Condiciones de trabajo
	20	6) Salario mínimo
	22	7) Jornada laboral
	24	8) Salud y seguridad
	26	9) Seguridad social
	28	10) Negocios Verdes
	28	11) Seguridad ciudadana
	29	12) Los proveedores
	30	13) Capacitación
	32	14) Contratación equitativa
	36	15) Gestión del COVID-19
	3	
	38	D. Implementando un sistema para medir y mejorar su desempeño laboral
	43	AUTEOVALUACIÓN LABORAL
	43	A. Metodología de desarrollo de la autoevaluación
	43	B. Metodología para implementar la autoevaluación
	44	C. Perfil de la empresa
	45	D. Listado de documentación requerida
	47	E. Guía para entrevistar a trabajadores
	52	F. Herramienta de autoevaluación
	95	G. Plan de mejora laboral
	4	
	97	Glosario de Términos
	5	
	100	Otras Herramientas y Referencias
	6	
	101	Bibliografía
	7	
	103	Anexos
	8	
	106	Abreviaturas

INTRODUCCIÓN

1

El objetivo de este documento es servir como una herramienta de apoyo para las empresas en Centroamérica, República Dominicana y Panamá que buscan cumplir con las leyes laborales nacionales e incluso buscan mejorar sus prácticas laborales.

La Guía brinda una perspectiva amplia de cómo medir y mejorar el desarrollo de los negocios de manera más responsable, competitiva y sostenible. Esta Guía tiene como objetivo introducir a la normativa internacional laboral y a los Convenios y a las Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia laboral de manera práctica y sencilla.

Esta versión corresponde a la adaptación a México de la Guía Regional que elaboró el Departamento de Actividades con Empleadores (ACTEMP) como referencia general, ahora de conformidad con la legislación y regulaciones aplicables. Igualmente, esta versión de la Guía contempla un nuevo apartado sobre Contratación Equitativa y sobre el manejo del Covid-19 en el lugar del trabajo basando este último en la Guía de ACTEMP para empleadores sobre Manejo del COVID-19 en el lugar de trabajo de alcance global. La elaboración de la versión de la presente Guía México ha sido posible gracias al apoyo Proyecto Acción global para mejorar el marco de contratación de las personas migrantes: REFRAME financiado por la Unión Europea.

Las siguientes páginas identifican los temas relevantes en un entorno de negocios responsables y le detalla los empresarios cómo pueden medir y monitorear su desempeño empresarial con el fin de mejorarlo.

La Guía aborda tanto los temas de cumplimiento laboral así como la adopción de políticas e implementación de programas que trascienden los requisitos legales para el trato de los trabajadores. De manera adicional, brinda lineamientos de cómo crear un sistema de medición y de mejora laboral en la empresa para asegurar que se oriente hacia la mejora continua.

Adicionalmente, la Guía brinda una herramienta de autoevaluación laboral para que las empresas puedan usar un instrumento consensuado y común para medir su desempeño laboral y asegurar que mejoran en dicho desempeño.

Finalmente la Guía aborda otros temas como ambiente, seguridad ciudadana y proveedores de acuerdo con los estándares internacionales para las empresas exportadoras hacia mercados desarrollados.

Introducción. Brinda instrucciones de cómo utilizar la presente Guía para obtener el mayor provecho. Esta sección inicial presenta un mapa de los contenidos del documento completo.

Marco Conceptual. Identifica las tendencias en materia laboral. Incluye los temas necesarios para lograr un buen desempeño: a saber: trabajo forzoso, trabajo infantil, discriminación, libertad de asociación y negociación colectiva, contratos y condiciones de trabajo, salarios, jornada laboral, seguridad social, salud y seguridad, ambiente, seguridad, y finalmente proveedores.

Los diferentes capítulos de la Guía pueden servir como herramientas a ser consultadas de manera independiente. Sin embargo, recomendamos leer el marco conceptual antes de iniciar la autoevaluación. La lectura de este capítulo permitirá a la empresa comprender la gama completa de temas abordados por la autoevaluación.



MARCO CONCEPTUAL

2

A. Caso de negocios para el buen desempeño laboral

El caso de negocios de las buenas prácticas laborales se incrementa día a día impulsado por la globalización, la internacionalización de las cadenas productivas y la creciente concientización de los clientes y consumidores hacia las prácticas de producción de los bienes y servicios que compran. Cada vez más empresas hacen negocios incorporando las buenas prácticas laborales porque esperan recibir los múltiples beneficios asociados con estas conductas empresariales. Las buenas prácticas laborales brindan beneficios empresariales permitiendo a empresas mejorar su productividad en el corto plazo y mejorar su competitividad al reducir los riesgos en el largo plazo y así capitalizar, de mejor forma las oportunidades.

Para integrar la visión de mejores prácticas laborales en la gestión empresarial en una empresa, el buen desempeño laboral debe surgir como una estrategia integral de mejora continua que aporta a la competitividad de la misma y no como una obligación a cumplir. La empresa debe hacer una pausa para estudiar su estrategia de negocios e identificar dónde y cómo adquirir mejores prácticas laborales y por qué éstas pueden aportarle valor.

Para cada empresa el caso de negocios es distinto, pero existen varios beneficios generales que se pueden enumerar. A continuación, detallamos los principales beneficios, según su impacto a lo interno y externo de la empresa.

BENEFICIOS INTERNOS:

Reduce riesgos laborales y de incumplimiento legal. Cumplir con la legislación laboral es una obligación de todo ciudadano y evita posibles multas de parte del Estado, evita el aumento de costos como la prima de riesgo ante el IMSS por accidentes y/o enfermedades de trabajo, evita el riesgo de pérdida económica que generan los juicios laborales que se desarrollan por la falta de cumplimiento de obligaciones demandadas, entre otras.

Reduce riesgos de “mala reputación”. En una época, cuando la reputación y el valor de los intangibles de una empresa adquieren mayor importancia, este beneficio se convierte en algo indispensable. La reputación de la empresa puede verse dañada por incumplimiento interno y/o de uno de sus proveedores en materia laboral. Ello puede determinar la contratación y/o adquisición o no de sus servicios o productos, lo que repercute económica mente en la empresa.

Crea lealtad. Contar con buenas prácticas laborales crea un ambiente de seguridad laboral que promueve la lealtad de los trabajadores sobre los mejores y más nobles intereses de la empresa. Ello disminuye los problemas económicos que implica la rotación del personal.

B. Los elementos y referencias legales para el buen desempeño laboral

Cuando hablamos de estándares laborales en una empresa nos referimos a derechos humanos y derechos laborales en la empresa.

Existen dos niveles de desempeño laboral: el primero se refiere al cumplimiento o la adhesión a las leyes y regulaciones nacionales y a la normativa del trabajo adoptada por la OIT. Los países que han ratificado los convenios internacionales deben integrarlos a su legislación laboral nacional.

El segundo peldaño del desempeño laboral son las buenas prácticas laborales e implementación de programas que trascienden los requisitos legales para con los trabajadores. Mientras asegurar el cumplimiento legal reduce riesgos de operación, superar las exigencias legales conduce a la búsqueda de oportunidades y una mayor competitividad.

La OIT es la agencia especializada de Naciones Unidas más antigua y su objetivo principal es promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional. Fue creada en 1919 y tiene una estructura única entre las agencias multilaterales ya que reúne a representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores. Este tripartismo permite a los gobiernos e interlocutores sociales de los 187 estados miembros, confrontar libremente sus ideas y comparar políticas y experiencias nacionales y participar en todas las negociaciones, deliberaciones y decisiones en un plano de igualdad.

La OIT emite normas internacionales de trabajo que son instrumentos jurídicos que establecen los principios y los derechos básicos en el trabajo. Estas normas se elaboran entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores en consulta con expertos de todo el mundo. Las normas representan la forma en que se pueden abordar todas las materias relacionadas con el mundo del trabajo y pueden ser Convenios o recomendaciones. Además, existen en la OIT otros instrumentos de carácter general, como la Constitución de la OIT, declaraciones, resoluciones y muchos repertorios de guías prácticas.

Desde 1919 hasta 2017, la OIT ha adoptado 189 convenios y 205 recomendaciones sobre las siguientes materias:

- Libertad de asociación y negociación colectiva
- Igualdad de oportunidades y de trato
- Abolición del trabajo forzoso
- Abolición del trabajo infantil
- Fomento del empleo y de la formación profesional
- Seguridad social
- Condiciones de trabajo
- Administración e inspección del trabajo
- Prevención de los accidentes laborales, protección de la maternidad
- Protección de migrantes y;
- Protección de otras categorías de trabajadores como gente de mar, personal de enfermería o trabajadores de las plantaciones.

Mayor información en www.ilo.org

La estructura tripartita de la OIT ha servido de base para crear varias iniciativas multisectoriales.

Revise el listado actualizado de normas internacionales del trabajo en: <http://www.ilo.org/global/standards/lang--es/index.htm>

La OIT y los gobiernos también trabajan en conjunto con las cámaras y cúpulas empresariales para que éstas sirvan de cajas de resonancia de los convenios fundamentales ratificados a nivel nacional. La labor proactiva del sector privado organizado en promover mejores prácticas es invaluable.

Convenios Fundamentales de OIT:

- Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.
- Convenio 98 sobre la aplicación de los principios de derecho de sindicación y de negociación colectiva.
- Convenio 29 relativo al trabajo forzoso u obligatorio.
- Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso.
- Convenio 138 sobre la Edad mínima de admisión al empleo.
- Convenio 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación.
- Convenio 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
- Convenio 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Objetivos de Desarrollo del Milenio:

1. Erradicar la pobreza extrema y el hambre.
2. Lograr la enseñanza primaria universal.
3. Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer.
4. Reducir la mortalidad infantil.
5. Mejorar la salud materna
6. Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades.
7. Garantizar el sustento del medio ambiente.
8. Fomentar una asociación mundial para el desarrollo.

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS QUE VAN MÁS ALLÁ QUE LA LEY

PRÁCTICAS LABORALES	IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD
Canales formales de comunicación con los trabajadores para que estos negocien colectivamente los salarios, las horas, y otras condiciones laborales.	(+) Margen de beneficios. (-) Ausentismo, rotación y accidentes laborales.
Mecanismos formales para que los trabajadores presenten quejas y sugerencias a la administración.	(+) Recomendaciones de mejoras por trabajadores, productividad y satisfacción de trabajadores. (-) Accidentes laborales y costo de producción.
Medidas de salud y seguridad (equipo de protección personal, higiene, ventilación, iluminación y las evaluaciones de preventión de riesgos) y el entrenamiento cruzado.	(+) Motivación de trabajadores. (-) Ausentismo, rotación, y accidentes laborales, enfermedades y costos relacionados
Regulación del trabajo de tiempo extra.	(-) número de accidentes relacionados con la fatiga, los costos de producción asociados con las lesiones de salud y con los costos de contratación y capacitación de trabajadores para cubrir las heridas.
Salario y beneficios (planes de ahorro salarial, transporte gratuito, vivienda para los trabajadores permanentes, préstamos personales y los sueldos variables).	(+) Motivación, retención, productividad. (-) Ausentismo, costos relacionados a contrataciones y capacitaciones, paros y tiempos de entrega.

Estudio DR-CAFTA, BSR 2011

Cada día, los estándares laborales en las cadenas productivas internacionales reciben más atención. Abordar temas laborales en la cadena productiva es una responsabilidad de las empresas formales y además un requerimiento de mercado que exigen varios clientes internacionales e inclusive algunas empresas regionales. Los consumidores están cada vez más conscientes de las condiciones bajo las cuales fueron producidos los bienes y servicios que adquieren, ya no solo esperan buenos productos a buen precio.

De la misma manera, los inversionistas socialmente responsables están haciendo más preguntas sobre las prácticas de operación de las empresas en las cuales invierten, y estas consultas se extienden a las cadenas productivas. Las empresas que ya exportan a los Estados Unidos o a Europa, tienen experiencia con clientes con altas demandas en toda la cadena productiva, inclusive algunos tendrán experiencia cumpliendo códigos de ética de industrias o de empresas particulares. Por lo tanto, es un error evaluar las prácticas laborales de la empresa de manera aislada, es importante considerar la cadena productiva, aunque esto trascienda los requerimientos legales.

Cuando la Corporación Financiera Internacional o la Asociación Internacional del Fomento financian proyectos, exigen una serie de normas que incluyen una sección importante de la normativa internacional de trabajo. Estas se titulan Normas ambientales, sociales y de gobierno corporativo.

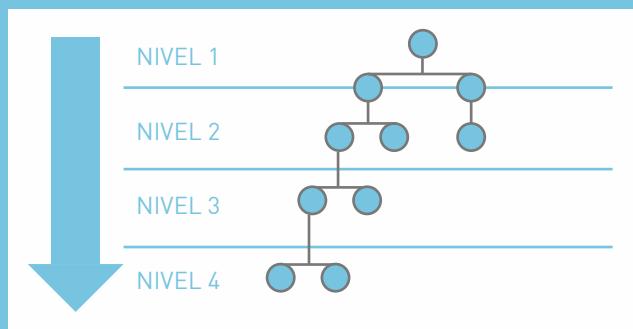
C.A.F.E. es un indicador desarrollado por Starbucks para proveedores de café y cubre:

* Asuntos laborales como trabajo infantil, libertad de asociación, entre otros.

* Asuntos de desarrollo comunitario como acceso a educación.

* Asuntos ambientales como gestión del agua, protección del suelo y mantenimiento de la biodiversidad.

Para mayor información sobre las definiciones de los temas, podrá revisar el texto "ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género", OIT, 2008.



ELEMENTOS DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA CADENA PRODUCTIVA

C. Catorce temas necesarios para lograr un buen desempeño laboral





TRABAJO FORZOSO

Se puede definir el trabajo forzoso como todo trabajo o servicio realizado bajo amenazas de castigo (incluido el no pago del salario, el despido y la violencia declarada o la amenaza de violencia) y que se realiza contra la propia voluntad. Constituye una grave violación de los derechos humanos y una restricción de la libertad de la persona.

El trabajo en condiciones de servidumbre (o en servidumbre por deudas) es una forma específica de trabajo forzoso según la cual los trabajadores, y en ocasiones toda la familia, se ven obligados a trabajar para un empleador a fin de saldar préstamos, adelantos u otras obligaciones, y por el que reciben un pago mínimo o nulo y pierden su libertad de movimiento o la posibilidad de cambiar de empleador.

Entre las causas que provocan el trabajo forzoso cabe citar las siguientes:

- Nacer en condiciones de esclavitud o servidumbre, o heredar dicha condición.
- Ser víctima de secuestro.
- Encontrarse en situación de confinamiento físico en el predio donde se realiza el trabajo.
- Ser víctima de endeudamiento inducido como resultado de cobros desproporcionados o incubiertos por parte de agentes que usan prácticas abusivas de contratación, la práctica de deducciones salariales o la retención de salarios, el cobro de un precio excesivo por los alimentos y el alojamiento, entre otros costos ilegítimos.
- Ser víctima de engaño acerca de la naturaleza y las condiciones de trabajo prometidas a las y los trabajadores, incluyendo trabajadores migrantes.
- Ser objeto de amenazas de violencia (incluida la violencia sexual) o de otras penalizaciones contra sí mismo o contra su familia, sea en el lugar donde se realiza el trabajo o en el país o zona de origen.
- Haber sido desprovisto de documentos personales de identidad (pasaportes, visados) y ser amenazado de denuncia a las autoridades, situación que expone particularmente a la coerción de las y los trabajadores, especialmente trabajadores migrantes en situación irregular.

"La empresa rechaza toda forma de trabajo forzado"

Referencias claves:

- Convenio 29 sobre trabajo forzado.
- Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso.



Coerción:

Tanto la vulnerabilidad de los trabajadores como las acciones de la empresa, son factores esenciales o fundamentales para entender las prácticas coercitivas que pueden llevar al trabajo forzoso.

El trabajador vulnerable puede ser un migrante, una mujer embarazada, o personas de grupos étnicos minoritarios quienes muchas veces son más susceptibles a trabajo forzado. Estos trabajadores pueden ser sujetos de presiones mínimas para que realicen trabajos en contra de su voluntad. La pobreza extrema es otra condición que pone a un trabajador en situación de alta vulnerabilidad, pues carece de las alternativas para optar a otros trabajos.

La coerción por parte del patrono es una decisión consciente para manipular o sobrepasar la voluntad de una persona, implica que el trabajador no ha dado su consentimiento para realizar un trabajo determinado o acción determinada, sino que es obligado a hacerlo.

Ejemplos de coerción son restricciones de movimiento, amenazas de violencia o de deportación, atrasos en pagos y restricción de documentos de identificación.

No conformidades comunes:

- Limitar la movilidad de los trabajadores de su zona de empleo a sus dormitorios, en caso que la empresa los provea.
- Amenazar con violencia a los trabajadores para hacerles trabajar.
- Amenazar con deportar a trabajadores o a denunciarlos ante las autoridades para que estos continúen trabajando después de que se haya acabado su contrato, particularmente relevante en el caso de trabajadores migrantes.
- Retención de salarios o retención de documentos de identificación para que los trabajadores no puedan irse de un trabajo.
- Agencia de contratación retiene pagos.
- Pagar demasiados salarios por anticipado y/o salarios en especie al punto que el trabajador está tan endeudado que no puede dejar el trabajo.
- Obligar a comprar en tiendas de la empresa a precios altos al punto de endeudar al trabajador a tal grado, que no pueda dejar el trabajo.

Recursos de respaldo para acreditar las buenas prácticas:

- Contratos de trabajo en el idioma del trabajador.
- Contratos con agencias de reclutamiento.
- Registros de pagos y deducciones de salarios.
- Listado de trabajadores permanentes y subcontratados.
- Entrevistas con trabajadores, particularmente migrantes y/o penitenciarios, en caso que existan.
- Entrevistas con guardias o agentes de seguridad.



TRABAJO INFANTIL

La alusión al trabajo infantil como forma de trabajo que se debe eliminar, hace referencia al trabajo perjudicial para la salud, la educación, el bienestar y el desarrollo de los niños y niñas y no a algunas actividades que realicen los menores, por ejemplo, un niño puede ayudar en el hogar o en el negocio familiar de manera formativa.

Los criterios generales que determinan el trabajo infantil son la edad del niño y la naturaleza del trabajo. Un principio rector es que el trabajo no debe interferir con la educación y el pleno desarrollo mental y físico del niño. La edad es un factor decisivo porque, hasta cierta edad, la ocupación básica de los niños debe ser recibir una educación y ocuparse en actividades apropiadas para su desarrollo saludable, incluido el juego.

Además, los niños resultan perjudicados por el trabajo de una forma diferente y más intensa que los adultos y cuanto más jóvenes, mayor su vulnerabilidad. La peligrosidad de los trabajos y las condiciones en las que se realizan también son criterios importantes.

Trabajo peligroso:

En el apartado d) del artículo 3 del Convenio de la OIT sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, 1999 (núm. 182), se define el trabajo infantil del siguiente modo: d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños. Cada país tiene detalles sobre lo que es considerado o no trabajo peligroso.

Peores formas de trabajo infantil:

La erradicación de las peores formas de trabajo infantil es un compromiso adquirido en el Convenio 182. Las peores formas de trabajo infantil no son permitidas bajo ninguna circunstancia e incluye trabajo que puede dañar la salud, seguridad o moralidad de niños o que los expone a abusos físicos, psicológicos o sexuales. En el convenio 182 y la Recomendación 190 se resalta específicamente la necesidad de tener en cuenta la situación particular de las niñas.

“La empresa no emplea a niños o niñas y respeta la ley en cuanto a la contratación de menores”

Referencias claves:

- Convenio 138 edad mínima.
- Recomendación 146 edad mínima.
- Convención 182 peores formas de trabajo infantil.
- Recomendación 190 peores formas de trabajo infantil.

Trabajador joven:
Personas entre la edad mínima para trabajar en el país y los 18 años.
Cualquier trabajador por encima de la edad de un niño, según lo definido anteriormente, y por debajo de la edad de 18 años.



Documentación y protección de trabajadores jóvenes:

La documentación apropiada de constancias de edad de los trabajadores menores de 18 años es indispensable en todos los países. Cada país tiene requerimientos diferentes de cuáles son los documentos apropiados. Sin embargo, cada empresa deberá tener los procedimientos apropiados para solicitar, revisar y analizar dicha documentación.

No conformidades comunes:

- Contratar a trabajadores que aún no cumplen la edad mínima requerida.
- Asignar tareas peligrosas a jóvenes mayores de 15 y menores de 18 años.
- Permitir que trabajadores jóvenes mayores de 15 y menores de 18 años, trabajen horas extras o trabajen de noche.
- No verificar la edad del trabajador en el momento de contratarlos con la documentación requerida.
- Contar con documentación incompleta que no permite verificar la edad de los trabajadores.
- No existe una política con referencia a trabajo infantil comunicada de manera efectiva.
- Contratar a trabajadores mayores de 15 años, pero menores de 18 años, sin que hayan terminado su educación básica.

Recursos de respaldo para acreditar las buenas prácticas:

- Establecer políticas y procesos para verificar la edad de personas durante la contratación.
- Archivos de personal, para asegurar que cuentan con la documentación que verifican la edad del trabajador.
- Entrevistas con trabajadores, especialmente trabajadores mayores de 15 y menores de 18 años, en caso que existan.
- Registros de pago, documentos de identificación, entre otros.
- Sistema para identificar estaciones de trabajo que no presentan peligro a menores.
- Autorización de la institución de gobierno responsable.



DISCRIMINACIÓN

En el Convenio 111 se define la discriminación como: 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.

La discriminación no es un fenómeno nuevo, y ciertas formas de discriminación, en particular las basadas en la raza, la etnia o el sexo, existen desde hace mucho tiempo. Más recientemente, los cambios que se han producido en la estructura y la dinámica de los mercados de trabajo, que responden a procesos políticos, económicos y socioculturales más amplios, han dado lugar a nuevas formas de discriminación por razones tales como la condición de VIH positivo, la orientación sexual, la trayectoria laboral o la religión.

Las empresas deben tratar con igualdad a sus trabajadores en cuanto a sus derechos y obligaciones. Cada trabajador debe tener igualdad de oportunidades y de trato con respecto al cumplimiento de sus responsabilidades, así como tener una retribución justa y equivalente a su esfuerzo, habilidades, conocimientos y destrezas.

La discriminación puede ser directa o indirecta y no necesariamente debe ser intencional, prácticas que aparentan ser neutras pueden resultar en prácticas discriminatorias

ACOSO:

El acoso y la presión (también conocidos como intimidación u hostigamiento) en el lugar de trabajo pueden tener lugar en forma de diversos comportamientos ofensivos. Se caracterizan por los ataques perjudiciales persistentes de carácter físico o psicológico, normalmente impredecibles, irrationales e injustos, a una persona o a un grupo de trabajadores. El acoso sexual es una forma de hostigamiento.

Ningún trabajador debe verse sometido a acoso o presión bajo ninguna condición ni categoría de empleo, ni al maltrato psicológico, persecución o trato injusto en el trabajo. Las tareas laborales serán asignadas equitativamente y conforme a criterios objetivos, y de la misma manera se evaluará la actuación de todo el personal. Las formas de acoso más comunes son el acoso laboral y el acoso sexual.

El acoso sexual puede presentarse en ambos sexos y se refiere a toda insinuación sexual o comportamiento verbal o físico de índole sexual no deseado, cuya aceptación es condición implícita o explícita para obtener decisiones favorables relativas al empleo, cuya finalidad o consecuencia es interferir sin razón alguna en el rendimiento laboral de una persona, o de crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante. El acoso sexual es considerado como una violación de los derechos humanos, una forma de discriminación y una cuestión de seguridad y salud en el trabajo.

El acoso laboral es conocido frecuentemente a través del término en inglés mobbing, y se refiere a la acción de un hostigador que produce miedo, terror, desprecio o desanimo en el trabajador afectado hacia su trabajo.

“La empresa trata con igualdad a sus trabajadores sin distinción de raza, origen, religión, opinión política, sexo, orientación sexual, edad, discapacidad u otros.”

Convenio 169:

Es un instrumento jurídico internacional vinculante que se encuentra abierto para su ratificación y que trata específicamente los derechos de los pueblos indígenas y tribales. El Convenio no define quiénes son los pueblos indígenas y tribales, sino que adopta un enfoque práctico proporcionando solamente criterios para describir los pueblos que pretende proteger. Al reconocer que los pueblos indígenas y tribales son proclives a sufrir discriminación en muchas áreas, el primer principio general y fundamental del Convenio 169 es la no discriminación. El espíritu de la consulta y la participación constituyen la piedra angular del Convenio 169 sobre la cual se basan todas sus disposiciones. El Convenio exige que los pueblos indígenas y tribales sean consultados por el Gobierno en relación con los temas que los afectan. También exige que estos pueblos puedan participar de manera informada, previa y libre en los procesos de desarrollo y formulación de políticas que los afectan.

Referencias claves:
-Convenio 100 sobre la igualdad de remuneración.
-Convenio 111 sobre la discriminación.
-Recomendación 200 sobre VIH y el sida en el mundo de trabajo.

La discriminación atenta contra el derecho a la igualdad bajo el cual los seres humanos somos iguales en dignidad y derechos, sin importar raza, origen, religión, opinión política, sexo, etc.



Las bases más comunes para la discriminación son:

Raza: La discriminación por raza hace referencia al grupo étnico que las personas heredan de sus progenitores, que toman por el lugar de origen.

Origen: Hace referencia al origen social de las personas o casta a la que pertenecen.

Religión: La discriminación por cuestiones religiosas implica rechazo a las creencias y prácticas religiosas como costumbres de oración, dietas particulares, requerimientos de vestuario y observación de días de fiesta religiosos de las personas.

Opinión política: La opinión política hace referencia a la afiliación política o participación en eventos político partidarios.

Sexo: Este tipo de discriminación se basa en el género del trabajador, siendo las mujeres las más afectadas. Se consideran la realización de exámenes de embarazo durante el proceso de selección o para optar a una promoción, como otras formas de discriminación por razones de género o sexo.

Orientación sexual: La discriminación basada en la orientación sexual (lesbianas, gays, bisexuales o transexuales) constituye discriminación por identidad de género.

Edad: La discriminación por cuestiones de edad se manifiesta por la preferencia de los empleadores a ciertas edades y rechazo de otras.

Discapacidad: Aquella condición bajo la cual, ciertas personas presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales evidentes a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, y en igualdad de condiciones con las demás.

Es menester que se respete y promueva la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores con discapacidad. Así mismo, las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad de oportunidades y de trato para estas personas no deberían ser vistas como discriminatorias contra los demás trabajadores.

Estas personas deben tener acceso a un empleo adecuado (incluida la orientación y la formación profesional) y gozar de la posibilidad de integración social en condiciones de plena participación e igualdad. Su discapacidad no debe ser causa de despido.

Otras bases: Son tomadas también como bases comunes de discriminación el estatus matrimonial, de la salud (por ejemplo, VIH/SIDA, pruebas de VIH/SIDA al ser contratado, etc.), trabajadores penitenciarios también conocidos como trabajadores carcelarios (trabajadores voluntarios del Sistema penitenciario), entre otros.

No conformidades comunes:

- Mujeres y grupos minoritarios no son tratados de la misma manera.
- Exigir exámenes de embarazo antes de contratar a mujeres o antes de promover a mujeres en el empleo.
- Exámenes de VIH/SIDA antes de contratar a un trabajador o durante la relación laboral.
- Trabajadores mayores de cierta edad no son contratados o promovidos.
- Trabajadores de ciertas razas, religiones o características no son contratados o promovidos.
- Anuncios de ofertas laborales especifican la edad, raza, género o país de origen del contratante.
- No contratación de trabajadores con discapacidades.
- Despedir a trabajadoras en estado de embarazo o en periodo de lactancia.
- Reducción del salario a trabajadoras que regresan de su descanso post parto.
- En caso de tener empleados penitenciarios, brindar un trato distinto al resto de trabajadores.
- Pago de salarios diferentes a trabajadores por realizar labores similares bajo las mismas condiciones.

Recurso de respaldo que acreditan buenas prácticas.

- Conocimiento de la normativa nacional e internacional en temas de discriminación.
- Políticas y procedimientos para abordar la discriminación cuando se manifiesta.
- Entrevistas con trabajadores y con gerencias.
- Registros de contratación, promoción y terminación de la relación con los trabajadores.
- Anuncios de empleo utilizados en el pasado.
- Programa y material de capacitación sobre discriminación.



LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

La libertad de asociación es un principio fundamental encaminado al libre ejercicio del derecho de los trabajadores y los empleadores, sin distinción alguna, a organizarse con el propósito de ampliar y defender sus intereses.

Tanto los trabajadores como los empleadores tienen derecho a crear organizaciones de su propia elección y sumarse a ellas. Los trabajadores se pueden asociar en sindicatos u otras organizaciones de trabajadores y los empleadores tienen derecho a formar también sindicatos, cámaras, gremios u otras organizaciones empresariales.

Tales organizaciones tendrán derecho a:

- Redactar sus propios estatutos y reglamentos.
- Elegir con total libertad a sus representantes.
- Organizar a su administración, sus actividades, y formular sus programas.
- No ser disueltas ni suspendidas por la autoridad administrativa en caso de que aplique.
- Constituir federaciones y confederaciones y afiliarse a ellas.

Discriminación por asociarse:

Los trabajadores deben gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad de asociación en relación con su empleo. Estos deben estar protegidos contra la posibilidad de que se les niegue un empleo por su pertenencia o participación en sindicatos u otras organizaciones de trabajadores.

La discriminación ocurre cuando un trabajador afiliado es tratado de manera distinta a través del despido, transferencia, reducción de horas extras, u otros cambios en las condiciones de trabajo.

Negociación colectiva:

La condición previa de la negociación colectiva es la libertad de asociación. La negociación colectiva constituye un medio clave para acordar los términos y condiciones del empleo, por ejemplo; jornadas, salarios, beneficios, entre otros.

“La empresa respeta el derecho del trabajador de formar o asociarse en la organización de trabajadores de su elección. Asimismo, respeta el derecho de no hacerlo, si así lo desea.”

Referencias claves:
-Convención 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.
-Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva .

Sindicato:
Es una asociación de trabajadores o empleadores constituida para la defensa y promoción de intereses profesionales, económicos o sociales de sus miembros



Los temas que se habrán de negociar dependen del contexto social, económico y jurídico y de lo que los propios trabajadores y empleadores consideren prioritario.

Los acuerdos de negociación colectiva también abarcan los derechos y responsabilidades de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores y trabajadores.

Ambos derechos: libertad de asociación y negociación colectiva, implican que los trabajadores deben tener la libertad para decidir cómo quieren ser representados sin la interferencia de las empresas.

No conformidades comunes:

- Prohibir a líderes de trabajadores o representantes sindicales acceder al área de trabajo.
- Prohibir que los trabajadores formen un sindicato o se unan a la organización de su preferencia.
- Tomar en consideración la pertenencia a sindicatos o "listas negras" al momento de la contratación.
- Brindar privilegios o promociones a líderes sindicales a cambio de favores o de salirse del sindicato.
- Penalizar, restringir o discriminar a los trabajadores que participan en asociaciones o agrupaciones.
- Negarse a implementar el convenio colectivo o los acuerdos entre trabajadores y empleados existentes.

Recursos de respaldo que acrediten las buenas prácticas:

- Conocimiento de legislación nacional e internacional en el tema.
- Minutas o ayudas de memoria de sesiones de negociación colectivas, reuniones u otras.
- Acuerdo de negociación colectiva en caso de que exista.
- Entrevistas con trabajadores y miembros del sindicato u otras organizaciones de trabajadores en caso de que existan.



CONDICIONES DE TRABAJO

La mejora de las condiciones de trabajo es uno de los principales objetivos de la OIT. Directamente con el desarrollo de la labor de recursos humanos, la gestión de las condiciones de trabajo incluye la gestión de seleccionar, contratar, formar, emplear, retener y dar por terminada la relación con los trabajadores de una empresa, velando por las condiciones y los términos de empleo. Toda empresa es responsable de cumplir las leyes de contratación y condiciones de trabajo y aquellas empresas que tienen un convenio colectivo, deberán respetar los acuerdos fijados en este.

La legislación nacional establece que la empresa podrá adoptar un reglamento interior de trabajo.

Contrato de trabajo:

Acuerdo de voluntades entre dos personas con el objeto de que una de ellas trabaje en forma subordinada a favor de la otra. El contrato deberá estar en un idioma que comprenda el trabajador y éste deberá recibir una copia del documento. Los contratos definen la relación entre los trabajadores y los empleadores considerando las condiciones y los términos de empleo.

Trabajadores por obra o tiempo determinado o temporada:

La empresa puede contratar a trabajadores por obra o tiempo determinado o por temporada para lograr metas durante picos de producción o para responder a situaciones imprevistas, siempre y cuando la naturaleza del trabajo lo justifique. Estos trabajos dependen estrechamente del nivel y la fluctuación del caudal de trabajo, y quienes lo ejercen pueden trabajar por pocos días o durante varias semanas consecutivas.

La empresa debe velar que la contratación de estos trabajadores sea para responder a situaciones esporádicas y no sea una práctica sistemática que busque evitar el pago de los beneficios de un trabajador fijo.

"La empresa define contratos y ofrece condiciones de trabajo de acuerdo a lo que establece la ley"

Referencias claves:
-Convenio 158 sobre la terminación de empleo.
-Recomendación 166 sobre terminación de empleo.



Procedimientos contractuales:

La empresa debe cumplir con los términos legales que establecen los procedimientos de contratación, específicamente los procedimientos establecidos para trabajadores en capacitación inicial o en periodo de prueba. Un contrato para capacitación inicial o de periodo de prueba es un tiempo de formación o de empleo, respectivamente, destinado a valorar los requisitos y conocimientos necesarios de una persona para un determinado puesto de trabajo. Debe aplicarse de manera uniforme a todos los trabajadores recién contratados.

Sanciones:

Son los medios legales por los cuales la empresa o el empleador ejerce una acción disciplinaria utilizando un proceso regulado por las normas laborales y el reglamento interior de trabajo. Este Sistema puede incluir amonestaciones verbales y/o escritas, suspensión con o sin goce de salario y despido sin responsabilidad patronal (o despido justificado). En cualquier acción disciplinaria, debe existir un vínculo causa-efecto entre la falta cometida y la sanción, al mismo tiempo que la sanción, debe respetar los límites establecidos por la ley. En varias empresas, el régimen disciplinario puede estar atado al código de ética permitiendo que la empresa haga amonestaciones por incumplimiento del código, pero este siempre deberá estar correlacionado con el reglamento interior de trabajo que la empresa formule por ley.

Terminación de la relación de trabajo:

La terminación de la relación contractual o el despido por iniciativa de la empresa debe ser practicada tal y como lo establece la legislación nacional. Al reducir la fuerza de trabajo por razones económicas, tecnológicas o estructurales, la empresa debe cumplir con las exigencias legales. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en actividades sindicales ni por su raza, el color de la piel, el sexo, la edad, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las ideas políticas, el país de origen o su origen social, ni tampoco por ausencia durante la licencia de maternidad o por enfermedad o riesgo de trabajo, el cumplimiento del servicio militar u otras obligaciones cívicas según lo establece la legislación y las prácticas nacionales.

No conformidades comunes:

- No todos los trabajadores cuentan con un contrato de trabajo o constancia laboral en un idioma que entiende.
- Trabajadores contratados a través de varios contratos temporales para evitar pagar los beneficios del trabajo.

Recursos de respaldo que acrediten las buenas prácticas:

- Contratos de trabajo.
- Políticas y procedimientos relacionados con recursos humanos.
- Registros de contratación y terminación de la relación laboral.
- Sanciones reglamentadas.
- Documentación sobre suspensión de trabajo.
- Políticas y procedimientos para contratación de personal eventual y temporal.
- Acuerdo de negociación colectiva en caso de que exista.



SALARIO MÍNIMO

El salario mínimo se establece de acuerdo al procedimiento establecido por la ley y puede variar según sectores o ubicación geográfica donde labora el trabajador.

El objetivo fundamental de la adopción de una política de salario mínimo es establecer la base de la estructura salarial nacional a fin de proteger a quienes perciben el salario mínimo. Tiene por objeto defender la capacidad adquisitiva real de los ingresos de quienes están en esta condición.

Salario por horas extraordinarias:

La compensación recibida por trabajadores por trabajar más allá de la jornada laboral, de noche, en días de asueto o feriados. Puede haber rangos distintos por horas extras trabajadas de noche, en feriado o en otras ocasiones.

Forma de pago:

La forma de pago hace referencia a cómo, cuándo y dónde se realiza el pago del salario. El cómo se hace el pago hace referencia a toda la compensación la cual incluye la remuneración total, pagadera por la empresa al trabajador a cambio de trabajo realizado por este último durante un período específico. La compensación de trabajadores tiene dos componentes principales:

1. Los sueldos y salarios pagaderos en efectivo.
2. Beneficios complementarios o contribuciones sociales pagaderas por las empresas: estas pueden ser contribuciones a los esquemas de seguridad social sin perjuicio del pago a un seguro de financiamiento privado, para que procuren beneficios sociales extras para sus trabajadores.

Se debe velar por que se establezcan y cumplan fechas y lugares de pago de conformidad con lo establecido por la ley.

Sistema de pago a destajo:

Sistema que asigna una cuota o cantidad predeterminada pagada por unidad producida a un trabajador bajo el régimen de plan de incentivo a destajo.

“La empresa remunera a sus trabajadores respetando el salario mínimo vigente y paga los beneficios adicionales que establece la ley”

Referencias claves:
-Convenio 95 sobre la protección del salario.
-Recomendación 85 sobre la protección del salario.

Salario:
Pago hecho por el empleador o por la empresa por un trabajo realizado.
También se le denomina remuneración o retribución. El salario es una parte de la compensación.



Información sobre salarios, uso y deducción:

Los trabajadores reciben información del cálculo de su pago en su idioma y deben tener la autonomía para decidir cómo utilizar sus salarios. Cualquier deducción de los salarios debe ser autorizada previamente y por escrito por el trabajador en un idioma que este domine y conforme a los límites establecidos por la ley.

Adelanto de salarios:

Los adelantos de salarios son los pagos previos de salarios a solicitud del trabajador. Los adelantos son una práctica voluntaria de las empresas que deciden anticipar la compensación al trabajador para facilitarle el flujo de efectivo. Todo adelanto debe ser autorizado por el trabajador previamente por escrito en un idioma que este domine.

Descansos remunerados:

Los descansos deben ser remunerados en cualquier actividad económica, eso significa, que el trabajador durante su descanso diario, semanal o por vacaciones seguirá gozando de su salario normal.

No conformidades comunes:

- Trabajadores no reciben el salario mínimo.
- Trabajadores a destajo no reciben el pago conforme a la ley.
- Trabajadores son contratados a través de una serie de contratos de corto plazo para evitar pagarles beneficios.
- Pago incorrecto de las horas extraordinarias trabajadas.
- Pago incorrecto de bonificaciones y/o prestaciones exigidas por ley.
- No se realiza el pago a los trabajadores en el tiempo establecido.
- Los trabajadores no son informados sobre cómo se calculan sus salarios en un idioma que ellos entiendan.
- No se les informa a los trabajadores previamente por escrito sobre todas las deducciones salariales.
- Descuentos al salario como medida disciplinaria.
- Descuentos al salario sin tener autorización previa por escrito del trabajador.
- Negar a los trabajadores el descanso para almuerzo o descanso semanal.
- Negar a los trabajadores el descanso o vacaciones anuales.
- Registros de pagos incompletos.
- Carencia de sistemas o métodos para registrar el total de horas trabajadas diariamente por trabajadores.

Recursos de respaldo que acreditan buenas prácticas.

- Registros de cálculos de salarios para trabajadores en capacitación, contratistas, eventuales o temporales, entre otros.
- Registros de pagos de trabajadores.
- Política escrita sobre remuneración por trabajo a destajo.
- Pagos de trabajadores.
- Registros de adelantos a trabajadores.
- Entrevistas con trabajadores.
- Registros de programación de vacaciones y/o vacaciones tomadas y pagadas.



JORNADA LABORAL

Un derecho fundamental de los trabajadores es la limitación de las horas que trabajan. La jornada laboral es la cantidad de horas que el trabajador labora al día, por semana o al mes, bajo la dirección de un empleador, a cambio de un salario. La ley define los límites máximos de la jornada como el derecho que tienen los trabajadores a que se les garanticen descansos. Estos límites son diarios y dependen de si la jornada se realiza durante el día, por la noche o tanto en horas del día como de la noche (jornada mixta).

Jornada laboral extraordinaria:

Las horas adicionales a la jornada ordinaria y las condiciones bajo las cuales se pueden desempeñar. Las horas extras permiten que la empresa cumpla con producciones que superan el flujo de trabajo normal que está fuera de su control como desastres naturales, un pedido urgente, etcétera. La legislación nacional establece limitaciones específicas al tiempo extra que puede laborar un trabajador.

No se debe pedir a las mujeres embarazadas, a las madres lactantes ni a menores de edad que trabajen horas extraordinarias, y ello no debería suponer ningún perjuicio para la evolución de su carrera dentro de la empresa.

Descanso semanal y vacaciones:

Todos los trabajadores tienen derecho a un descanso semanal (salvo excepciones autorizadas) de al menos 24 horas consecutivas durante los días ya establecidos por las partes, y un periodo por año de vacaciones pagadas (a partir del primer año de labores).

“La empresa respeta los límites de las jornadas de acuerdo a lo que establece la ley”

Referencias claves:
-Convenio 1 sobre las horas de trabajo (no ratificado por México).
-Convenio 132 sobre las vacaciones. (no ratificado por México)
-Convenio 183 sobre la protección de la maternidad (no ratificado por México).



Suspensión del contrato:

Es el cese temporal de los principales efectos del contrato de trabajo, sin que por ello deba entenderse disuelto el vínculo laboral. Esta suspensión puede darse en casos excepcionales a raíz de desastres naturales, crisis nacionales, entre otros, permitiendo flexibilidad a la empresa para responder ante dichos imprevistos.

No conformidades comunes:

- Permitir que trabajadores trabajen demasiadas horas extras incumpliendo las limitaciones legales que existen respecto a las horas extras.
- Registro incorrecto de los registros de horas de trabajo.
- Impedir que los trabajadores tomen el tiempo de descanso, según lo especificado en la legislación nacional.
- No otorgar las vacaciones correspondientes a los trabajadores, según el tiempo trabajado en la empresa.
- Suspender el contrato sin justificación alguna.

Recursos de respaldo que acrediten buenas prácticas.

- Políticas y procesos relacionados con jornadas laborales.
- Entrevistas con trabajadores.
- Registros de horas de trabajo, registros de pagos.
- Registros de horas extraordinarias.
- Planificación y registros de vacaciones.
- Registros de licencia por maternidad.
- Horarios de trabajo.

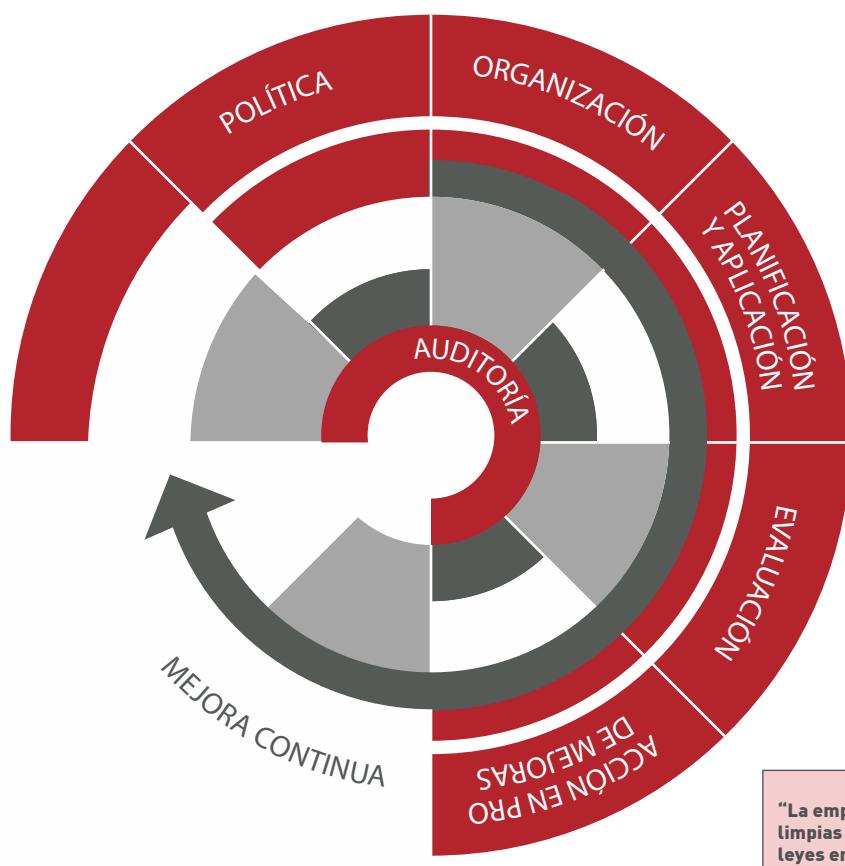


SALUD Y SEGURIDAD

La empresa debe cumplir con todas las obligaciones que le impone la ley respecto a la seguridad y la salud, haciendo los arreglos correspondientes para implementar un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo, asegurando así el cumplimiento de las leyes y reglamentos en la materia.

El sistema podría incluir la política, organización, planificación y aplicación, evaluación y acciones en pro de mejoras.

Principales elementos del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo



“La empresa ofrece instalaciones limpias y seguras y cumple con las leyes en materia de salud y seguridad en el trabajo”

Referencias claves:

- Convenio 148 sobre el medio ambiente de trabajo.*
- Convenio 155 sobre la seguridad y salud de los trabajadores.
- Convenio 170 sobre productos químicos.
- Convenio 187 sobre el marco promocional de salud y seguridad en el trabajo.*
- Recomendación 115 sobre la vivienda de los Trabajadores..
- Recomendación 156 sobre el medio ambiente de trabajo.
- Recomendación 164 sobre seguridad y salud de los trabajadores.
- Recomendación 177 sobre productos químicos.

*No ratificados por México



El objetivo fundamental de la salud y seguridad en el trabajo es proteger a los trabajadores contra los peligros y eliminar los riesgos de lesiones, enfermedades, dolencias, incidentes y muertes relacionadas con el trabajo. Cada empresa debe diseñar el Sistema de forma que refleje las condiciones y necesidades específicas de su operación teniendo en cuenta su tamaño (grande, mediana o pequeña) e infraestructura. De manera adicional, debe considerar el tipo de peligros y el nivel de los riesgos que enfrenta.

Los trabajadores deberán contar con un ambiente de trabajo seguro e higiénico que cumpla las normas aplicables en materia de seguridad y salud en el trabajo. La mejora en la salud y seguridad potencia la productividad al reducir el número de interrupciones en el trabajo.

Tanto la empresa como los trabajadores tienen responsabilidades relacionadas con la materia.

Higiene:

Existen una serie de normas relativas a la higiene que deberán observarse y exigirse en todos los lugares de trabajos comerciales y administrativos (públicos y privados).



SEGURIDAD SOCIAL

Una definición convencional de seguridad social puede ser la protección que la sociedad proporciona a sus miembros contra los infortunios que derivarían en una interrupción o reducción sustancial de ingresos provocada por la enfermedad, maternidad, accidentes laborales, invalidez, vejez y muerte; de la provisión de asistencia médica; y de la provisión de prestaciones a las familias con hijos de corta edad.

Cada país fija normas mínimas para los trabajadores en los siguientes segmentos de la seguridad social:

- Asistencia médica.
- Seguro de enfermedad.
- Prestación de desempleo.
- Pensiones de jubilación.
- Prestaciones en caso de accidente de trabajo
- Prestaciones familiares.
- Prestaciones por maternidad.
- Prestaciones por invalidez.
- Prestaciones para los sobrevivientes.

Las prestaciones del seguro por enfermedad, maternidad y las pensiones amparan a todas las categorías de trabajadores registrados en el seguro social. Las prestaciones de la seguridad social pueden ser proporcionales a los ingresos del beneficiario y pueden ser uniformes o depender de la situación económica del beneficiario.

La ley requiere contribuciones al seguro social de las empresas, los trabajadores y del Estado. La empresa debe retener los pagos de los trabajadores y los traslada al Estado.

Prestaciones de maternidad: Cuando una mujer está ausente de su trabajo por licencia por maternidad, tendrá derecho a percibir prestaciones en dinero para garantizar su manutención y la de su hijo, con un nivel de vida adecuado. Tendrá asimismo derecho a prestaciones médicas, prenatales, durante el parto y posparto, así como la hospitalización cuando sea necesario.

En los casos que las prestaciones provienen de un sistema de seguridad social obligatorio, estas se determinan en función de sus ingresos. En caso de que las prestaciones provengan de un sistema de seguridad voluntario, estas se podrán determinar según elija la empresa.

Seguro de salud: El sistema de seguro de salud es un plan público para obtener las prestaciones en concepto de atención médica u hospitalización, o para percibir un subsidio por incapacidad temporal resultado de la pérdida de ingresos a causa de una lesión, enfermedad o accidente de origen no laboral.

“La empresa respeta y cumple con brindar beneficios de seguridad social a sus trabajadores.”

Recursos de respaldo:
-Convenio 102 de seguridad social.



Seguro de invalidez, vejez y muerte: Este seguro protege al trabajador y a su familia por la posible pérdida de ingresos a causa de que el trabajador sufra una invalidez permanente (de origen no laboral), llegue a cierta edad avanzada o le sobrevenga la muerte. Las prestaciones que ofrecen las instituciones de seguridad social casi siempre consisten en rentas mensuales que, en caso de invalidez permanente y vejez son vitalicias (hasta la muerte del pensionado) y, en caso de muerte ya sea como trabajador activo o como pensionado, el beneficio también es una renta para los hijos hasta que cumplan la mayoría de edad (por ejemplo 18 años) o, hasta una cierta edad (22 años) si están estudiando. En el caso de la viuda(o), ésta recibe una renta mensual que con frecuencia es vitalicia o cuya duración depende de su edad y de si tiene hijos que dependan directamente de ella o él.

Las leyes de seguridad social establecen el monto y la magnitud de los ajustes de las pensiones para garantizar que no pierdan su poder adquisitivo, resultado de la inflación. Dichos ajustes pueden estar condicionados a la realización de estudios actariales.

Seguro de riesgos del trabajo: Este seguro protege al trabajador en caso de un accidente o de una enfermedad de origen laboral. El accidente puede ocurrir en el lugar del trabajo o por ocasión del trabajo, es decir, quedan cubiertos, además de los accidentes ocurridos dentro del lugar del trabajo y dentro de la jornada laboral, aquellos ocurridos fuera de este ámbito, siempre y cuando el trabajador esté cumpliendo órdenes superiores, por ejemplo, realizando alguna compra para la empresa, o se esté trasladando del hogar al lugar de trabajo o viceversa observando la misma rutina de ruta y tiempos.

La protección que se le da al trabajador a través de la seguridad social consiste en brindarle el servicio médico y medicamentos hasta su recuperación, si es el caso aparatos de prótesis y ortopedia, el pago de subsidios por incapacidad temporal, una pensión vitalicia en caso de incapacidad permanente y pensiones de viudez y orfandad, en caso de muerte, a su esposa e hijos.

Cuando este seguro es gestionado en forma adecuada y está bien diseñado, crea incentivos para que los empresarios inviertan en mejorar las condiciones en el lugar de trabajo, adquieran equipo de producción más moderno y seguro, brinden capacitación y provean equipo de protección a sus trabajadores, con objeto de aumentar la seguridad y la productividad.

No conformidades comunes:

- Trabajadores no son registrados en las instituciones de seguridad social.
- Se declara un salario menor por parte de la empresa, lo que resulta en menores beneficios de los que le corresponderían al trabajador.
- La empresa descuenta al trabajador la cuota de seguro social y no la traslada a las instituciones correspondientes.
- Mujeres en período de maternidad no reciben las prestaciones adecuadas.
- Trabajadores que sufren un accidente en el trabajo no reciben los beneficios del seguro de riesgos de trabajo.

Recursos de respaldo que acreditan buenas prácticas

- Registros de inscripción y pagos en el seguro social.
- Nómina comparada con los pagos al seguro social.
- Documentación sobre manejo de un trabajador que sufrió un accidente de trabajo.

A continuación, se incluyen dentro de la guía tres temas relacionados con una gestión de negocios responsables de forma más amplia.



NEGOCIOS VERDES

El respeto y el cuidado del medio ambiente y del entorno natural de la empresa es importante para evitar los conflictos con las comunidades vecinas, mejorar la reputación, lograr el uso sostenible de sus insumos, reducir emisiones y residuos y mejorar eficiencia en el proceso de producción. Cuando se reduce el uso de materiales, agua y energía en la producción y se gestionan de manera adecuada los residuos generados, se genera un impacto en el medio ambiente que provoca a su vez, mejoras en la productividad de la empresa y reducción de costos.

No conformidades comunes:

- Ausencia de persona o departamento asignada a manejar la gestión ambiental.
- Ausencia de plan de manejo de desechos ya sean líquidos, sólidos o gaseosos.
- Ausencia de control de emisiones, también de gases de efecto invernadero responsables del cambio climático.
- Ausencia de capacitación al personal de medio ambiente.
- Mantener en el lugar de trabajo substancias que perjudican la salud o cuyo uso es prohibido.

Recursos de respaldo que acreditan buenas prácticas.

- Política y procesos relacionados con el medio ambiente.
- Entrevista a los trabajadores.
- Plan de manejo de desechos.
- Registros de emisiones.
- Material de comunicación o capacitación del personal sobre el medio ambiente.
- Observación.

“La empresa respeta y cumple con las leyes referentes a la descarga y emisión de contaminantes para velar por la legislación ambiental”

No existen convenios en OIT relacionados con el medio ambiente. Sin embargo, la gestión de este es condición de mercado en múltiples sectores.



SEGURIDAD CIUDADANA

Las normas de seguridad ciudadana se han ido elevando cada vez más para evitar el contrabando y reducir los riesgos de transportar material indebido en las operaciones de la empresa. La seguridad ciudadana se convierte en un elemento crítico a considerar cuando se exporta a mercados internacionales, particularmente Estados Unidos y Europa.

No conformidades comunes:

- Ausencia de una persona delegada para revisar los temas de seguridad.
- No contar con los antecedentes de los trabajadores que trabajan en seguridad en áreas de embarque o carga.
- Ausencia de procedimientos para verificar la integridad física de las instalaciones.
- No se entregan documentos de identificación a los trabajadores (con su respectiva foto) ni a los visitantes, como parte de un sistema de control.
- Los visitantes no son escoltados en áreas de embarque.

Recursos de respaldo que acreditan buenas prácticas.

- Política para evadir el contrabando.
- Antecedentes de los trabajadores que trabajan en seguridad en áreas de embarque o carga.
- Carnets con foto para los colaboradores.
- Disponibilidad de carnets para visitas.
- Observación visual.
- Entrevistas a trabajadores

No existen convenios en OIT relacionados con la seguridad. Sin embargo, la gestión de esta puede afectar la competitividad de las empresas



LOS PROVEEDORES

Todas las empresas tienen una cadena productiva donde compran productos y servicios a otras empresas. Las prácticas laborales de estos proveedores se están volviendo cada vez más importantes para clientes y consumidores a nivel mundial. Los sistemas integrales de manejo de prácticas laborales con proveedores son críticos para asegurar el cumplimiento de parte de éstos.

Dichos sistemas pueden integrar el envío de requerimientos laborales o códigos de ética o manuales de buenas prácticas para proveedores de la empresa y podría incluir una fase de evaluación a la empresa por parte de personal del comprador, auditorías externas o certificaciones por terceros. Cada empresa debe evaluar el nivel de riesgos que presentan sus proveedores para crear un sistema integral adecuado a sus necesidades.

No conformidades comunes:

- Ausencia de una política y procedimientos para abordar a proveedores.
- Ausencia de un mapa de proveedores con una evaluación de riesgos en materia laboral.
- Falta de comunicación por escrito a los proveedores para informarles sobre los estándares de la empresa.
- Ausencia de un proceso de monitoreo de las prácticas laborales de los proveedores.

Recursos de respaldo que acreditan buenas prácticas.

- Política y procedimientos para promover prácticas laborales y ambientales en los proveedores.
- Mapa de proveedores.
- Cartas de compromiso por parte de los proveedores de respetar las prácticas de la empresa.
- Reportes de visitas o auditorías a proveedores.
- Observación visual.
- Entrevistas a trabajadores.

“La empresa vela por mejorar las prácticas ambientales y laborales en sus proveedores”

No existen convenios en OIT relacionados con los proveedores. Sin embargo, la gestión de ésta puede afectar la competitividad de las empresas.



CAPACITACIÓN

Como parte fundamental de la definición de “Trabajo digno o decente” de la OIT, se considera a la capacitación y adiestramiento.

La capacitación y adiestramiento, dignifican la actividad del trabajador al mejorar el nivel educativo, las competencias y habilidades laborales de las personas trabajadoras.

También, cobran importancia como fuente generadora del incremento de la productividad, a través de la mejora en el trabajo, como resultado de la aplicación de los nuevos conocimientos adquiridos por los trabajadores mediante dichos procesos. De igual manera, son estrategias claves para hacer del conocimiento de los trabajadores los riesgos de trabajo y peligros a que están expuestos durante su desempeño en el trabajo, y con ello a la reducción de accidentes y enfermedades laborales.

Capacitación

Es el proceso a través del cual se adquieren, actualizan, desarrollan y perfeccionan conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes del trabajador para el mejor desempeño de una función laboral o conjunto de ellas.

Adiestramiento

Tiene por objeto actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de las personas trabajadoras, para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías, hacer de conocimiento riesgos de trabajo, y prácticas que tiendan a aumentar la productividad.

Productividad

Es el resultado de optimizar los factores humanos, materiales, financieros, tecnológicos y organizacionales que concurren en la empresa, tales como mejorar su capacidad, su tecnología y organización; ello conlleva al incremento de ingresos, al bienestar de los trabajadores y la distribución equitativa de sus beneficios.

No conformidades comunes:

- La falta de una persona, área o equipo de trabajo asignado a gestionar capacitación, adiestramiento y vigilar la productividad de la empresa, cuando se está obligado.
- Falta de capacitación a todos o parte de los trabajadores.
- Falta de los registros de capacitación que solicita la legislación laboral.
- No proporcionar las constancias de competencias o habilidades laborales a los trabajadores capacitados.
- No concordancia de los cursos de capacitación con estándares de competencia laboral, cuando los hay.
- Proporcionar la capacitación o adiestramiento, con personal sin los requisitos legales.
- Inexistencia de Planes y Programas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad en la empresa, que cubran los requisitos de la legislación del país.
- Carencia de declaración de personal capacitado de forma anual.
- Inexistencia de acciones registradas para mejorar la productividad.

“La empresa proporciona capacitación y adiestramiento, a todos los trabajadores, de todos los niveles jerárquicos dentro de la organización, como una obligación de hacerlo, y como un derecho de cada trabajador.”



Recursos de respaldo que acrediten las buenas prácticas:

- Contar con acta de constitución de la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, cuando se está obligado.
- Recibos de entrega de las constancias de competencias o habilidades laborales.
- Relación entre las capacitaciones impartidas, y el estándar de competencia aplicable.
- Registro de los ponentes de las capacitaciones, con que acrediten que cumplen con los requisitos de ley.
- Minutas de trabajo de la Comisión, en relación a acciones en materia de productividad.
- Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la lista de constancias de competencias o habilidades laborales del plan de capacitación.
- Contar con los Planes y Programas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, en regla y vigentes.
- Entrevistas con trabajadores y miembros de la Comisión.



CONTRATACIÓN EQUITATIVA

Comprende todos los procesos de contratación y colocación de trabajadores, en el mercado laboral nacional e internacional, cuando en ellos se respetan los derechos humanos y laborales de las personas, y de manera simultánea se cubren las necesidades del mercado de trabajo y de los empleadores.

Para reducir el peligro de exponer a las personas buscadoras de trabajo y trabajadoras, a escenarios de trabajo no digno, como el trabajo forzoso, la explotación laboral y/o trata de personas, todo el proceso de contratación debe ser justo para cada parte implicada.

La OIT, a través de los Principios Generales y Directrices de la Contratación Equitativa, los Convenios 96 de las Agencias Retribuidas de Colocación, 97 y 143 sobre los Trabajadores Migrantes (estos últimos no ratificados), sienta las bases para el respeto a los derechos humanos laborales en materia de Contratación Equitativa y Trabajo Migratorio, y a su vez, en México, existen diferentes ordenamientos jurídicos que respaldan dichos principios, y se encuentran contenidos desde el más alto nivel jerárquico, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 1º, cuando indica que en el país, “todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que México sea parte...”, además de indicar, en su artículo 5º la libertad de toda persona a dedicarse al “trabajo que le acomode”, y más específicamente en el artículo 123 apartado A, en el que se consagran las bases en las que deberá ser desarrollada toda relación de trabajo en la iniciativa privada en México, artículo del que se desprende y desarrolla la Ley Federal del Trabajo, y de manera particular al tema, el Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores.

Contratación

Incluye la publicación de anuncios, la difusión de información, la selección, el transporte, la colocación en el empleo y en caso de trabajadores migrantes el retorno al país de origen cuando proceda. Esto se aplica tanto a los solicitantes de empleo como a los que ya tienen una relación de trabajo.

Reclutador de mano de obra

Se refiere tanto a los servicios públicos de empleo como a las agencias privadas de empleo y a todos los demás intermediarios o subagentes que ofrecen servicios de contratación y colocación. Estos pueden ser con o sin fines de lucro, o desplegando su actividad dentro o fuera de marcos jurídicos y normativos.

Comisiones de contratación o gastos conexos

Consisten en cualquier comisión o cualquier gasto incurrido en el proceso de contratación, con el fin de que los trabajadores consigan un empleo o colocación, independientemente de la manera, el momento o el lugar de su imposición o cobro. En la práctica también se usa el término “cobro de reclutamiento”.

No se deberían cobrar a los trabajadores comisiones de contratación ni gastos conexos por ningún empleador, sus filiales, reclutadores de mano de obra u otros terceros que prestan servicios conexos. Las comisiones o los gastos conexos no se deberían cobrar ni directa ni indirectamente, por ejemplo: mediante deducciones de los salarios y de las prestaciones.

“La empresa, al realizar la contratación de trabajadores por medio de terceros, lo hace mediante intermediarios formales y de forma equitativa”.

Referencias claves:

- Convenio 88, sobre el servicio de empleo (no ratificado).
- Convenio 96, agencias retribuidas de contratación.
- Convenio 97, trabajadores migrantes (no ratificado).
- Convenio 143, trabajadores migrantes (no ratificado).
- Convenio 181, sobre agencias privadas de empleo (no ratificado).
- Recomendación 86 sobre trabajadores migrantes, 1949
- Recomendación 151 sobre los trabajadores migrantes, 1975



Los siguientes son considerados gastos conexos que no deberían ser absorbidos por el trabajador:

- i. Gastos médicos: por la realización de exámenes, pruebas y vacunas.
- ii. Gastos de seguros: seguro de vida, salud y de seguridad de los trabajadores
- iii. Gastos por pruebas para determinar nivel de competencias: pruebas lingüísticas y de calificaciones.
- iv. Gastos de formación y orientación
- v. Gastos de equipamientos
- vi. Gastos relacionados con los viajes y el alojamiento
- vii. Gastos administrativos: incluye comisiones de servicios cuyo fin es preparar, obtener y legalizar contratos de trabajadores, documentos de identidad, pasaportes, visados, comprobación de antecedentes, permisos de trabajo y residencia.

TRABAJADORES MIGRANTES

Las personas trabajadoras migrantes, por las características especiales que les envuelven, como su estatus migratorio, idioma diverso al del lugar de trabajo, necesidad de trabajo, desconocimiento de la región en la que laboran, hacen de este grupo de personas altamente sensible a malas prácticas laborales, como las que se realizan desde la contratación al trabajo, hasta a las que se les somete en el lugar de trabajo.

Como se ha expresado antes, existe un marco regulatorio amplio, en materia de trabajo, mismo que también protege a las personas trabajadoras migrantes.

Trabajador migrante

Se refiere a toda persona que emigra o ha emigrado a un país del que no es nacional con el fin de ocupar un empleo que no habrá de ejercer por su propia cuenta. Las personas trabajadoras migrantes, deberían ser consideradas en situación de vulnerabilidad.

Migración laboral

Desplazamiento de personas desde un punto geográfico a otro para conseguir un empleo remunerado.

Migración laboral internacional

Implica el cruce de una frontera política, con la misma finalidad, conseguir un empleo remunerado.



AGENCIAS DE EMPLEO

Existen distintas formas de realizar el proceso de contratación de los trabajadores, y una de ellas, es a través del uso de **agencias de empleo**, las cuales pueden ser **públicas o privadas**.

De usarse estas opciones, puede considerarse que, la empresa que contrata trabajadores mediante las **agencias públicas de empleo**, contará con la certeza de que dicha agencia utiliza controles que aseguran que a los trabajadores que le vinculen, les han sido respetado sus derechos humanos en el proceso.

Sin embargo, al utilizar **agencias privadas de empleo**, la empresa usuaria de esos servicios, deberá contar con mayores controles sobre la agencia privada de empleo que ha elegido para llevar a cabo el proceso de contratación, para poder contar con certeza de que dicha agencia respeta los derechos humanos del personal suministrado. Ya que, en las agencias privadas de empleo no formales, hay una gran posibilidad de que infrinjan los principios de la contratación equitativa al trabajo. Por ello, es recomendable que en caso de elegir una agencia privada de empleo, siempre se elija una agencia privada de empleo formal, registrada y vigilada por las autoridades laborales, bajo el Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores.

Agencias públicas de empleo

Estas agencias son administradas por los gobiernos de cada país, en ellas, se administran las vacantes que las empresas solicitantes les proporcionan, y los trabajadores que usan los servicios de dichas agencias, son canalizados a las vacantes disponibles que sean acordes los perfiles de los buscadores de empleo.

En ellos, se cuentan con múltiples sistemas de control y vigilancia hacia las empresas de las que se promueven las vacantes. En México, la principal agencia pública de empleo existente es el Servicio Nacional de Empleo, la cual, cuenta con cobertura nacional.

Agencias privadas de empleo

Son aquellas que brindan todos o algunos de los siguientes servicios:

- a) servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia de empleo privada pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse.
- b) servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica, que determine sus tareas y supervise su ejecución.
- c) otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específicas.

PRÁCTICAS ABUSIVAS EN LA CONTRATACIÓN

- d) Existen prácticas de reclutamiento abusivas que deben erradicarse en todo proceso de contratación. Algunas de las prácticas abusivas identificadas incluyen el cobro de comisiones de contratación; engaños sobre las condiciones de trabajo y los salarios; retención de documentos personales de los trabajadores; deducciones salariales ilegales; Reclutamiento de trabajadores en trabajos peligrosos e inseguros.



No conformidades comunes

- El empleador no vigila la forma y métodos de operación del subcontratista o reclutador, cuando no son agencias públicas de empleo.
- El empleador carece de documentación formal sobre la relación con el subcontratante o reclutador.
- Carece de políticas internas para realizar la contratación de trabajadores migrantes o no.
- Carece de procedimientos escritos que estipulen las reglas de la contratación.
- Cobro de tarifas de contratación a los trabajadores por parte del empleador.
- Cobro de tarifas de contratación a los trabajadores por parte del reclutador.
- Amenaza e intimida (incluido el abuso verbal y psicológico) al trabajador para contratarse o para que no deje el lugar de trabajo.
- Engaño con respecto a las condiciones de trabajo y de vida, así como la falta de divulgación de información relevante.
- Restricción de la libertad de movimiento.
- Retención de documentos de identidad con el objetivo de controlar a los solicitantes de empleo.
- Violencia física y sexual.
- Reclutamiento por debajo de la edad laboral.
- Reclutamiento de trabajadores en labores peligrosas e inseguras sin dotar de la capacitación y medidas preventivas necesarias.

Recursos de respaldo que acreditan buenas prácticas

- Política expresa de contratación que estipula procesos de selección (uso de intermediarios o directo), transporte de trabajadores y tipos de contratos a otorgar, aplicable por igual a nacionales que a extranjeros.
- Contratos escritos, transparentes y comprensibles, debidamente explicados y recibidos por el trabajador.
- Los contratos otorgados a trabajadores migrantes, respetan contratos colectivos aplicables, y son entregados antes de su salida del país de origen.
- Los contratos de trabajo informan sobre el lugar, requisitos y tareas del empleo correspondiente en el idioma que la persona mejor entiende.
- Prohibición expresa de que se le cobre a los trabajadores una cuota de reclutamiento (directa o el intermediario).
- Mi empresa tiene un contrato con el intermediario/reclutador.
- Registro de la evaluación del desempeño de los intermediarios/reclutador (si aplica).
- Evidencia de que las ofertas y condiciones de empleo que se promueven por medio de contratistas, son iguales a las que realmente proporciona.
- Evidencia de que se garantiza la libertad de movimiento de los trabajadores.
- Evidencia de que no hay retención de documentos personales del trabajador.
- Difusión de reglas escritas para evitar la violencia física y sexual en contra de cualquier trabajador, así como divulgación entre los trabajadores de mecanismos claros y efectivos de quejas.
- Registros que acreditan que no se contratan menores de la edad laboral permitida para trabajar.
- Evidencia de que se dota de capacitación y medios necesarios a los trabajadores para evitar riesgos trabajo.
- Los trabajadores tienen acceso gratuito o asequible a mecanismos de presentación de reclamaciones y a otros mecanismos de solución de conflictos.
- Registro vigente ante la STPS de las agencias privada de empleo que utiliza, en su caso.



GESTIÓN DEL COVID-19

La crisis global que se ha generado por la pandemia del coronavirus (COVID-19), ha obligado a todos los gobiernos del mundo a establecer medidas de control que tienen como objetivo frenar la propagación del virus y reducir las tasas de infección. Para ello, la Organización Mundial de la Salud (OMS), ha establecido parámetros generales de aplicación, al tiempo que la Organización Internacional del Trabajo, ha generado estándares recomendados para los centros de trabajo en el mundo, bajo la recopilación de diferentes experiencias y mejores prácticas observadas a nivel global.

Es claro, que las medidas para el control del COVID-19, han trastocado además de los hábitos comunes de la vida cotidiana, los inherentes a la actuación al interior de las empresas a nivel mundial, con el propósito superior de salvaguardar la vida de las personas. Entre algunas de esas medidas, se planteó el cierre temporal de múltiples empresas con actividades económicas consideradas como “no esenciales”, y se permitió la continuación de las actividades empresariales catalogadas como “esenciales”, pero bajo diversos y estrictos controles de seguridad sanitaria.

Al transcurrir el desarrollo de la epidemia, en sus diferentes etapas, se han programado fases para el retorno de las actividades “normales”, en las que diversas empresas con diferentes tipos de actividades económicas vuelven a reactivar sus labores, pero bajo los mismos y estrictos controles que fueron estipulados para las empresas con “actividades esenciales” en un inicio, debido a que la amenaza de los contagios por rebrotes de COVID-19 sigue latente y no se ha encontrado un tratamiento ni cura adecuada para evitar la muerte de personas en los casos más agudos de la infección. Sin embargo se ha estipulado el inicio de esas fases de reapertura de actividades para cuando la escalada en la cantidad de contagios haya llegado a un punto estable que permita que el sistema de salud no se sature y puedan atenderse los nuevos casos de infección que lo requieran, al tiempo en que se puede continuar con las actividades económicas que proporcionan de sustento a trabajadores, empresas y sus familias.

¿Qué es y cómo se propaga el COVID-19?

De acuerdo a la OMS, es una enfermedad infecciosa causada por el coronavirus, de reciente descubrimiento. Se propaga cuando una persona que ha contraído la COVID-19, al toser o exhalar, libera gotitas que contienen el virus. Cuando estas gotitas caen sobre superficies u objetos cercanos, y otras personas tienen contacto con esas superficies con sus manos y posteriormente tocan sus ojos, nariz o boca, pueden contagiarse al recibir esas partículas, de forma similar a como ocurre con la gripe.

Responsabilidades de los empleadores

Entre las empresas que mantengan sus actividades económicas durante la pandemia en sus diversas etapas, la principal responsabilidad será la de mantener un lugar y ambiente de trabajo seguro y saludable. El marco regulatorio en México, para la atención de contingencias sanitarias, lo componen la Ley Federal del Trabajo, el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y la NOM-030-STPS-2009, que a su vez, requieren que en caso de emergencias sanitarias, se apliquen los protocolos que emitan las autoridades sanitarias, tales como los “Lineamientos Técnicos de Seguridad Sanitaria en el Entorno Laboral” y sus actualizaciones, y la asignación de un responsable en la empresa que lo gestione y ejecute. Además de las relativas a SST, encontramos responsabilidades de tipo jurídico-laboral, respecto a las modificaciones en la relación del trabajador y la empresa por motivo de esta contingencia sanitaria.

“La empresa mantiene medidas de control sanitario para evitar contagios de COVID-19 entre sus trabajadores”

Referencias claves:

Convenios 155 sobre la seguridad y salud de los trabajadores.

No ratificado por México.



Trabajo desde casa

Al ser una relación de trabajo, debe regirse bajo las reglas generales existentes en materia laboral, como las previstas para cualquier relación de trabajo. En esta Guía la OIT proporciona diversos aspectos a considerar en el trabajo a distancia.

Cambio y reducción de la actividad de la empresa o cierre

Ante la desaceleración económica, consecuencia de las medidas necesarias para contener la pandemia por COVID-19, muchas empresas han visto disminuida su actividad. Ello, lleva a muchas empresas a tomar medidas de tipo jurídico-laboral respecto a los trabajadores que son o serán afectados por esta reducción, así como en la forma en que se aplican las “suspensiones”, “reubicación”, otorgamiento de vacaciones o licencias adelantadas, y en su caso despidos temporales o permanentes.

No conformidades comunes:

- Carencia de políticas para casos de emergencia sanitaria como el COVID-19.
- Ausencia de responsables internos encargados de gestionar el cumplimiento de las medidas sanitarias de protección contra COVID-19.
- Falta de información actualizada para los trabajadores respecto a medidas preventivas contra el COVID-19.
- Carencia de controles adecuados de acceso al centro de trabajo.
- No contar con procedimientos adecuados para gestionar la canalización de trabajadores con posibles sospechas de contagio por COVID-19.
- Ausencia de medidas básicas suficientes de higiene y limpieza para el uso de los usuarios de las instalaciones de trabajo.

Recursos de respaldo para acreditar las buenas prácticas:

- Políticas por escrito para la atención de emergencias sanitarias como el COVID-19.
- Asignación de responsables internos encargados de la aplicación de las medidas sanitarias.
- Evidencias de que se comunica a los trabajadores respecto a las medidas necesarias de control sanitario.
- Procedimientos de canalización de trabajadores sospechosos de contar con COVID-19.
- Evidencias de que se cuentan con suficientes medios de limpieza e higiene para el uso de los trabajadores.
- Evidencia de que se cuenta con controles adecuados de ingreso y salida del centro de trabajo

D. Implementando un sistema para medir y mejorar su desempeño laboral

Cuando una empresa toma la decisión estratégica de mejorar los estándares laborales, debe saber que eso implica asumir un enfoque sistémico para asegurar la sostenibilidad de las mejoras implementadas y responder a los cambios en las condiciones alrededor de la estrategia.

Existen cambios continuos adentro y fuera de la empresa que la obligan a estar revisando y mejorando continuamente el desempeño laboral. Estos cambios exigen contar con políticas y procesos para revisar el cumplimiento. Considere los principales cambios alrededor de la empresa y el ritmo en que estos ocurren para identificar la importancia de crear un sistema integral para medir y mejorar el desempeño laboral.

TABLA DE FACTORES QUE CAUSAN CAMBIOS EN LA ESTRATEGIA LABORAL

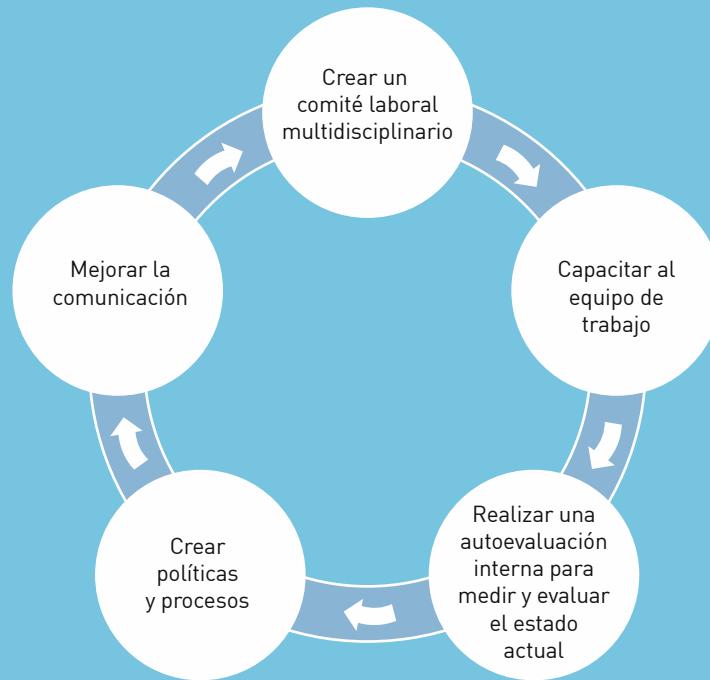
INTERNAOS	EXTERNOS
Nuevos gerentes	Nuevas leyes
Nuevos supervisores	Nueva regulación
Nuevos trabajadores	Clientes nuevos con exigencias laborales distintas
Reestructuración en la empresa	Cambios bruscos en la economía
Nuevos procedimientos	Nueva competencia de países, empresas o tecnologías emergentes
Creación de nuevos productos	Pérdida de clientes
Dificultades financieras	Cambios sustanciales en los volúmenes de producción
Crecimiento o reducción de la fuerza laboral	Expansión
	Fusión de una empresa con otra
	Situación económica externa
	Reducción de demanda

Al poner en práctica la estrategia para mejorar los estándares laborales, existen recomendaciones que puede seguir la empresa para ir mejorando su desempeño laboral. Para ilustrar el orden en que debe abordarse la estrategia de mejora laboral, se utiliza el siguiente diagrama que muestra no sólo los pasos necesarios, sino la naturaleza cíclica del sistema, asegurando que se mantenga la mejora continua hacia el futuro.

“En la última década se ha hecho claro y aceptado comúnmente que los sistemas gerenciales son la clave para mejorar el desempeño laboral”

SIMAPRO: El Sistema Integral de Medición y Avance de la Productividad es el diálogo social en la organización y promueve la conversación entre la gerencia, representantes de trabajadores como el sindicato, mandos medios y personal operativo para mejorar la productividad, las condiciones de trabajo y la equidad en las organizaciones. El sistema convoca un ciclo de implementación parecido al que se propone en el texto presente.

- Beneficios de involucrar a trabajadores en el comité:
- Mejora la comunicación en la empresa.
 - Identifica problemas laborales o de productividad.
 - Abre el espacio para propuestas desde abajo.
 - Mitiga problemas antes de que escalan.
 - Ayuda en atraer y retener mejores trabajadores.
 - Empodera a los trabajadores.
 - Genera consensos.



A continuación, detallamos cada uno de estos pasos para ayudarle a comprender las iniciativas necesarias cuando desarrolle su estrategia.

1. Crear un comité laboral multidisciplinario

La mejora de las prácticas laborales debe ser una iniciativa participativa. Esto significa que debe establecerse un equipo multidisciplinario designado por la empresa que será responsable de diseñar la estrategia de mejora laboral continua.

El comité deberá involucrar a los encargados de las áreas de operaciones, producción, seguridad, finanzas, gerencia general, asesoría jurídica, gerencia de compras, trabajadores líderes, entre otros para reunir todos los elementos que les permitan tener una visión compartida de las oportunidades y necesidades en materia laboral.

La integración de este comité dependerá del tamaño de la empresa y la disponibilidad del recurso humano con el que cuenta. Sin embargo, antes de comenzar con la estrategia de mejora laboral, es necesario contar con la representación o el compromiso de ciertas personas clave dentro la empresa. Hablamos por ejemplo del gerente general, que aunque no participe en el comité, contar con su compromiso es indispensable para que respalde el proceso completo de acuerdo con la estrategia. Es importante que un representante de los trabajadores participe, por lo que asegúrese de informar a los representantes de los trabajadores sobre las acciones que están a punto de emprender en la empresa.

Este comité estará encargado del proceso de mejora de los estándares laborales en la empresa. Por lo tanto, es indispensable que los integrantes de dicho comité tengan el tiempo y demás recursos disponibles, el conocimiento y la disposición para participar en la iniciativa.

2. Capacitar al comité laboral

Antes de comenzar a trabajar en la mejora de los estándares laborales en la empresa, es necesario que el comité conozca la normativa internacional del trabajo y los requerimientos laborales de la empresa. Esto permitirá que el equipo se cohesione y establezca un lenguaje y expectativas en común.

Para capacitar al equipo de trabajo, podrán utilizar la presente Guía y los documentos a los que se hace referencia en la sección “V. Otras herramientas y referencias”. Inclusive puede solicitar apoyo de su asesor jurídico y/o de otras organizaciones locales de representación empresarial con conocimiento legal en materia laboral. Será importante que, durante el proceso de capacitación, el comité identifique los beneficios principales que resultan de mejorar los estándares laborales en la empresa.

3. Realizar una autoevaluación interna para medir la situación actual

Una vez que el comité está convencido de los beneficios de mejorar los estándares laborales y están comprometidos con el enfoque sistémico de la mejora continua, están listos para realizar un diagnóstico de las prácticas laborales en la empresa.

Utilizando la herramienta de autoevaluación en la sección IV de esta Guía, se desarrolla un diagnóstico de la situación actual de las prácticas laborales en la empresa. La clave para desarrollar este proceso con éxito es ser honesto. No existen respuestas incorrectas ya que el fin último es identificar las áreas de oportunidad de la empresa.

Esta herramienta ayudará a la empresa a desarrollar un diagnóstico de la situación actual para uso interno que le permita mejorar. Si se contesta la autoevaluación sin ser honesto, la oportunidad de mejora de la empresa se reduce.

4. Crear políticas y procesos

La autoevaluación identificará las malas prácticas laborales en la empresa. Con base en estas, el comité debe desarrollar un plan de mejora laboral de acciones correctivas o acciones preventivas para abordar las áreas de mejora identificadas. Típicamente, estas acciones se enfocan en crear políticas y procedimientos empresariales para mejorar el abordaje de las empresas de ciertos temas laborales.

Roles y responsabilidades del comité:

- Desarrollar e implementar políticas y procedimientos basados en la Guía y mejores prácticas.
- Conduce autoevaluaciones internas.
- Acompaña procesos de verificación, certificación o inspecciones laborales en la empresa.
- Desarrolla e implementa capacitaciones laborales.
- Establece canales de comunicación con los trabajadores.
- Maneja los estándares laborales requeridos a proveedores.
- Interactúa con diversos públicos interesados en el desempeño laboral de la empresa como el Estado, ONG's, organizaciones laborales, entre otros.
- Coordina con clientes interesados en conocer prácticas laborales.
- Coordina la labor entre departamentos.
- Coordina los planes de mejora laboral.

EJEMPLO DE UN PLAN DE MEJORA LABORAL

Tema de autoevaluación	Liderazgo	Acción correctiva propuesta	Fecha de inicio
			Fecha de finalización
			Possible costo
			Responsable

El plan de mejora laboral debe contener todas las no conformidades y todas las acciones correctivas que se tomarán para atender estas situaciones.

Adicionalmente, este plan debe indicar las prioridades de la empresa para abordar estas acciones reconociendo las limitaciones de recursos que pueda tener. Cada empresa identificará prioridades distintas al diseñar su plan de mejora. El reto importante es dedicarle el tiempo y el esfuerzo al análisis de prioridades.

El enfoque de crear políticas o ajustarlas es indispensable frente a una tendencia que busque solo cambiar las prácticas, ya que las políticas y procesos son parte de los sistemas de gestión que fortalecen a las empresas y no dependen de las personas individuales.

Asegúrese que el comité entienda que mejorar el desempeño laboral es un proceso continuo y gradual. Para cumplir con todos los temas es necesario asegurar la descripción, adopción, implementación y supervisión de la mejora laboral. Las preguntas incluidas en la autoevaluación tienden a medir el nivel de descripción de cada tema en la empresa. Sin embargo, al cumplir con lo requerido en la autoevaluación, la empresa podrá revisar si realmente está adoptando, implementando y supervisando apropiadamente el tema al hacer las preguntas que se encuentran a continuación.

ALCANCE DE IMPLEMENTACIÓN	PREGUNTAS A RESPONDER
Descripción	<ul style="list-style-type: none">• ¿La empresa ha definido una política o un procedimiento con relación al tema?• ¿La política contiene todos los elementos necesarios relacionados al tema?
Adopción	<ul style="list-style-type: none">• ¿Ha sido adoptada la política o procedimientos?• ¿Se han definido roles y responsabilidades de comunicar, implementar y supervisar la política o procedimiento?
Implementación	<ul style="list-style-type: none">• ¿Se está implementando la política o procedimientos?• ¿Se ha comunicado la política o procedimiento en el lenguaje de los trabajadores?
Supervisión	<ul style="list-style-type: none">• ¿La empresa hace evaluaciones de la implementación de la política o procedimiento?• ¿La empresa corrige los incumplimientos de manera oportuna?

5. Mejorar la comunicación

No importa el tamaño de la empresa; pequeña, mediana o grande, el comité deberá diseñar una estrategia de comunicación tanto a lo interno como a lo externo de la empresa. Esta estrategia es necesaria para generar el compromiso de parte de los públicos interesados que no están directamente involucrados en el proceso de mejorar los estándares laborales.

A lo interno, es importante que la empresa comunique a los trabajadores los objetivos de mejora de los estándares laborales y los involucre en la autoevaluación y en la identificación de las oportunidades de mejora. Las empresas que cuentan con personal de recursos humanos o de mercadeo, podrán apoyarse en sus respectivos gerentes para diseñar una estrategia de comunicación apropiada. La empresa debe procurar que la estrategia de comunicación permita recibir y responder comentarios y no solo enviar mensajes; para ello, podrá utilizar buzones de sugerencias, encuestas, diálogos, políticas de puertas abiertas, entre otros.

A lo externo, es indispensable enviar mensajes de los esfuerzos de mejora continua que se están realizando a los diversos públicos interesados de la empresa. Esta estrategia de comunicación puede iniciar con los proveedores quienes están directamente influenciados por las políticas de compra de la empresa. Adicionalmente, considere involucrar a otras empresas del mismo gremio que puedan estar interesadas en realizar esfuerzos similares; a representantes de los trabajadores interesados en que la empresa mejore sus estándares laborales; a las comunidades donde residen las familias de los trabajadores que se han visto influenciados por los cambios, entre otros.

El esfuerzo de comunicar los cambios y las mejoras laborales no es superfluo. Es un paso indispensable en el camino hacia la mejora de las prácticas laborales asegurando alinear todos los actores para disminuir la resistencia y capitalizar sobre iniciativas o ideas paralelas.

Tips para la estrategia de comunicación:

- El mensaje debe ser memorable.
- El mensaje debe ser sencillo.
- Necesita ser consistente en el tiempo para los trabajadores.
- El mensaje debe ser concreto y no abstracto.
- El mensaje debe construir sobre lo que los trabajadores ya conocen.
- El mensaje debe ser honesto, creíble, transparente y proactivo.



AUTOEVALUACIÓN

3

A. Metodología de desarrollo de la autoevaluación

Con el fin de desarrollar la herramienta de autoevaluación laboral de una forma clara y consistente, se desarrolló una metodología de análisis sistematizada. Esta metodología de análisis incluyó los siguientes elementos y premisas:

Enfoque de la Guía desde la empresa. La autoevaluación fue desarrollada para ser implementada desde la perspectiva de la empresa. Los beneficiarios directos de la Guía en cuestión son las empresas y por lo tanto el enfoque debe reflejarlo.

El cumplimiento laboral genera productividad y competitividad. Las preguntas y el enfoque de la autoevaluación se basan en la premisa que empresas que mejoran su cumplimiento laboral, mejoran su productividad y competitividad.

Guía desarrollada para ser auto administrada. La herramienta ha sido desarrollada para que un representante de la empresa la administre a nivel interno. La autoevaluación sirve como un diagnóstico o un espejo de las condiciones actuales de la empresa.

Toma como base certificaciones y herramientas laborales existentes. La OIT ha desarrollado normativas laborales desde 1919 y la presente autoevaluación toma en consideración las herramientas laborales existentes de OIT, así como las certificaciones laborales desarrollados para apoyar a empresas de industrias y regiones particulares a cumplir con la legislación laboral.

Enfoque en estándares laborales mundiales. Los temas incluidos en la Guía abordan todos los temas laborales identificados por la OIT. El enfoque de la herramienta es la promoción de una cultura de cumplimiento. La herramienta no es una lista de control para llevar a cabo una evaluación del cumplimiento de un día en específico. Al contrario, la auto evaluación busca determinar si existen las políticas y los procedimientos para asegurar el cumplimiento de manera sistemática en la empresa. Por ello, la empresa debe marcar “sí” sólo cuando tenga la documentación para respaldar el enunciado. Dicha documentación puede ser la que se ha especificado en el listado o puede ser evidencia alterna de cumplimiento.

La autoevaluación que se presenta a continuación ha sido adaptada para México. Sin embargo, al apegarse a las Normativas Internacionales de Trabajo, podrá ser utilizada por empresas de cualquier giro en cualquier región del mundo.

B. Metodología para implementar la autoevaluación

Para implementar la autoevaluación es importante que se realice el mismo ejercicio para cada unidad de negocio. Es decir, cada división de la empresa que realiza transacciones comerciales en distintas ubicaciones geográficas o que manejan categorías de productos claramente diferenciadas entre sí, debe completar la autoevaluación. Para responder todos los campos de la herramienta se necesita de la participación de las diferentes áreas de la empresa por lo que es importante seguir el paso previo de crear el grupo multidisciplinario recomendado anteriormente.

Las preguntas han sido diseñadas sobre una escala de Sí-No-No aplica. Después de leer cada pregunta cuidadosamente, vea las columnas a mano derecha y marque claramente la descripción que más se ajuste a su empresa.

Algunas de las certificaciones utilizadas para construir la Guía son:

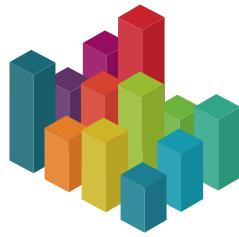
- Social Accountability International
- Fair Labor Association
- Better Work
- Worldwide Responsible Accredited Production
- International Finance Corporation

Algunos ejemplos de preguntas que pueden no aplicar son las relacionadas con vivienda en el caso de empresas que no ofrecen vivienda para sus trabajadores.

- **Marque “Sí”** únicamente si la pregunta planteada se ajusta en un 100% a su empresa o unidad de negocios, sin excepciones. La empresa debe demostrar el cumplimiento con documentación
- **Marque “No”** si su empresa no cumple con la pregunta y por el momento no se están tomando medidas concretas para cumplirla.
- Hay algunas preguntas que pueden **NO APLICAR** a la empresa por lo que se debe marcar el “**No aplica**”. Estas preguntas serán obviadas al calcular los resultados.



• GUÍA DE DIAGNÓSTICO EMPRESARIAL MÉXICO



CONOZCA Y MEJORE
SU CUMPLIMIENTO LABORAL

Perfil de la empresa | Por favor rellene los siguientes espacios con los datos de su empresa:

	Fecha:
	Nombre de la empresa:
	País:
	Dirección actual de la empresa:
	Año de establecimiento de la empresa:
	Nombre del gerente general de la empresa:
	Teléfono:
	Productos o servicios producidos:
	Número total de colaboradores en la empresa:
	Número de colaboradores de planta:
	Número de colaboradores eventuales:
	Idiomas hablados por la administración y por los colaboradores:
	Dirección de la vivienda de los trabajadores en caso aplique:
	Completado por:
	Firma:

D. Listado de documentación recomendada

Como parte de la preparación de la autoevaluación, recomendamos que la comisión laboral de la empresa, reúna las leyes y reglamentos relativos a cada tema y alguna de la documentación que enumeramos a continuación en caso de estar disponible. Dicha documentación servirá como respaldo durante la autoevaluación. En caso no tener toda la documentación indicada, identifique otra información y/o evidencias alternas que podrán servirle para el mismo fin. Vale la pena notar que alguna documentación es solicitada para dos o más temas de la autoevaluación, para estos casos solo es necesario tener una copia del material. La documentación puede ser recopilada en un archivo físico o un archivo electrónico, el segundo es más amigable con el medio ambiente.



- Contratos escritos en el idioma que hable el trabajador
- Contratos con agencias de reclutamiento.
- Registros de pagos y deducciones de salarios.
- Listado de trabajadores de la empresa.
- Entrevistas con trabajadores, particularmente migrantes y/o penitenciarios, en caso existan.
- Entrevistas con guardias o agentes de seguridad.
- Encuesta de clima laboral.
- Programación de horarios



- Políticas y procesos relacionados con jornadas laborales.
- Entrevistas con trabajadores.
- Registros de horas de trabajo, registros de pagos.
- Registro de horas extraordinarias.
- Planificación y registros de vacaciones.
- Registros de licencia por maternidad.
- Horarios de trabajo



- Políticas y procesos para verificar la edad de las personas durante el proceso de contratación.
- Archivos del personal, para asegurar que cuentan con la documentación que confirma la edad del trabajador.
- Entrevistas con trabajadores, especialmente menores de 18 años, en caso de que existan.
- Registros de pago, documentos de identificación, entre otros.
- Sistema para identificar estaciones de trabajo que no presentan peligro a menores.



- Inspección visual.
- Formatos de monitoreo para evaluar el mantenimiento de los equipos.
- Documentación sobre capacitaciones para el uso apropiado de los equipos.
- Formatos y registros de pruebas de evaluación médica.
- Análisis de salud y seguridad.
- Formatos de inscripción de trabajadores en el seguro social.
- Entrevistas con trabajadores y gerentes.
- Registros de simulacros de incendios y otros.
- Registros estadísticos de accidentes y enfermedades relacionados al trabajo.
- Registros de capacitación de salud y seguridad en el trabajo.
- Plan de emergencia.
- Seguro médico particular, en caso la empresa lo ofrezca



- Política contra la discriminación y procedimientos de empleo.
- Políticas y procedimientos para abordar la discriminación cuando se manifiesta.
- Documentación demostrando el manejo de temas vinculados con discriminación en el pasado.
- Entrevistas con trabajadores y con gerencias.
- Registros de contratación, promoción y terminación de la relación con los trabajadores.
- Anuncios de empleo utilizados en el pasado.
- Programa y material de capacitación sobre discriminación.
- Evidencia de mecanismos de denuncia sobre discriminación.



- Registros de inscripción y pagos en el seguro social.
- Nómina de póliza de riesgos del trabajo.
- Nómina comparada con los pagos al seguro social.
- Documentación sobre manejo de un trabajador que sufrió un accidente de trabajo.
- Documentación sobre manejo de trabajadores que gozan de su periodo de maternidad.



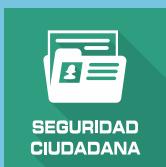
- Políticas y procedimientos relacionados con la libertad de asociación y la negociación colectiva.
- Minutas o ayudas de memoria de sesiones de negociación colectiva con trabajadores, reuniones u otras.
- Procedimiento para seleccionar representantes de los trabajadores, sin interferencia de la empresa.
- Acuerdos de negociación colectiva u otros instrumentos de negociación.
- Entrevistas con trabajadores y miembros del sindicato u otras organizaciones de trabajadores, en caso existan



- Política y procesos relacionados con el medio ambiente.
- Entrevista a los trabajadores
- Plan de manejo de desechos.
- Registros de emisiones.
- Material de comunicación o capacitación del personal sobre protección del medio ambiente.



- Acuerdo de negociación colectiva
- Contratos de trabajo.
- Políticas y procedimientos relacionados con recursos humanos.
- Registros de contratación y terminación de empleo.
- Medidas disciplinarias.
- Documentación sobre suspensiones de trabajo.
- Documentación de evidencia de terminación de la relación con los trabajadores.
- Políticas y procedimientos para contratación de personal eventual y temporal. Archivo de trabajador en suspensión sin goce de salario por medidas de disciplinas.



- Observación.
- Comprobantes de certificaciones.
- Planes de mejora de certificaciones
- Política para evadir el contrabando.
- Antecedentes de los trabajadores que trabajan en seguridad en áreas de embarque o carga.
- Identificación con foto para los trabajadores.
- Entrevistas a trabajadores.



- Registros de cálculos de salarios
- Registros de pagos de trabajadores
- Entrevistas con trabajadores.
- Política escrita sobre remuneración por trabajo a destajo.
- Registros de adelantos de salarios a trabajadores.
- Registros de programación de vacaciones y/o prueba de vacaciones tomadas y pagadas.
- Tabla Salarial.
- Registros de incapacidades.
- Pagos adicionales de salarios por ley.
- Registros de licencias con goce de sueldo.



- Política y procedimientos de cadenas productivas
- Mapa de proveedores.
- Cartas de compromiso por parte de los proveedores de respetar las prácticas de la empresa. Reportes de visitas o auditorías a proveedores. Entrevistas con proveedores

D. Listado de documentación recomendada



- Registros de la constitución y actas de la Comisión.
- Constancias de competencias o habilidades laborales.
- Planes y programas de capacitación, adiestramiento y productividad.
- Registros de avisos a la Secretaría del Trabajo de las listas de constancias de competencias o habilidades laborales.



- Política expresa de contratación que estipula procesos de selección (uso de intermediarios o directo), transporte de trabajadores y tipos de contratos a otorgar, aplicable a nacionales y extranjeros por igual.
- Contratos escritos, transparentes y comprensibles, en el lenguaje del trabajador que respeten los contratos colectivos aplicables y entregados a los trabajadores antes de su salida del país de origen.
- Prohibición expresa de cobro a los trabajadores una cuota de reclutamiento (directa o por medio del intermediario).
- Contrato con el intermediario/reclutador.
- Evidencia de que las ofertas y condiciones de empleo que se promueven por medio de contratistas, son iguales a las que se proporcionan.
- Avisos a los trabajadores sobre las prácticas de la empresa relativas a Contratación Equitativa.
- Evidencias de que se garantiza la libertad de movimiento de los trabajadores y la no retención de documentos personales de los trabajadores.
- Registro vigente ante la STPS de las agencias privadas de empleo que utiliza.
- Instrumentos internos.





Una parte importante de la autoevaluación es realizar entrevistas a trabajadores de la empresa para asegurar que se están implementando las políticas, procesos e iniciativas laborales en la empresa. Se recomienda seleccionar a varios trabajadores representativos de las diferentes áreas y de los diferentes grupos demográficos de la empresa para realizar la siguiente entrevista.

Nota: Las preguntas enumeradas a continuación son una guía que podrá ser modificada según sea necesario en cada empresa.

Fecha:
Nombre del entrevistador:
Nombre del entrevistado:
Puesto del entrevistado:
Antigüedad:



TRABAJO FORZOSO

¿Cada cuánto le pagan?	<input type="radio"/> Semanal	<input type="radio"/> Quincenal	
¿De qué forma recibe usted su salario?	<input type="radio"/> Efectivo	<input type="radio"/> Transferencia	<input type="radio"/> Cheque
¿Le retiene la empresa alguna parte de su salario? Por ejemplo: pago de seguro social, cuotas a cooperativas, sindicatos u otras asociaciones	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No	En caso de contestar sí, para los supuestos de asociaciones laborales lo autorizo {RVI} DBOUJEBE Z QPS RVI
¿Alguna vez le han prohibido salir de la empresa cuando ha terminado su horario de trabajo o se le ha obligado a trabajar horas extras?	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No	En caso de contestar sí, explique:
¿Ha sido víctima de amenazas de violencia por parte de la empresa o de los guardias de seguridad?	<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No	En caso de contestar sí, explique:



TRABAJO INFANTIL

Cuál es su edad?
(Verificar con documentación)

¿Cuánto tiempo ha trabajado en la empresa?

¿Ha visto menores de edad trabajando en la empresa?

Sí No

Si contestó sí, en qué departamento o área.



DISCRIMINACIÓN

¿Ha sido usted víctima de acoso, discriminación, agresión psicológica o física por parte de su patrón o por sus colegas trabajadores?

Sí No

Si contestó sí, explique:

¿Ha sido tratado de manera distinta en la empresa por su sexo, edad, estado matrimonial, creencia religiosa, opinión política o alguna otra razón?

Sí No

Si contestó sí, explique:



LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

¿Perteneces a algún sindicato u organización de trabajadores en la empresa?

Sí No

Si contestó sí, explique:

¿Ha recibido algún trato diferente por la empresa por pertenecer a algún sindicato u organización de trabajadores?

Sí No

Si contestó sí, explique:

¿Ha recibido algún trato diferente por la empresa o sus colegas trabajadores por pertenecer a algún sindicato u organización de trabajadores?

Sí No

Si contestó sí, explique:





CONTRATOS Y CONDICIONES DE TRABAJO

¿Cuenta con una copia de su contrato de trabajo o una constancia de trabajo?

Sí

No



SALARIOS

¿Cómo le pagan?

Por hora Semanal Quincenal Por destajo

¿La empresa le entrega un detalle de su salario?

Sí No

En caso de contestar sí, explique cómo es el detalle:

¿La empresa lo ha inscrito en el seguro social?

Sí No

Si contestó no, explique:

¿La empresa paga las horas extras según lo establece la legislación laboral?

Sí No



JORNADA LABORAL

¿Le han obligado a trabajar horas extras sin remuneración?

Sí No

Si contestó sí, explique:

¿Ha tomado sus vacaciones cuando le corresponden?

Sí No

Si contestó sí, explique:



SALUD Y SEGURIDAD

¿En caso de emergencia tiene clínica médica y/o botiquines en la empresa?

Sí No

En caso de contestar no, explique:

¿La empresa realiza simulacros de incendio?

Sí No

Si contestó no, explique:

¿Están preparados los trabajadores para utilizar los extinguidores de fuego?

Sí No

En caso de necesitar equipo de protección personal, ¿La empresa se lo otorga para realizar su trabajo?

Sí No

Si contestó no, explique:



NEGOCIOS VERDES

¿Ha recibido información sobre las prácticas de la empresa con el medio ambiente con respecto al uso de agua, manejo de desechos u otros?

Sí No



SEGURIDAD

¿Utiliza su identificación con fotografía en todo momento dentro de las instalaciones de la empresa?

Sí No

¿Ha identificado riesgos de seguridad en las instalaciones de la empresa?

Sí No

Explique:



CAPACITACIÓN, ADiestramiento y Productividad

¿Ha recibido capacitaciones en el último año por parte de la empresa?

Sí No

Si contestó sí, diga cuáles y cuándo:

¿En caso de recibir capacitaciones, tienen algún costo para usted?

Sí No

Si contestó sí, explique:



Contratación equitativa y Gestión de Trabajadores Migrantes

¿Para conseguir este trabajo, le ayudó alguna empresa de reclutamiento?

Sí No

En caso de contestar sí, explique:

¿Le cobraron alguna cuota por conseguirle o darle este trabajo?

Sí No

En caso de contestar sí, explique:

¿Puede usted salir y entrar de su lugar de trabajo si lo requiere?

Sí No

En caso de contestar sí, explique:

¿Usted guarda sus documentos personales (como pasaporte o identificación) o los tiene la empresa?

Sí No

Si contestó no, explique:

¿Se cumplen las condiciones de trabajo que le señaló el reclutador?

Sí No

Si contestó no, explique:

Herramienta de Autoevaluación





TRABAJO FORZOSO

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
1	Trabajo Forzoso	Coerción	Política de trabajo forzoso	Art. 1º párrafo, 5º primer párrafo, último enunciado, tercer y quinto párrafo, de la CPEUM; Art. 2, 6 y 132 fracción I y XXXI, de la LFT. Art. 10 fracción V, 21 y 22 de la LGPSEDMTPPAVED. Art. 364 del CPF.	¿La empresa tiene una política que prohíbe el Trabajo Forzoso?	
2	Trabajo Forzoso	Coerción	Libertad de dejar el lugar de trabajo, incluso durante el trabajo de horas extraordinarias	Art. 1º primer párrafo, 5º párrafo tercero y 14º párrafo segundo de la CPEUM; Art. 2º párrafo segundo primer enunciado, 6, 132 fr. XXXI y 133 fracción VII de la LFT; Art. 10 fr. V, 21 y 22 de la LGPSEDMTPPAVED. Art. 364 del CPF.	¿La empresa permite a los trabajadores que dejen el lugar de trabajo al finalizar la jornada?	C29
3	Trabajo Forzoso	Coerción	Libertad de entrar y salir de su vivienda o parque industrial	Art. 1º primer párrafo y 14º párrafo segundo de la CPEUM; Art. 2º segundo párrafo, primer enunciado, 5, fracción XIII, 6, 132 fracción XXXI y 133 fracción VII, de la LFT; Art. 364 del CPF.	¿La empresa permite que los trabajadores entren y salgan libremente de su vivienda o de la zona o parque industrial en el cual se ubica el lugar de trabajo?	C29
4	Trabajo Forzoso	Coerción	Violencia o amenaza de violencia	Art. 1º primer párrafo de la CPEUM; Art. 2º segundo párrafo, primer enunciado, 5, 6, 51 fracción II, 132 fracción VI y XXXI y 133 fracción VII de la LFT. Art. 10 fracción V, 21 y 22 de la LGPSEDMTPPAVED. Art. 2º fracción I y II del CPF.	¿La empresa usa la violencia o amenaza de violencia para intimidar a los trabajadores?	C29
5	Trabajo Forzoso	Coerción	Retención de pago de salarios	Art. 1º primer párrafo, y 5º primer párrafo, última oración y tercer párrafo de la CPEUM. Art. 2º segundo párrafo, primer enunciado, 5, 6, 51 fr. V, 98, 99, 110, 132 fracción II y XXXI y 133 fracción VII de la LFT. Art. 10 fracción V y 22 de la LGPSEDMTPPAVED. Art. 390 del CPF.	¿La empresa retiene el pago de Salario de los trabajadores para obligarlos a seguir en sus puestos?	C29
6	Trabajo Forzoso	Coerción	Trabajo forzoso para disciplinar o castigar	Art. 1º primer párrafo, 5º tercer párrafo y 14º párrafo segundo de la CPEUM; Art. 2º segundo párrafo, primer enunciado, 6, 132 fracción VI y XXXI y 133 fracción VII de la LFT. Art. 10 fracción V y 22 de la LGPSEDMTPPAVED. Art. 364 del CPF.	¿La empresa obliga a los trabajadores a trabajar con el fin de disciplinarlos como castigo?	C29, C105
7	Trabajo Forzoso	Coerción	Trabajadores tienen acceso a su documentación personal (tal como partidas de nacimiento, pasaportes, permisos de trabajo y documentación de identidad)	Art. 1º primer párrafo de la CPEUM; Art. 2º párrafo primero y segundo, 6 y 133 fracción VII de la LFT; Art. 10 fracción V y 22 fracción III de la LGPSEDMTPPAVED.	¿La empresa niega a los trabajadores el acceso a su documentación personal (tal como actas de nacimiento, pasaportes, permisos de trabajo y documentación de identidad) cuando las necesitan?	C29



TRABAJO FORZOSO

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
8	Trabajo Forzoso	Coerción	Amenazas como deportación, cancelación de visados o delatar a autoridades.	Art. 1º primer párrafo de la CPEUM; Art. 2 párrafo primero y segundo, 5, 132 fracción XXXI y 133 fracción VII de la LFT; Art. 10 fracción V y 22 fracción III de la LGPSEDMTPPAVED.	¿La empresa amenaza a los trabajadores con deportación, cancelación de visados, o denuncia ante las autoridades, con el fin de obligar a los trabajadores a seguir en sus puestos?	C29
9	Trabajo Forzoso	Trabajo en condiciones de esclavitud	Endeudamiento por pagos no monetarios.	Art. 1º primer y cuarto párrafo de la CPEUM; Art. 2 párrafo segundo, primer enunciado, 101, 104, 110 y 132 fracción XXXI de la LFT. Art. 10 fracción II y 12 fracción I de la LGPSEDMTPPAVED.	¿La empresa ofrece pagos no monetarios que endeudan a sus trabajadores de una manera que se torne imposible que estos dejen sus puestos de trabajo?	C29
10	Trabajo Forzoso	Trabajo en condiciones de esclavitud	Deudas por reclutamiento a un tercero	Art. 1º primer y cuarto párrafo de la CPEUM; Art. 2 párrafo segundo, primer enunciado, 5 y 132 fracción XXXI, de la LFT. Art. 10 fracción II y 12 fracción I de la LGPSEDMTPPAVED.	¿Los trabajadores que deben a un tercero gastos de reclutamiento u otro tipo de deuda pueden libremente dejar sus empleos?	C29
11	Trabajo Forzoso	Trabajo en condiciones de esclavitud	Constata que la agencia de empleo, intermediario o subcontratista no usa trabajo forzoso.	Art. 1º primer y cuarto párrafo de la CPEUM; Art. 2 párrafo segundo, primer enunciado, 5 12, 13, 14 párrafo primero, 15-B, 15-C, 132 fr. XXXI de la LFT. Art. Art. 10 fracción V y 22 de la LGPSEDMTPPAVED.	¿La empresa corrobora que su intermediario o contratista no emplea trabajadores en condiciones de esclavitud o trabajo forzoso?	C29



ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y REGULACIÓN DEL TRABAJO ADOLESCENTE

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
12	Trabajo infantil	Trabajo infantil	La empresa tiene una política de trabajo infantil	Art. 123 Apartado A fracción III de la CPEUM; Art. 2, 5 fracción I, IV y XII, 22, 22 Bis, 23, 132 fracción XXXI, 173, 174, 175, 175 Bis, 176 Bis, 177, 178, 179 y 180 de la LFT.	¿La empresa tiene una política por escrito de trabajo infantil?	
13	Trabajo infantil	Trabajo infantil	Trabajadores infantiles	Art. 123 Apartado A fracción III de la CPEUM; Art. 2 punto 3 del C 138 de la OIT. Art. 5 fracción I, 22bis, 23 párrafo primero y segundo, 132 fracción XXXI, 177, 178, 179, 180 y 995 Bis de la LFT.	¿Existen niños menores de 15 años trabajando en la empresa?	C138
14	Trabajo infantil	Trabajo infantil	Trabajadores infantiles	Art. 123 Apartado A fracción III de la CPEUM; Art. 22 y 132 fracción XXXI de la LFT. Art. 5 de la LGDNNA.	¿Existen adolescentes (menores entre 15 y 18 años) trabajando en la Empresa?	
15	Trabajo infantil	Peores formas de trabajo infantil	Peores formas de trabajo infantil	Art. 123 Apartado A fracción III de la CPEUM; Art. 3 incisos al, bl, cl y dl del C 182 de OIT. Art. 132 fracción XXXI, Título V Bis de la LFT. Art. 47 fracción V y VI de la LGDNNA.	¿La empresa no cuenta con actividades clasificadas como "las peores formas de trabajo infantil"?	C182
16	Trabajo infantil	Trabajo peligroso	Trabajo infantil	Art. 123 Apartado A fracción III de la CPEUM; Art. 3 punto 1, 2 y 5 punto 3 del C 138 de la OIT. Art. 132 fracción XXXI, 175 y 176 de la LFT. Art. 47 fr. V y VI de la LGDNNA. Art. 61, 62 y 63 del RFSST.	En caso de que la empresa cuente con trabajo de menores de 18 años en edad permitida, ¿evita que trabajen en labores peligrosas e insalubres?	C138
17	Trabajo infantil	Documentación y protección de trabajadores jóvenes	Edad mínima para trabajar	Art. 123 Apartado A fracción III de la CPEUM; Art. 132 fracción XXXI, 180 y 804 fr. V de la LFT. Art. 5 de la LGDNNA.	¿La empresa verifica la edad de los trabajadores antes de su contratación con actas de nacimiento, CURP, identificación oficial, pasaporte u otros documentos oficiales?	
18	Trabajo infantil		Contrato de Trabajo para trabajadores adolescentes	Art. 123 Apartado A fracción III de la CPEUM; Art. 132 fracción XXXI, 174, 177, 178, 179, 180 y 804 fracción I de la LFT.	¿Los menores entre 15 y 16 años contratados por la empresa tienen los siguientes documentos: contrato de trabajo, certificado médico de aptitud para el trabajo, autorización por escrito de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política y un registro especial con su fecha de nacimiento y condiciones de trabajo	



ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y REGULACIÓN DEL TRABAJO ADOLESCENTE

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
19	Trabajo infantil	Trabajo peligroso	Contrato de Trabajo para trabajadores adolescentes	Art. 123 Apartado A fracción III de la CPEUM; Art. 132 fracción XXXI, 175, 176 y 804 fracción I de la LFT.	¿La empresa contrata adolescentes para labores que están considerados por la legislación como peligrosas o insalubres por su condición o por su naturaleza?	C182
20	Trabajo infantil	Trabajo peligroso	No hay trabajadores adolescentes haciendo trabajo peligroso.	Art. 123 Apartado A fracción II y III de la CPEUM; Art. 132 fracción XXXI, 175 fracción I y 176 de la LFT.	¿La empresa contrata adolescentes mayores de 15 y menores de 16 años para trabajar por la noche?	C182
21	Trabajo infantil	Documentación y protección de trabajadores jóvenes	Trabajo adolescente nocturno	Art. 123 Apartado A fracción II y III de la CPEUM; Art. 132 fracción XXXI y 175 fracción I de la LFT.	¿Los adolescentes mayores de 15 y menores de 18 años contratados por la empresa, trabajan después de las diez de la noche?	C182
22	Trabajo infantil	Documentación y protección de trabajadores jóvenes	Jornadas extraordinarias de trabajador adolescente	Art. 123 Apartado A fracción III y XI de la CPEUM; Art. 132 fracción XXXI y 178 de la LFT.	¿La empresa permite que los trabajadores adolescentes contratados trabajen en jornadas extraordinarias?	
23	Trabajo infantil	Trabajo peligroso	La empresa tiene un sistema para identificar estaciones de trabajo y empleos que presentan peligro a menores.	Art. 123 Apartado A fracción III de la CPEUM; Art. 132 fracción XXXI, 175 fracción IV y 176 de la LFT.	¿La empresa tiene un sistema para identificar las estaciones de trabajo y empleos que representan un peligro a los menores y adolescentes?	
24	Trabajo infantil	Documentación y protección de trabajadores jóvenes	Documentación requerida para trabajadores menores de edad	Art. 123 Apartado A fracción III de la CPEUM; Art. 132 fracción XXXI, 174, 177, 178, 179, 180 y 804 fracción I de la LFT.	¿La empresa cumple con los requerimientos establecidos en el Título Quinto Bis de la Ley Federal del Trabajo para trabajadores menores de 18 años?	



DISCRIMINACIÓN

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
25	Discriminación	Discriminación	Política que prohíbe la discriminación	Art. 1º de la CPEUM; Art. 2 párrafo segundo, 3, 132 fracción XXXI y 133 fracción I de la LFT. Art. 1o fracción III, 4 y 9 fracción III, IV, V, XX y XXIII de la LFPED.	¿La empresa tiene una política por escrito que prohíbe la discriminación?	
26	Discriminación	Discriminación	Procedimientos y prácticas que aseguran el cumplimiento de la política de discriminación	Art. 1º de la CPEUM; Art. 2 párrafo segundo, 3, 132 fracción XXXI y 133 fracción I de la LFT. Art. 1o fracción III, 4 y 9 fr. III, IV, V, XX y XXIII de la LFPED.	¿La empresa tiene un procedimiento que asegure la no discriminación en la selección del personal?	
27	Discriminación	Discriminación	Programa y materiales pertinentes para capacitar a las personas sobre las prácticas de discriminación	Art. 1º de la CPEUM; Art. 2 párrafo segundo, 3, 132 fracción XXXI y 133 fracción I de la LFT.	¿La empresa cuenta con políticas, procedimientos y/o materiales apropiados para divulgar las prácticas o procedimientos de no discriminación con todos sus trabajadores?	
28	Discriminación	Discriminación	Mecanismo que permite a los trabajadores reportar acoso y quejas confidencialmente.	Art. 1º de la CPEUM; Art. 2 párrafo segundo, 3, 132 fracción XXXI y 133 fracción I de la LFT; Art. 3 fracción XVII, 43 fracción III y 55 fr. I y II del RFSST; Punto 4.7, 4.12, 5.7 inciso d) y 8.1 inciso b) de la NOM-035-STPS-2018.	¿La empresa cuenta con un mecanismo para denunciar confidencialmente los actos de discriminación de los cuales pueda ser víctima el personal?	
29	Discriminación	Acoso	Seguimiento a casos reportados de acoso, abuso y castigo corporal.	Art. 1º de la CPEUM; Art. 2 párrafo segundo, 3, 3º Bis, 132 fracción XXXI y 133 fracción I de la LFT; Art. 3, fracción XVII, 43 fracción III y 55 fr. I y II del RFSST; Punto 4.7, 4.12, 5.7 inciso d) y 8.1 Inciso b) de la NOM-035-STPS-2018.	¿La empresa da el seguimiento apropiado a las denuncias confidenciales presentadas por actos de discriminación, acoso sexual y hostigamiento laboral?	
30	Discriminación	Formas de discriminación	Material de reclutamiento	Art. 1º de la CPEUM; Art. 2 párrafo segundo, 3, 132 fracción XXXI y 133 fracción I de la LFT. Art. 1o fracción III, 4 y 9 fracción III, IV, V, XX y XXIII de la LFPED.	¿La empresa hace alusión en la divulgación de sus procesos de reclutamiento y selección, sus preferencias de contratación en cuanto a: La raza o color, el origen, la religión, la opinión política, el sexo, la orientación sexual, la edad, la apariencia física, estado civil, la infección por VIH/SIDA real o supuesta, discapacidad, condición de salud, condición social?	C100, C111
31	Discriminación	Formas de discriminación	Al momento de contratación	Art. 1º de la CPEUM; Art. 2 párrafo segundo, 3, 132 fracción XXXI y 133 fracción I de la LFT. Art. 1o fracción III, 4 y 9 fracción III, IV, V, XX y XXIII de la LFPED.	¿Al momento de la contratación, la empresa considera: La raza o color, el origen, la religión, la opinión política, el sexo, la orientación sexual, la edad, la apariencia física, estado civil, la infección por VIH/SIDA real o supuesta, discapacidad, condición de salud, condición social?	C100, C111



DISCRIMINACIÓN

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
32	Discriminación	Formas de discriminación	Al momento de fijar las condiciones laborales	Art. 1º de la CPEUM; Art. 2 párrafo segundo, 3, 132 fracción XXXI y 133 fracción I de la LFT. Art. 1º fracción III, 4 y 9 fracción III, IV, V, XX y XXIII de la LFPED.	¿Al momento de fijar las condiciones del trabajo, la empresa considera: La raza o color, el origen, la religión, la opinión política, el sexo, la orientación sexual, la edad, la apariencia física, estado civil, la infección por VIH/SIDA real o supuesta, discapacidad, condición de salud, condición social?	C100, C111
33	Discriminación	Formas de discriminación	Al momento de fijar el pago	Art. 1º, 123 Apartado A fracción VII de la CPEUM. Art. 2, 3, 56 y 133 de la LFT.	¿Al momento de fijar el pago, la empresa considera: La raza o color, el origen, la religión, la opinión política, el sexo, la orientación sexual, la edad, la apariencia física, estado civil, la infección por VIH/SIDA real o supuesta, discapacidad, condición de salud, condición social?	C100, C111
34	Discriminación	Formas de discriminación	Al momento de identificar oportunidades de promoción y acceso a formación	Art. 1º y 4º párrafo primero Art. 2, 3 y 133 de la LFT.	¿Al momento de identificar oportunidades de promoción y acceso a formación, la empresa toma en cuenta: La raza o color, el origen, la religión, la opinión política, el sexo, la orientación sexual, la edad, la apariencia física, estado civil, la infección por VIH/SIDA real o supuesta, discapacidad, condición de salud, condición social?	C100, C111
35	Discriminación	Formas de discriminación	Ser objeto de acoso	Art. 1º de la CPEUM; Art. 2 párrafo segundo, 3, 132 fracción XXXI y 133 fracción I de la LFT. Art. 1º fracción III, 4 y 9 fracción III, IV, V, XX y XXIII de la LFPED.	¿La empresa cuenta con planes de acción, estrategias, etc., para evitar los actos de discriminación y acoso por: La raza o color, el origen, la religión, la opinión política, el sexo, la orientación sexual, la edad, la apariencia física, estado civil, la infección por VIH/SIDA real o supuesta, discapacidad, condición de salud, condición social?	C100, C111
36	Discriminación	Formas de discriminación	Al momento de decidir la terminación del contrato de trabajo.	Art. 1º de la CPEUM; Art. 2 párrafo segundo, 3, 47, 132 fracción XXXI y 133 fracción I de la LFT. Art. 1º fracción III, 4 y 9 fracción III, IV, V, XX y XXIII de la LFPED.	¿En el momento de decidir la terminación del contrato de trabajo, la empresa toma en cuenta como causa de despido: La raza o color, el origen, la religión, la opinión política, el sexo, la orientación sexual, la edad, la apariencia física, estado civil, la infección por VIH/SIDA real o supuesta, discapacidad, condición de salud, condición social?	C100, C111
37	Discriminación	Acoso	Seguimiento a casos reportados de acoso, abuso y castigo corporal.	Art. 1º de la CPEUM; Art. 2 párrafo segundo, 3, 3º Bis, 132 fracción XXXI y 133 fracción I de la LFT; Art. 3, fracción XVII, 43 fracción III y 55 fr. I y II del RFSST; Punto 4.7, 4.12, 5.7 inciso d) y 8.1 Inciso b) de la NOM-035-STPS-2018.	¿La empresa cuenta con planes de acción, estrategias, entre otros, para evitar los actos de discriminación y acoso?	C100, C111
38	Discriminación	Otras formas de discriminación	Exámenes de embarazo, uso de anticonceptivos como condición de empleo	Art. 1º de la CPEUM; Art. 2, 3, 133 fracción XIV, 164, 166 y 167 de la LFT.	¿La empresa solicita a las trabajadoras realizarse pruebas de embarazo previo a su contratación?	C100, C111



OTRAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
39	Discriminación	Otras formas de discriminación	Exámenes de embarazo, uso de anticonceptivos como condición de empleo	Art. 1º y 4º párrafo segundo de la CPEUM; Art. 2, 3, 133 fracción XIV y 164 de la LFT.	¿La empresa sugiere a sus empleadas el uso de anticonceptivos?	
40	Discriminación	Otras formas de discriminación	Cambio de status de empleo, posición, saldo o beneficios de empleados durante el descanso por maternidad	Art. 1º y 123 Apartado A fracción V de la CPEUM; Art. 2, 3, 133 fracción XV, 164 y 170 fracción V, VI y VII de la LFT.	¿La empresa reduce el nivel de empleo, puesto, salario, prestaciones o antigüedad de las Trabajadoras durante o después de la licencia por maternidad o el periodo de lactancia?	C100, C111
41	Discriminación	Otras formas de discriminación	Descanso por maternidad de una trabajadora	Art. 1º y 123 Apartado A fracción V de la CPEUM; Art. 170 fr. II y V, 170 Bis de la LFT.	¿La empresa contabiliza la licencia por maternidad o adopción como tiempo trabajado?	C100, C111
42	Discriminación	Otras formas de discriminación	Terminación de empleo a mujeres embarazadas, en descanso por maternidad o forzar a renuncia	Art. 1º y 123 Apartado A fracción V de la CPEUM; Art. 2, 3, 133 fracción XV y 164 de la LFT.	¿La empresa despidе a las trabajadoras embarazadas o en descanso por maternidad, adopción o por lactancia?	C100, C111
43	Discriminación	Otras formas de discriminación	Salud y seguridad en el trabajo	Art. 170 fracción IV de la LFT.	¿La empresa cuenta con un lugar higiénico y adecuado para trabajadoras en periodo de lactancia o permite la reducción de su jornada laboral?	C100, C111
44	Discriminación	Otras formas de discriminación	La empresa no discriminará a migrantes.	Art. 2 y 3 de la LFT	¿La empresa asegura que los trabajadores migrantes, eventuales o temporales sean compensados conforme las normas legales vigentes?	C100, C111
45	Discriminación	Otras formas de discriminación	La empresa no discriminará a migrantes	Art. 2 y 3 de la LFT.	¿La empresa proporciona diferente trato y/o condiciones de trabajo entre trabajadores migrantes y trabajadores nacionales?	C100, C111
46	Discriminación	Otras formas de discriminación	La empresa no discriminará con base en el estado civil.	Art. 2, 3 y 133 de la LFT.	¿La empresa discrimina con base en el estado civil?	C100, C111



LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
47	Libertad de asociación y negociación colectiva	Libertad de asociación	Acceso a los lugares de trabajo por representantes sindicales legalmente registrados	Art. 132 fracción X y 133 fracción V, Art. 386 Bis, parte final de la LFT.	¿La empresa autoriza a los representantes de las organizaciones de trabajadores (sindicatos, federaciones y confederaciones) el acceso a los lugares de trabajo, durante el horario laboral y fuera de él, sin perjudicar el funcionamiento eficiente de la empresa?	C87
48	Libertad de asociación y negociación colectiva	Libertad de asociación	Libertad de unirse a la organización social de su elección	Artículo 123 apartado A, fracción XVI, de la CPEUM. Art. 2 y 357 parrafo primero de la LFT.	¿La empresa reconoce el derecho de los trabajadores a asociarse libremente para fines exclusivos de su actividad económica-social, organizando sindicatos o asociaciones profesionales?	C87
49	Libertad de asociación y negociación colectiva	Libertad de asociación	Libertad de elegir a sus representantes	Art. 133 fracción IV y Artículo 357-Bis, fracción II de la LFT.	¿La empresa se abstiene de toda injerencia en el ejercicio del derecho de los trabajadores sindicalizados a elegir libremente a sus representantes o dirigentes sindicales?	
50	Libertad de asociación y negociación colectiva	Libertad de asociación	Libertad de constituir y/o unirse a federaciones y confederaciones.	Artículo 123, apartado A, fracción XVI, de la CPEUM. Art. 133 fracción IV, 357 y 358 de la LFT.	¿La empresa limita la facultad del sindicato de unirse o asociarse a una federación o confederación?	C87
51	Libertad de asociación y negociación colectiva	Libertad de asociación	Deducir del salario las cuotas a los trabajadores miembros de sindicatos	Art. 110 fr. VI, Art. 132, fr. XXII, 371, fr. XII, de la LFT.	¿La empresa deduce del salario de los trabajadores sindicalizados las cuotas ordinarias y extraordinarias conforme a los estatutos del sindicato y el contrato colectivo de trabajo?	C87
52	Libertad de asociación y negociación colectiva	Libertad de asociación	Adhesión de los trabajadores a un sindicato.	Artículo 123, apartado A, fracción XVI, de la CPEUM Art. 357 parrafo primero y 358 de la LFT.	¿La empresa restringe el derecho de los trabajadores de afiliarse a un sindicato o participar en actividades sindicales lícitas?	C87
53	Libertad de asociación y negociación colectiva	Libertad de asociación	Promoción de conversaciones con los representantes de los trabajadores.	Art. 133 fracción V, Art. 386 Bis, parte final de la LFT.	¿La empresa atiende oportunamente a los representantes del sindicato, en atención a las peticiones, reclamos, demandas en el marco de las facultades y funciones de éstos?	C87



LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
54	Libertad de asociación y negociación colectiva	Libertad de asociación	La empresa es accesible para que un grupo de trabajadores planteen sus problemas colectivos ante la empresa.	Art. 133, fracción V y 356 de la LFT.	¿La empresa es accesible para que un grupo de trabajadores planteen sus problemas colectivos ante la empresa?	C87
55	Libertad de asociación y negociación colectiva	Libertad de asociación	Promoción de organizaciones sociales	Artículo 123, apartado A, fracción XVI, de la CPEUM. Art. 356 y 357 fracción V, de la LFT.	¿La empresa promueve la creación de un Sindicato de trabajadores u otra organización de trabajadores para luchar en contra de otro(s) sindicato(s) existente(s)?	
56	Libertad de asociación y negociación colectiva	Libertad de asociación	Derecho de reunirse sin la presencia de la gerencia o de cualquier representante de la empresa	Art. 2 de la LFT.	¿Los trabajadores tienen derecho a reunirse sin presencia de la gerencia o de cualquier otro representante de la empresa?	
57	Libertad de asociación y negociación colectiva	Discriminación por asociarse	Trato a distintos sindicatos	Art. 388 y 389 de la LFT.	¿La empresa respeta las disposiciones legales vigentes en caso de la existencia de más de un sindicato dentro de la misma?	
58	Libertad de asociación y negociación colectiva	Discriminación por asociarse	Independencia de sindicatos	Art. 133, fracción IV y XVII y 357 de la LFT.	¿La empresa interfiere con la actuación de los sindicatos?	
59	Libertad de asociación y negociación colectiva	Discriminación por asociarse	Afiliación o actividad sindical es factor de decisión durante la contratación	Artículo 123, apartado A, fracción XVI XXII de la CPEUM. Art. 2, 133, fracción IV, V, y XVII, 357 de la LFT.	¿La afiliación sindical influye en la toma de decisiones de la empresa?	
60	Libertad de asociación y negociación colectiva	Discriminación por asociarse	Actuación de la empresa ante afiliación sindical o participación en actividades sindicales	Artículo 123, apartado A, fracción XXII, de la CPEUM. Art. 133, fracción I, IV, V, y XVII y 357 de la LFT.	¿La empresa restringe el derecho del trabajador de afiliarse a un sindicato?	



LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
61	Libertad de asociación y negociación colectiva	Discriminación por asociarse	Incentivos a trabajadores para evitar su afiliación o su participación en actividades sindicales	Art. 133, fracción III y 357 de la LFT.	¿La empresa ofrece incentivos a trabajadores para evitar su afiliación o su participación en actividades sindicales?	
62	Libertad de asociación y negociación colectiva	Discriminación por asociarse	Amenazas, intimidación o acoso a trabajadores por su afiliación o por su participación en actividades sindicales	Art. 133, fracción I, IV, V, y XVII, Art. 357 y 358 de la LFT.	¿La empresa atiende las solicitudes del sindicato para revisar el contrato colectivo de trabajo?	
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN						
63	Libertad de asociación y negociación colectiva	Discriminación por asociarse	No renovación de un contrato de empleo por afiliación o por su participación en actividades sindicales	Artículo 123, apartado A, fracción XXII de la CPEUM. Art. 133, fracción I, IV, V, y XVII, 357 y 358 de la LFT.	¿La empresa amenaza, intimida o acosa a trabajadores por su afiliación y/o por su participación en actividades sindicales?	
64	Libertad de asociación y negociación colectiva	Discriminación por asociarse	Terminación de contrato de trabajo por afiliación o por su participación en actividades sindicales	Artículo 123, apartado A, fracción XXII, de la CPEUM. Art. 133, fracción I, IV, V, y XVII, 357 y 358 de la LFT.	¿La empresa al renovar el contrato de empleo de un trabajador toma en cuenta la afiliación o su participación en actividades sindicales?	
65	Libertad de asociación y negociación colectiva	Discriminación por asociarse	Terminación de contrato de trabajo por afiliación o por su participación en actividades sindicales	Artículo 123, apartado A, fracción XXII, de la CPEUM. Art. 133, fracción I, IV, V, y XVII, 357 y 358 de la LFT.	¿La empresa decide unilateralmente la terminación del contrato de trabajo, de un trabajador, antes de la fecha de pactada, por afiliarse o participar en actividades sindicales?	
66	Libertad de asociación y negociación colectiva	Discriminación por asociarse	Terminación de contrato de trabajo de un líder sindical sin cumplir con los requisitos y procedimientos de ley	Art. 47 párrafo del 2 al 5, artículo 48, 49, 50, 133, fracción I, IV, V, y XVII, 357 y 358 de la LFT.	¿La empresa ha despedido en alguna ocasión a un líder sindical sin cumplir con los requisitos y procedimientos establecidos en la Ley?	



NEGOCIACIÓN COLECTIVA

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
67	Libertad de asociación y negociación colectiva	Negociación colectiva	Consultas con sindicato.	Art. 391 de la LFT.	¿La empresa contempla dentro de las disposiciones del Contrato Colectivo suscrito con el sindicato, las condiciones generales de trabajo como: jornadas, descanso semanal, vacaciones, salarios, etc.?	
68	Libertad de asociación y negociación colectiva	Negociación colectiva	Negociación colectiva / negociación en buena fe	Art. 381, 903 y 906 de la LFT.	¿La empresa se ha negado a la negociación colectiva o a negociar de buena fe con el sindicato?	
69	Libertad de asociación y negociación colectiva	Negociación colectiva	Negociación directa con trabajadores individuales	Art. 133 fracción V y 357 párrafo 2º, 3º y 4º de la LFT.	¿La empresa intenta socavar a los sindicatos al negociar directamente con trabajadores de forma individual?	
70	Libertad de asociación y negociación colectiva	Negociación colectiva	Negociación colectiva con federaciones y confederaciones de sindicatos	Art. 381, 903 y 906 de la LFT.	¿La empresa se ha negado a la negociación de contratos colectivos con federaciones y confederaciones de sindicatos?	
71	Libertad de asociación y negociación colectiva	Negociación colectiva	Limitar temas sujetos a negociación	Art. 903 y 906 de la LFT.	¿La empresa limita las materias que pueden ser objeto de negociación colectiva?	
72	Libertad de asociación y negociación colectiva	Negociación colectiva	Aplicación de acuerdos negociados colectivamente.	Art. 419, fracción IV de la LFT	¿La empresa cumple con la aplicación de las disposiciones del contrato colectivo vigente?	



CONDICIONES DE TRABAJO

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
73	Condiciones de Trabajo	Condiciones de trabajo	Política de recursos humanos	Art. 422, 423, 424, 424 Bis y 425 de la LFT.	¿La empresa cuenta con Reglamento Interior del Trabajo debidamente creado bajo el procedimiento de la LFT?	
74	Condiciones de Trabajo	Condiciones de trabajo	Política de recursos humanos	Art. 422, 423, 424, 424 Bis y 425 de la LFT.	¿La empresa cuenta con personal calificado para liderar los procesos de recursos humanos y establecer las condiciones de trabajo según los perfiles y competencias de los trabajadores?	
75	Condiciones de Trabajo	Condiciones de trabajo	Comprobantes de pago	Art. 804 fracción IV de la LFT.	¿La empresa cuenta con comprobantes de pago y registros de salarios, pagos de cuota de seguro social, listas de asistencia, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, PTU y cualquier otra prestación pactada?	
76	Condiciones de Trabajo	Condiciones de trabajo	Especificación de condiciones de trabajo en el contrato.	Art. 123 Apartado A fracción XXVII de la CPEUM. Art. 5, 20 párrafo segundo, 21, 24, 25, 26 y 804 fracción I de la LFT.	¿El contrato individual de trabajo especifica las condiciones en que debe prestarse el trabajo de acuerdo a la LFT?	
77	Condiciones de Trabajo	Condiciones de trabajo	Copia del contrato de trabajo en su idioma natal.	Art. 24 y 804 fracción I de la LFT.	¿La empresa le ha entregado a cada trabajador una copia del contrato de trabajo, en su idioma natal que establece los términos generales y condiciones de contratación y empleo?	
78	Condiciones de Trabajo	Condiciones de trabajo	Contratación de trabajadores extranjeros	Art. 7 de la LFT.	¿La empresa tiene contratado al menos un 90% de trabajadores mexicanos con excepción de directores, administradores y gerentes generales?	
79	Condiciones de Trabajo	Contratistas, eventuales o temporales	Políticas y procedimientos por escrito para contratación de contratistas, eventuales y temporales	Art. 35, 36, 37 y 39-F de la LFT.	¿La empresa cuenta con una política y/o procedimientos por escrito para contratación de trabajadores temporales y/o eventuales?	



TRABAJADORES EVENTUALES O TEMPORALES

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
80	Condiciones de Trabajo	Contratistas, eventuales o temporales	Contratación de trabajadores eventuales y temporales solo en caso que la fuerza laboral permanente es insuficiente para cumplir con un volumen de trabajo inesperado o inusualmente alto.	Art. 35, 36, 37 y 39-F de la LFT.	¿La empresa contrata a trabajadores temporales solo en los casos de ausencia de empleados, cuando la fuerza laboral permanente de la empresa es insuficiente para cumplir con un volumen de trabajo inesperado, inusualmente alto o para labores cíclicas?	
81	Condiciones de Trabajo	Contratistas, eventuales o temporales	Uso de trabajadores contratistas, eventuales o temporales regularmente a largo plazo, a múltiples plazos cortos u otras circunstancias inesperadas	Art. 35, 36, 37 y 39-F de la LFT.	¿La empresa acude a trabajadores eventuales regularmente para la realización de actividades distintas a las habituales que realiza la empresa?	
82	Condiciones de Trabajo	Contratistas, eventuales o temporales	Definición de las funciones de trabajo o las tareas	Art. 36 y 39-F de la LFT. Punto 8, inciso a) apartado 4) de la NOM-035-STPS-2018.	¿La empresa define las funciones del trabajo o las tareas que deben ejecutar los trabajadores eventuales y lo establece en el contrato de trabajo?	
83	Condiciones de Trabajo	Contratistas, eventuales o temporales	Acuerdo de trabajo	Art. 5, 20, 21, 24, 25, 26, 27, 35, 36, 37 y 39-F de la LFT.	¿La empresa entrega a cada trabajador eventual y/o temporal un contrato de trabajo que establece los términos y condiciones de empleo?	
84	Condiciones de Trabajo	Procedimientos ontractuales	Periodo de prueba	Art. 39-A de la LFT.	¿La empresa cumple con las disposiciones de la Ley Federal de Trabajo referente al contrato de trabajo con periodo a prueba para los trabajadores?	
85	Condiciones de Trabajo	Procedimientos ontractuales	Capacitación inicial	Art. 39-B, 39-C, 39-D de la LFT.	¿La empresa cumple con las disposiciones de la Ley Federal de Trabajo referente a la capacitación inicial de los trabajadores?	
86	Condiciones de Trabajo	Procedimientos ontractuales	Cumplimiento de contratación a personas subcontratadas	Art. 15-A, 15-B, 15-D de la LFT.	Cuando la empresa contrata personal mediante subcontratistas, pero los trabajadores así contratados trabajan para la empresa, esta contratación: i) no abarca todas las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollan en el centro de trabajo;	



TRABAJADORES EVENTUALES O TEMPORALES

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
87	Condiciones de Trabajo	Procedimientos ontractuales	Cumplimiento de contratación a personas subcontratadas.	Art. 15-A, 15-B, 15-D de la LFT.	Cuando la empresa contrata personal mediante subcontratistas, pero los trabajadores así contratados trabajan para la empresa, esta contratación: ii) cuida que las actividades realizadas por los trabajadores bajo este tipo de contratación, sean especializadas.	
88	Condiciones de Trabajo	Procedimientos ontractuales	Cumplimiento de contratación a personas subcontratadas.	Art. 15-A, 15-B, 15-D de la LFT.	¿Cuando la empresa contrata personal mediante subcontratistas, pero los trabajadores así contratados trabajan para la empresa, esta contratación: contempla que las actividades sean no sean iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio de la empresa?	
89	Condiciones de Trabajo	Procedimientos ontractuales	Cumplimiento de contratación a personas subcontratadas.	Art. 15-A, 15-B, 15-D de la LFT.	¿La empresa verifica que la agencia o empresa subcontratada cumpla con las obligaciones laborales y de seguridad social con sus propios trabajadores?	
90	Condiciones de Trabajo	Régimen disciplinario	Reglas, procedimientos y prácticas disciplinarias por escrito que incorporen un sistema de disciplina progresiva.	Art. 423 fracción X de la LFT.	¿La empresa permite que el trabajador sea oído antes de ser sancionado?	
91	Condiciones de Trabajo	Régimen disciplinario	Reglas, procedimientos y prácticas disciplinarias por escrito que incorporen un sistema de disciplina progresiva.	Art. 424 fracción II, 424 Bis y 425 de la LFT.	¿La empresa cuenta con un Reglamento Interior de Trabajo, depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en donde se regulan las disposiciones disciplinarias y sus procedimientos?	
92	Condiciones de Trabajo	Régimen disciplinario	Comunicación de las reglas, procedimientos y prácticas disciplinarias a todos los trabajadores	Art. 425 de la LFT.	¿Las disposiciones disciplinarias y procedimientos contenidos en el Reglamento Interior de Trabajo son oportuna y adecuadamente comunicados a todos los trabajadores?	
93	Condiciones de Trabajo	Régimen disciplinario	Medidas disciplinarias	Art. 422 y 423 fracción X de la LFT.	¿Las medidas disciplinarias aplicadas por la empresa a los trabajadores se encuentran previstas en el Reglamento Interior de Trabajo y se ajustan a las disposiciones de la Ley Federal de Trabajo?	
94	Condiciones de Trabajo	Régimen disciplinario	Persecución, acoso o trato humillante de trabajadores	Art. 2, 3º último párrafo, 3 Bis y 133 fracción XII y XIII de la LFT.	¿La empresa expone a los trabajadores a persecuciones, acoso o tratos humillantes como una medida disciplinaria?	



PROCEDIMIENTOS CONTRACTUALES

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
95	Condiciones de Trabajo	Régimen disciplinario	Resolución de quejas y conflictos	Art. 2, 3º último párrafo, 3 Bis y 133 fracción XII y XIII de la LFT.	¿La empresa resuelve y soluciona conflictos laborales cumpliendo con los requisitos legales?	
96	Condiciones de Trabajo	Terminación de la relación de trabajo	Cumplimiento de ley al terminar los contratos	Art. 47, 53 y 55 de la LFT.	¿La empresa da por terminado los contratos de trabajo cumpliendo con las disposiciones que para tal efecto prevé Ley Federal de Trabajo?	
97	Condiciones de Trabajo	Terminación de la relación de trabajo	Órdenes de la autoridad de reinstalar o compensar a trabajadores	Art. 48 y 49 de la LFT.	¿La empresa reintegra al trabajador en su trabajo cuando así lo ordena la autoridad competente?	
98	Condiciones de Trabajo	Terminación de la relación de trabajo	Cumplimiento de los requisitos legales cuando un trabajador renuncia.	Art. 33, 76, 79, 80, 87, 89, 117, 122 y 162 de la LFT.	¿La empresa paga al trabajador que renuncia a su trabajo las prestaciones que haya devengado en cumplimiento a lo establecido por la Ley Federal de Trabajo (salarios devengados, vacaciones, aguinaldo, prima vacacional, PTU, etc.)?	
99	Condiciones de Trabajo	Terminación de la relación de trabajo	Cumplimiento de los requisitos al reducir el tamaño de la planilla.	Art. 42 de la LFT.	¿La empresa, previo a la suspensión de los contratos de trabajo, cumple con las causas y requisitos legales que establece la Ley Federal de Trabajo?	
100	Condiciones de Trabajo	Terminación de la relación de trabajo	Cumplimiento con los requisitos legales antes de suspender a trabajadores debido a cambios en su actividad o por cualquier otra razón.	Art. 123 Apartado A fracción XXII de la CPEUM. Art. 47, 48 y 49 de la LFT.	¿La empresa paga a los trabajadores las indemnizaciones que la Ley Federal de Trabajo establece en casos de despido injustificado?	
101	Condiciones de Trabajo	Terminación de la relación de trabajo	Cumplimiento con los requisitos respecto al pago de una indemnización por despido.	Art. 123 Apartado A fracción XXII de la CPEUM. Art. 47, 76, 79, 80, 87, 89, 117, 122 y 162 de la LFT.	¿En caso que la empresa rescinda el contrato de trabajo paga al trabajador las prestaciones devengadas y la prima de antigüedad?	



SALARIO MÍNIMO

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
102	Salarios	Salario mínimo	Pago de salario mínimo para trabajadores permanentes	Art. 123 Apartado A fracción VI y XXVII inciso b) de la CPEUM. Art. 2º párrafo segundo, 5 fracción V y VI, 85, 90, 992 de la LFT.	¿La empresa paga al trabajador al menos el salario mínimo?	
103	Salarios	Salario mínimo	Pago de salario mínimo para trabajadores permanentes.	Art. 99 y 100 de la LFT.	¿La empresa paga conforme al contrato de trabajo el salario completo pactado para la jornada ordinaria?	
104	Salarios	Salario mínimo	Pago de salario correcto por producción en la jornada ordinaria	Art. 39-A, 39-B y 39-C de la LFT.	¿La empresa paga el salario pactado a los trabajadores en capacitación inicial o periodo a prueba?	
105	Salarios	Salario mínimo	Pago de salario mínimo para trabajadores en entrenamiento	Art. 25 fr. VI, 82 y 83 de la LFT.	¿La empresa paga a los trabajadores eventuales y/o temporales el salario pactado?	

SALARIO EXTRAORDINARIO

106	Salarios	Salario por horas extraordinarias	Pago correcto de horas de trabajo extraordinarias	Art. 67 y 68 de la LFT.	¿La empresa paga al trabajador las horas extraordinarias conforme a la Ley Federal del Trabajo (primeras 9 horas con un 100% más del salario correspondiente, y horas posteriores con un 200% más)?	
107	Salarios	Salario por horas extraordinarias	Pago correcto de horas de trabajo extraordinarias realizadas durante los días de descanso semanal	Art. 73 de la LFT.	¿Cuándo los trabajadores están de acuerdo en laborar en los días de descanso semanal la empresa paga al menos un salario doble con independencia del salario que les corresponde en su día de descanso?	
108	Salarios	Salario por horas extraordinarias	Pago correcto de horas de trabajo extraordinarias realizadas durante los días festivos o de asueto.	Art. 74 de la LFT.	¿La empresa otorga y paga los días de descanso obligatorio enlistados en la Ley Federal del Trabajo?	
109	Salarios	Aguinaldo	Pago correcto de aguinaldo.	Art. 87 de la LFT.	¿La empresa paga al menos 15 días de salario por concepto de aguinaldo antes del 20 de diciembre de cada año, o su parte proporcional en caso de haber laborado menos de el año por pagar?	



FORMA DE PAGO

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
110	Salarios	Forma de pago	Publicación de tasas de salario, políticas de beneficios e información del pago adicional en el idioma nativo de los trabajadores.		¿La empresa da a conocer el salario y prestaciones e información relacionada en el idioma de los trabajadores?	
111	Salarios	Forma de pago	Salario se paga de manera debida.	Art. 100, 101, 104, 105, 107 y 108 de la LFT.	¿El salario ordinario del trabajador se paga conforme la ley y el contrato de trabajo?	
112	Salarios	Forma de pago	Pago en tiempo y forma convenida.	Art. 88, 100, 101, 108 y 109 de la LFT.	¿El salario ordinario del trabajador se paga en tiempo y forma?	
113	Salarios	Forma de pago	Pago en días laborales	Art. 109 de la LFT.	¿El salario ordinario del trabajador se paga dentro de la jornada laboral?	
114	Salarios	Forma de pago	Pago de salario en el lugar de trabajo o en otro lugar apropiado.	Art. 5 fracción VIII, 101 párrafo segundo y 108 de la LFT.	¿El salario ordinario del trabajador se paga en el centro de trabajo o lugar convenido?	
115	Salarios	Forma de pago	Pago de salario directamente a los trabajadores.	Art. 123 Apartado A fracción X de la CPEUM. Art. 101 de la LFT.	¿El salario ordinario del trabajador se paga en moneda de curso legal?	
116	Salarios	Forma de pago	Pago de salario directamente a los trabajadores y por completo, sin deducción por cuotas de reclutamiento u otros cargos.	Art. 14 fracción II y 110 de la LFT.	¿El salario ordinario del trabajador se paga sin deducciones, salvo aquellas previstas por las leyes laborales, fiscales y de seguridad social?	
117	Salarios	Forma de pago	Pago de salario directamente a los trabajadores.	Art. 100 de la LFT.	¿La empresa paga el salario directamente a sus trabajadores o a la persona que el trabajador autorice por escrito de acuerdo con la Ley Federal de Trabajo?	
118	Salarios	Forma de pago	Documentación de los registros de compensación.	Art. 784 y 804 de la LFT.	¿La empresa tiene documentados adecuadamente todos los pagos realizados, incluyendo salarios, prestaciones, bonos, comisiones, beneficios complementarios etc., ya sea en efectivo o especie?	
119	Salarios	Forma de pago	Cálculo de salario en especie para efectos de aguinaldo y liquidaciones.	Art. 84 de la LFT.	¿La empresa toma en cuenta las prestaciones en especie para efectos de cálculo de los montos a reconocer por derechos laborales para los trabajadores que devengen salario en especie?	



FORMA DE PAGO

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
120	Salarios	Sistema de pago a destajo	Política escrita sobre la remuneración por el trabajo a destajo.	Art. 83 de la LFT.	¿La empresa tiene una política escrita sobre la remuneración para el trabajo por unidad de obra o destajo conforme a la Ley Federal de Trabajo?	
121	Salarios	Sistema de pago a destajo	Comunicación adecuada sobre derechos de compensación dentro del sistema de pago a destajo.	Art. 83 de la LFT.	¿La empresa comunica adecuadamente a sus trabajadores remunerados por unidad de obra o destajo, sobre sus derechos de compensación?	
<h2>FORMA DE PAGO</h2>						
122	Salarios	Información sobre salarios, uso y deducción	Libertad de los trabajadores para usar sus salarios como quieran	Art. 98 de la LFT.	¿La empresa restringe el derecho de los trabajadores para disponer de su salario como quieran?	
123	Salarios	Información sobre salarios, uso y deducción	Deducciones autorizadas del salario	Art. 110 de la LFT.	¿La empresa hace deducciones a los salarios única y exclusivamente por mandato de la Ley, orden judicial o con autorización por escrito de los trabajadores?	
124	Salarios	Información sobre salarios, uso y deducción	Recibo de nóminas	Art. 784 y 804 de la LFT.	¿La empresa posee un registro de nómina?	
125	Salarios	Información sobre salarios, uso y deducción	Se brinda información correcta a los trabajadores sobre sus salarios y deducciones.	Art. 784 y 804 de la LFT.	¿La empresa comunica oportuna y adecuadamente a sus trabajadores sobre sus salarios y deducciones legales correspondientes?	
126	Salarios	CFDI	Expedición de CFDI	Art. 101 párrafo cuarto, 784 y 804 de la LFT. Art. 25 fracción X LISR.	¿La empresa expide en favor del trabajador el Comprobante Fiscal Digital por Internet (CFDI)?	
127	Salarios	Información sobre salarios, uso y deducción	Registro de nóminas	Art. 101 párrafo cuarto, 784 y 804 de la LFT.	¿La empresa da a firmar al trabajador los recibos de nómina?	



ADELANTO DE SALARIOS

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
128	Salarios	Adelanto de salarios	Solicitud de adelantos de salario	Art. 110 fracción I de la LFT.	¿La empresa hace anticipos a cuenta del salario de sus trabajadores?	
129	Salarios	Adelanto de salarios	Documentación de los adelantos de salarios	Art. 784 y 804 de la LFT.	¿La empresa documenta oportuna y adecuadamente los anticipos a cuenta del salario de sus trabajadores?	

DESCANSOS REMUNERADOS

130	Salarios	Forma de pago	Pago correcto por días feriados nacionales o asuetaos.	Art. 123 Apartado A fracción IV de la CPEUM. Art. 69, 71, 73 y 74 de la LFT.	¿La empresa paga a los trabajadores el salario pactado completo incluyendo el pago de los días de descanso semanal y/u obligatorio?	
131	Salarios	Descansos remunerados	Pago correcto por vacaciones descansadas con goce de salario.	Art. 76, 77, 79, 80 y 81 de la LFT.	¿La empresa otorga a los trabajadores un periodo de vacaciones pagadas?	
132	Salarios	Descansos remunerados	Pago correcto por vacaciones descansadas con goce de salario	Art. 80 de la LFT.	¿La empresa paga a los trabajadores la prima vacacional?	
133	Salarios	Descansos remunerados	Pago correcto de descansos por lactancia.	Art. 179 de la LFT	¿La empresa permite a las trabajadoras en periodo de lactancia dos descansos extraordinarios de media hora cada uno para alimentar al niño o la reducción de la jornada laboral en una hora, durante los primeros seis meses de edad de este?	
134	Salarios	Descansos remunerados	Pago correcto cuando trabajadores no laboran por causas imputables a la empresa.	Art. 106 de la LFT	¿La empresa paga a los trabajadores correctamente el salario cuando estos no laboran por causas imputables al patrón?	



JORNADA LABORAL

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
135	Jornada Laboral	Jornada laboral ordinaria	Jornadas de trabajo diarias ordinarias exceden el límite legal.	Art. 123 Apartado A fracción I y II de la CPEUM. Art. 61 de la LFT.	¿La empresa cumple con el límite legal para la jornada de trabajo diario de 8 horas diurna, nocturna de 7 horas y mixta de 7.5 horas?	
136	Jornada Laboral	Jornada laboral ordinaria	Jornadas de trabajo ordinarias semanales exceden el límite legal.	Art. 123 Apartado A fracción I y II de la CPEUM. Art. 61 de la LFT.	¿La empresa cumple con el límite legal para la jornada de trabajo ordinaria semanal de 48 horas en horario diurno, 42 horas en horario nocturno y 45 horas en horario mixto?	
137	Jornada Laboral	Jornada laboral ordinaria	Requisitos respecto de turnos de trabajo.	Art. 61 y 66 de la LFT.	¿La empresa permite que sus trabajadores realicen el trabajo en jornadas que no excedan los límites que marca la Ley Federal de Trabajo de jornada extraordinaria sumada a la ordinaria?	
138	Jornada Laboral	Jornada laboral ordinaria	Registros de jornada ordinaria reflejan horas realmente trabajadas.	Art. 784 y 804 fr. II y III de la LFT.	¿La empresa lleva un registro adecuado que refleje las horas trabajadas durante la jornada ordinaria diaria?	
139	Jornada Laboral	Jornada laboral ordinaria	Descanso obligatorio establecido por ley o el que se haya acordado por las partes.	Art. 63 de la LFT.	¿La empresa concede durante la jornada ordinaria diaria continua un descanso obligatorio de al menos 30 minutos o el que se haya acordado por las partes?	
140	Jornada Laboral	Jornada laboral ordinaria	Período de descanso semanal obligatorio.	Art. 123 Apartado A fracción IV de la CPEUM. Art. 69 de la LFT.	¿La empresa concede al trabajador semanalmente un día de descanso, por cada seis días de trabajo?	
141	Jornada Laboral	Jornada laboral ordinaria	Prima dominical	Art. 71 de la LFT.	¿La empresa cubre al trabajador el pago de la prima dominical cuando labora en domingo?	



HORAS EXTRAORDINARIAS

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
142	Jornada Laboral	Horas extraordinarias	Programación de horas extraordinarias solo bajo condiciones permitidas por ley.	Art. 66 y 68 de la LFT.	¿Al solicitar labores en horas extraordinarias la empresa solamente permite que sea durante los límites establecidos en la Ley Federal de Trabajo?	
143	Jornada Laboral	Horas extraordinarias	Límites respecto de horas extraordinarias trabajadas por día y por semana.	Art. 66 y 68 de la LFT.	¿La empresa cumple con el límite legal para la jornada extraordinaria sumada a la ordinaria (3 horas diarias y hasta 3 veces a la semana)?	
144	Jornada Laboral	Horas extraordinarias	Horas extraordinarias son voluntarias	Art. 66 y 68 de la LFT.	¿La empresa permite que la realización de horas extraordinarias sea voluntaria?	
145	Jornada Laboral	Horas extraordinarias	Programación de trabajo en los días festivos únicamente bajo condiciones permitidas por ley	Art. 75 de la LFT.	¿La empresa programa trabajo en días festivos únicamente bajo las condiciones permitidas por la Ley Federal de Trabajo o el Contrato Colectivo?	
146	Jornada Laboral	Horas extraordinarias	Horas extraordinarias forzadas (pago por debajo de salario mínimo por la jornada ordinaria de trabajo).	Art. 85 de la LFT.	¿La empresa obliga a los trabajadores a laborar horas extraordinarias al pagarles por debajo del salario mínimo por la jornada ordinaria de trabajo?	
147	Jornada Laboral	Horas extraordinarias	Horas extraordinarias más allá de los límites legales (amenaza de despido u otra acción que pudiese reducir ingresos futuros).	Art. 2 párrafo segundo, 5, 51 fracción II, 68 y 133 fracción XVIII de la LFT	¿La empresa obliga a los trabajadores a laborar horas extraordinarias más allá de los límites legales, amenazándolos con el despido u otra acción que pudiese reducir sus ingresos futuros?	
148	Vacaciones	Pago y dación de vacaciones	Programación de vacaciones obligatorias por ley.	Art. 81 de la LFT	¿La empresa programa las vacaciones remuneradas de sus trabajadores por cada año de trabajo continuo, conforme las disposiciones de la Ley Federal de Trabajo y el Contrato Colectivo?	
149	Vacaciones	Pago y dación de vacaciones	Pago y dación de vacaciones de acuerdo a antigüedad.	Art. 76 y 81 de la LFT.	¿Se pagan y asignan vacaciones de acuerdo a la antigüedad del trabajador?	



VACACIONES

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
150	Vacaciones	Pago y dación de vacaciones	Pago de prima vacacional	Art. 80 de la LFT.	¿La empresa paga un 25% extra sobre el salario correspondiente a los días asignados de vacaciones por concepto de prima vacacional?	
151	Vacaciones	Pago y dación de vacaciones	Pago de prima vacacional.	Art. 80 de la LFT	¿La empresa paga un 25% extra sobre el salario proporcional correspondiente a los días asignados de vacaciones por concepto de prima vacacional proporcional?	
152	Vacaciones	Dación de vacaciones	Dación de vacaciones.	Art. 78 de la LFT.	¿Cuando proporciona vacaciones, lo hace en al menos en períodos de 6 días continuos?	
153	Vacaciones	Pago y dación de vacaciones	Pago de vacaciones proporcionales.	Art. 79 párrafo 2º de la LFT.	¿La empresa proporciona el pago de vacaciones proporcionales cuando concluye la relación de trabajo antes de disfrutar el último periodo vacacional, por no haber concluido el año correspondiente por la terminación del trabajo?	
154	Vacaciones	Pago y dación de vacaciones	Pago de prima vacacional proporcional.	Art. 79 párrafo 2º y 80 de la LFT.	¿La empresa proporciona el pago de prima vacacional proporcional cuando concluye la relación de trabajo antes de disfrutar el último periodo vacacional el trabajador, por no haber concluido el año correspondiente por la terminación del trabajo?	
155	Vacaciones	Vacaciones	Descansos por lactancia.	Art. 27 Bis, 170 fracciones II, II Bis y IV, y 423 de la LFT.	¿La empresa concede otros tipos de permisos o licencias a sus trabajadores?	
SUSPENSIÓN DEL CONTRATO						
156	Jornada Laboral	Suspensión del contrato	Suspensión del contrato de acuerdo con las leyes.	Art. 42, 427 y 430 de la LFT	¿La empresa suspende los contratos de trabajo únicamente cuando se actualiza alguna de las causas contempladas en la Ley Federal de Trabajo?	
157	Jornada Laboral	Suspensión del contrato	Suspensión del contrato de acuerdo con las leyes.	Art. 42, 427 y 430 de la LFT	¿La empresa paga el salario completo durante los períodos de suspensión cuando no se actualiza alguna de las causas establecidas en la Ley Federal del Trabajo, salvo que exista un Convenio autorizado por la Junta de Conciliación y Arbitraje?	



SALUD Y SEGURIDAD

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
158	Salud y Seguridad	Sistemas de gestión de salud y seguridad	Edificios, locales, instalaciones y áreas	NOM-001-STPS-2008	¿La empresa cuenta con todas las medidas y condiciones de seguridad en materia de edificios, locales y elementos arquitectónicos?	
159	Salud y Seguridad	Sistemas de gestión de salud y seguridad	Prevención y protección contra incendios	NOM-002-STPS-2010	¿La empresa cuenta con todas las medidas y condiciones de seguridad en materia de prevención y combate de incendios?	
160	Salud y Seguridad	Sistemas de gestión de salud y seguridad	Plaguicidas y fertilizantes	NOM-003-STPS-1999	¿La empresa cuenta con todas las medidas y condiciones de seguridad en materia de actividades agrícolas, uso y manejo de insumos de nutrición vegetal, herbicidas, plaguicidas, fungicidas, insecticidas.	
161	Salud y Seguridad	Sistemas de gestión de salud y seguridad	Sistemas de protección y dispositivos de seguridad de la maquinaria y equipo	NOM-004-STPS-1999	¿La empresa cuenta con todas las medidas y condiciones de seguridad en materia de maquinaria, equipo y herramientas?	
162	Salud y Seguridad	Sistemas de gestión de salud y seguridad	Manejo, transporte y almacenamiento de sustancias químicas peligrosas	NOM-005-STPS-1998	¿La empresa cuenta con todas las medidas y condiciones de seguridad en materia de sustancias químicas peligrosas?	
163	Salud y Seguridad	Sistemas de gestión de salud y seguridad	Manejo y almacenamiento de materiales	NOM-006-STPS-2014	¿La empresa cuenta con todas las medidas y condiciones de seguridad en materia de carga y descarga de materiales?	
164	Salud y Seguridad	Sistemas de gestión de salud y seguridad	Maquinaria y equipo agrícola	NOM-007-STPS-2000	¿La empresa cuenta con todas las medidas y condiciones de seguridad en materia de maquinaria y herramientas agrícolas?	
165	Salud y Seguridad	Sistemas de gestión de salud y seguridad	Trabajos en alturas	NOM-009-STPS-2011	¿La empresa cuenta con todas las medidas y condiciones de seguridad en materia de trabajos en alturas?	



SALUD Y SEGURIDAD

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
166	Salud y Seguridad	Sistemas de gestión de salud y seguridad	Agentes químicos contaminantes del ambiente laboral.	NOM-010-STPS-2014	¿La empresa cuenta con todas las medidas y condiciones de seguridad en materia de contaminación del medio ambiente laboral por sustancias químicas?	
167	Salud y Seguridad	Sistemas de gestión de salud y seguridad	Ruido	NOM-011-STPS-2001	¿La empresa cuenta con todas las medidas y condiciones de seguridad en materia de ruido?	
168	Salud y Seguridad	Sistemas de gestión de salud y seguridad	Radiación ionizante	NOM-012-STPS-2012	¿La empresa cuenta con todas las medidas y condiciones de seguridad en materia de fuentes de radiaciones ionizantes?	
169	Salud y Seguridad	Sistemas de gestión de salud y seguridad	Radiaciones no ionizantes	NOM-013-STPS-1993	¿La empresa cuenta con todas las medidas y condiciones de seguridad en materia de radiaciones electromagnéticas no ionizantes?	
170	Salud y Seguridad	Sistemas de gestión de salud y seguridad	Presiones ambientales	NOM-014-STPS-2000	¿La empresa cuenta con todas las medidas y condiciones de seguridad en materia de exposición laboral a presiones ambientales anormales?	
171	Salud y Seguridad	Sistemas de gestión de salud y seguridad	Condiciones térmicas elevadas o abatidas	NOM-015-STPS-2001	¿La empresa cuenta con todas las medidas y condiciones de seguridad en materia de temperaturas elevadas o abatidas?	
172	Salud y Seguridad	Sistemas de gestión de salud y seguridad	Equipo de protección personal	NOM-017-STPS-2008	¿La empresa cuenta con todas las disposiciones en materia de selección, uso, manejo, almacenamiento y disposición final de equipo de protección personal?	
173	Salud y Seguridad	Sistemas de gestión de salud y seguridad	Comunicación de riesgos químicos	NOM-018-STPS-2015	¿La empresa cuenta con todas las medidas y condiciones de seguridad en relación al sistema armonizado para la identificación y comunicación de peligros y riesgos por sustancias químicas peligrosas en los centros de trabajo?	



SALUD Y SEGURIDAD

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
174	Salud y Seguridad	Sistemas de gestión de salud y seguridad	Comisiones de Seguridad e higiene	NOM-019-STPS-2011	¿La empresa cuenta con todas las estipulaciones materia de constitución, organización y funcionamiento de la comisión de seguridad e higiene?	
175	Salud y Seguridad	Sistemas de gestión de salud y seguridad	Recipientes sujetos a presión, recipientes criogénicos y generadores de vapor o calderas	NOM-020-STPS-2011	¿La empresa cuenta con todas las medidas y condiciones de seguridad en materia de recipientes sujetos a presión, calderas y equipos criogénicos?	
176	Salud y Seguridad	Sistemas de gestión de salud y seguridad	Electricidad estática, selección, uso y manejo en los centros de trabajo	NOM-022-STPS-2015	¿La empresa cuenta con todas las medidas y condiciones de seguridad en materia de electricidad estática?	
177	Salud y Seguridad	Sistemas de gestión de salud y seguridad	Iluminación	NOM-025-STPS-2008	¿La empresa cuenta con todas las medidas y condiciones de seguridad en materia de iluminación?	
178	Salud y Seguridad	Sistemas de gestión de salud y seguridad	Señales de seguridad e higiene	NOM-026-STPS-2008	¿La empresa cuenta con todas las medidas y condiciones de seguridad en materia de señales y colores de seguridad?	
179	Salud y Seguridad	Sistemas de gestión de salud y seguridad	Soldadura y corte	NOM-027-STPS-2008	¿La empresa cuenta con todas las medidas y condiciones de seguridad en materia de soldadura y corte?	
180	Salud y Seguridad	Sistemas de gestión de salud y seguridad	Seguridad de procesos químicos	NOM-028-STPS-2012	¿La empresa cuenta con todas las medidas establecidas para la administración de la seguridad en los procesos y equipos críticos que manejen sustancias químicas peligrosas?	
181	Salud y Seguridad	Sistemas de gestión de salud y seguridad	Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo	NOM-030-STPS-2009	¿La empresa cuenta con todas los requisitos en materia de Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo?	
182	Salud y Seguridad	Sistemas de gestión de salud y seguridad	Trabajos en espacios confinados	NOM-033-STPS-2015	¿La empresa cuenta con todas las medidas y condiciones de seguridad en materia de espacios confinados?	



SALUD Y SEGURIDAD

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
183	Salud y Seguridad	Sistemas de gestión de salud y seguridad	Acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad	NOM-034-STPS-2016	¿La empresa cuenta con todas las medidas y condiciones de seguridad en materia de trabajo de personas con discapacidad?	
184	Salud y Seguridad	Sistemas de gestión de salud y seguridad	Factores de riesgo psicosocial	NOM-035-STPS-2018	¿La empresa cuenta con todas las medidas y condiciones de seguridad en materia de riesgos psicosociales?	
185	Salud y Seguridad	Sistemas de gestión de salud y seguridad	Factores de riesgo ergonómico en el Trabajo	NOM-036-1-STPS-2018	¿La empresa cuenta con todas las medidas y condiciones de seguridad en materia de ergonomía en el trabajo?	



SEGURIDAD SOCIAL

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
186	Seguridad social	Seguridad social	Inscripción de trabajadores	Art. 123 Apartado A, fracción XXIX de la CPEUM. Art. 2 párrafo segundo de la LFT. Art. 15 fracción I de la Ley del Seguro Social.	¿La empresa tiene afiliados a sus trabajadores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social?	
187	Seguridad social	Seguridad social	Deducción de contribuciones a la seguridad social de todos los trabajadores	Art. 123 Apartado A, fracción XXIX de la CPEUM. Art. 2 párrafo segundo de la LFT. Art. 15 fracción VIII de la Ley del Seguro Social.	¿La empresa aporta y deduce correctamente del salario del trabajador las cuotas obrero patronales dirigidas al Instituto Mexicano del Seguro Social que le corresponde conforme a la Ley?	
188	Seguridad social	Seguridad social	Pago correcto de la contribución de seguridad social por cada trabajador	Art. 123 Apartado A, fracción XXIX de la CPEUM. Art. 2 párrafo segundo de la LFT. Art. 15 fracción III de la Ley del Seguro Social.	¿La empresa entera correctamente al Instituto Mexicano del Seguro Social las cuotas del trabajador?	
189	Seguridad social	Seguridad social	Pago correcto de la contribución de seguridad social por cada trabajador	Art. 123 Apartado A, fracción XXIX de la CPEUM. Art. 2 párrafo segundo de la LFT. Art. 15 fracción III Ley del Seguro Social.	¿La empresa entera correctamente al Instituto Mexicano del Seguro Social la cuota patronal?	
190	Seguridad social	Seguridad social	Prestaciones de maternidad	Art. 170 Ley Federal del Trabajo. Art. 15 fracción VIII de la Ley del Seguro Social.	¿La empresa concede a las trabajadoras en su periodo de maternidad las prestaciones que las leyes de trabajo y seguridad social les otorgan?	
191	Seguridad social	Seguridad social	Inscripción de trabajadores	Art. 2 párrafo segundo de la LFT. Art. 132 fracc. XXVI-Bis Ley Federal del Trabajo	¿La empresa tiene afiliados a sus trabajadores ante el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores?	
192	Seguridad social	Seguridad social	Pago correcto de la contribución de seguridad social por cada trabajador	Art. 123 Apartado A, fracción XXIX de la CPEUM. Art. 2 párrafo segundo de la LFT. Art. 15 fracción III Ley del Seguro Social.	¿La empresa realiza anualmente la determinación de la prima de riesgo y la actualiza en caso de haber existido riesgos de trabajo?	
193	Seguridad social	Seguridad social	Prestaciones	Art. 123 Apartado A, fracción XXIX de la CPEUM. Art. 2 párrafo segundo de la LFT. Art. 15 fracción III Ley del Seguro Social.	¿La empresa hace uso de los estudios específicos gratuitos en materia de SST que ofrece la institución de seguridad social?	



NEGOCIOS VERDES

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
194	Medio ambiente	Medio ambiente	Sistema de gestión ambiental		¿La empresa cuenta con un sistema de gestión ambiental?	
195	Medio ambiente	Medio ambiente	Política de medio ambiente		¿La empresa cuenta con una Política de Medio Ambiente?	
196	Medio ambiente	Medio ambiente	Política de medio ambiente se compromete a reducir el impacto que provoca las operaciones de la empresa.		¿En su Política de Medio Ambiente, la empresa se compromete a minimizar el impacto ambiental respecto a energía, emisiones atmosféricas, uso del agua, manejo de desechos o residuos sólidos, materiales peligrosos, y otros riesgos ambientales significativos?	
197	Medio ambiente	Medio ambiente	Sistema de preservación del medio ambiente		¿La empresa cuenta con un programa o plan para la protección y conservación del ambiente?	
198	Medio ambiente	Medio ambiente	Manejo de desechos		¿La empresa cuenta con un sistema para monitorear y controlar la contaminación por desechos sólidos?	
199	Medio ambiente	Medio ambiente	Manejo de escapes o descargas accidentales		¿La empresa cuenta con un plan detallado para manejar fugas o descargas accidentales de materiales peligrosos?	
200	Medio ambiente	Medio ambiente	Registro de emisiones		¿La empresa cuenta con un registro de emisiones?	
201	Medio ambiente	Medio ambiente	Programa de reciclaje		¿La empresa tiene un programa de reciclaje?	
202	Medio ambiente	Medio ambiente	Estudio de impacto ambiental u otros estudios ambientales en caso sean requeridos por ley		¿La empresa cuenta con una auditoría de impacto ambiental u otros estudios ambientales requeridos por la ley?	



SEGURIDAD CIUDADANA

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
203	Seguridad ciudadana	Seguridad	Prácticas establecidas para prevenir introducción de mercadería no declarada en el manifiesto de embarque de salida.		¿La empresa cuenta con prácticas establecidas para prevenir la introducción de mercancía no declarada en embarque de salida?	
204	Seguridad ciudadana	Seguridad	Política para combatir el contrabando		¿La empresa cuenta con una política para combatir el contrabando?	
205	Seguridad ciudadana	Seguridad	Antecedentes de trabajadores que trabajan en seguridad, áreas de embarque o carga.		¿La empresa cuenta con un sistema para verificar los antecedentes de los trabajadores que laboren en puestos de seguridad, en áreas de embarques o cargas, antes de que asuman el cargo?	
206	Seguridad ciudadana	Seguridad	La empresa está en contacto con las autoridades para coordinar prácticas en prevención del tráfico de drogas.		¿La empresa coordina con las autoridades correspondientes acciones para prevenir la circulación de drogas?	
207	Seguridad ciudadana	Seguridad	Prohibición de ingreso a las instalaciones a los que no son trabajadores.		¿La empresa limita el ingreso y circulación de persona que no son empleados ni proveedores dentro de sus instalaciones?	
208	Seguridad ciudadana	Seguridad	Carnets con foto para trabajadores		¿La empresa provee tarjetas de identificación y/o ingreso con foto a los trabajadores?	
209	Seguridad ciudadana	Seguridad	Trabajadores y visitantes portan sus carnets todo el tiempo.		¿La empresa se asegura que los trabajadores y visitantes porten las tarjetas de identificación mientras permanecen en las instalaciones de la empresa?	
210	Seguridad ciudadana	Seguridad	Escolta a visitantes cuando están en áreas de embarques.		¿La empresa escolta a los visitantes mientras permanecen en el área de embarque?	
211	Seguridad ciudadana	Seguridad	Políticas y programas		¿Cuenta con políticas, programas y acciones para garantizar la seguridad de las personas en la empresa, respecto a factores externos?	



LOS PROVEEDORES

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
212	Proveedores	Proveedores	Procedimiento de evaluación y selección de proveedores	Art. 15 B de la LFT.	¿La empresa cuenta con un procedimiento por escrito para la evaluación y selección de proveedores y subcontratistas, tomando en cuenta su desempeño con los temas de esta Guía?	
213	Proveedores	Proveedores	Política de compras incluye cumplimiento de temas laborales	Art. 15 B de la LFT.	¿La empresa cuenta con una política de compras que contempla las prácticas laborales de los proveedores y contratistas?	
214	Proveedores	Proveedores	Registros adecuados de compromiso de los proveedores.		¿La empresa mantiene registros adecuados del compromiso de los proveedores y subcontratistas (y sub-proveedores, cuando sea apropiado) con la responsabilidad social, que incluyen los temas de esta Guía (trabajo infantil, discriminación, trabajo forzado, derecho de asociación y negociación colectiva, etc.)?	
215	Proveedores	Proveedores	Entrega de requerimientos por escrito		¿La empresa le entrega por escrito (en el contrato u otro documento) los requerimientos temáticos de esta Guía a los proveedores y contratistas?	
216	Proveedores	Proveedores	Identificación de proveedores críticos en temas laborales		¿La empresa tiene un mecanismo para identificar a los proveedores con mayor índice o porcentaje de incumplimiento laboral?	
217	Proveedores	Proveedores	Procedimientos para asegurar cumplimiento de los compromisos		¿La empresa cuenta con un procedimiento por escrito para asegurar el cumplimiento de los temas de esta Guía con respecto a sus proveedores y subcontratistas?	
218	Proveedores	Proveedores	Aviso de no conformidades al proveedor o subcontratista.	Art. 15 C de la LFT.	¿La empresa le avisa por escrito a los proveedores y subcontratistas de las no conformidades identificadas en la operación relacionado a las prácticas de esta Guía?	
219	Proveedores	Proveedores	Seguimiento a no conformidades	Art. 15 C de la LFT.	¿La empresa le ha dado seguimiento a las no conformidades de proveedores o contratistas para verificar la implementación de acciones correctivas?	
220	Proveedores	Proveedores	Terminación de relación contractual en caso de incumplimientos mayores o no conformidades continuas.		¿La empresa ha terminado la relación comercial con proveedores o contratistas con no conformidades graves y/o con no conformidades continuas?	



CONTRATACIÓN EQUITATIVA

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
221	Contratación Equitativa	Criterios de Reclutamiento	Políticas de contratación.		¿La empresa cuenta con políticas por escrito que detallen el proceso de contratación de trabajadores, sea través de intermediarios o de forma directa?	
222	Contratación Equitativa	Criterios de Reclutamiento	Procedimientos de contratación		¿La empresa cuenta con la descripción por escrito de los procedimientos que deben usarse para contratar trabajadores cuando lo realiza de manera directa?	
223	Contratación Equitativa	Criterios de Reclutamiento	Cumplimiento con la legislación aplicable.	Art. 15 B y 15 C, 539 fracción II inciso b) y c), y 539 F de la LFT.	¿La empresa cuenta con contratos de prestación de servicios con los intermediarios con quienes realiza el proceso de contratación de trabajadores?	
224	Contratación Equitativa	Criterios de Reclutamiento	Políticas de contratación.		¿La empresa estipula en sus políticas de contratación la no retención de documentos personales de las y los trabajadores?	
225	Contratación Equitativa	Criterios de Reclutamiento	Políticas de contratación.		El contrato de la empresa con el intermediario/reclutador contiene por lo menos la -Prohibición de cobrar cuotas por cualquier concepto a los trabajadores.-	
226	Contratación Equitativa	Criterios de Reclutamiento	Políticas de contratación.		El contrato de la empresa con el intermediario/reclutador contiene por lo menos: La obligación de difundir entre los trabajadores por reclutar, solo información aprobada previamente por la empresa	
227	Contratación Equitativa	Criterios de Reclutamiento	Selección de reclutadores/intermediarios laborales	Art. 123 Apartado A, fracción XXV de la CPEUM. Art. 28 B fracción II y III segundo párrafo, y 539 D de la LFT.	El contrato de la empresa con el intermediario/reclutador contiene por lo menos: -Una cláusula que estipula que el intermediario no debe retener ningún documento personal de los trabajadores reclutados.	
228	Contratación Equitativa	Criterios de Reclutamiento	Comisiones de contratación o gastos conexos.	Art. 123 Apartado A, fracción XXV de la CPEUM. Art. 28 B fracción II y III segundo párrafo, y 539 D de la LFT.	El contrato de la empresa con el intermediario/reclutador contiene por lo menos: -La obligación de brindar el servicio a los trabajadores sin condicionamientos que resulten en detrimento de los trabajadores y sus familias	
229	Contratación Equitativa	Criterios de Reclutamiento	Selección de reclutadores/intermediarios laborales		El contrato de la empresa con el intermediario/reclutador contiene por lo menos: -RFC de ambas partes	



CONTRATACIÓN EQUITATIVA

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
230	Contratación Equitativa	Criterios de Reclutamiento	Selección de reclutadores/intermediarios laborales		El contrato de la empresa con el intermediario/reclutador contiene por lo menos:-Nombre o razón social de ambas partes.	
231	Contratación Equitativa	Criterios de Reclutamiento	Selección de reclutadores/intermediarios laborales		El contrato de la empresa con el intermediario/reclutador contiene por lo menos: -Domicilio fiscal y/o de establecimiento de ambas partes.	
232	Contratación Equitativa	Criterios de Reclutamiento	Selección de reclutadores/intermediarios laborales		El contrato de la empresa con el intermediario/reclutador contiene por lo menos: -Número de SARE de ambas partes.	
233	Contratación Equitativa	Criterios de Reclutamiento	Selección de reclutadores/intermediarios laborales		El contrato de la empresa con el intermediario/reclutador contiene por lo menos: -Registro ante la STPS como agencia de colocación o empleo del intermediario / reclutador.	
234	Contratación Equitativa	Criterios de Reclutamiento	Selección de reclutadores/intermediarios laborales		El contrato de la empresa con el intermediario / reclutador contiene por lo menos: -penalización al intermediario/reclutador en caso de incumplimiento a los puntos anteriores.	
235	Contratación Equitativa	Criterios de Reclutamiento	Selección de reclutadores/intermediarios laborales		El contrato de la empresa con el intermediario / reclutador contiene por lo menos: -cláusula que prohíbe el uso de cualquier tipo de violencia sobre los trabajadores para obligarlos a acceder a ser reclutados.	
236	Contratación Equitativa	Criterios de Reclutamiento	Selección de reclutadores/intermediarios laborales		El contrato de la empresa con el intermediario / reclutador contiene por lo menos: -Establece cláusulas que garantizan la confidencialidad de los datos personales de los trabajadores reclutados.	
237	Contratación Equitativa	Criterios de Reclutamiento	Selección de reclutadores/intermediarios laborales		El contrato de la empresa con el intermediario / reclutador contiene por lo menos: -establece la obligación de realizar el traslado de los trabajadores de su lugar de origen al centro de trabajo, sin costo para los trabajadores cuando su lugar de vivienda habitual es superior a 100 km?	
238	Contratación Equitativa	Criterios de Reclutamiento	Verificación de políticas establecidas por el reclutador.	Art. 28 B fracción II y III segundo párrafo de la LFT	Las condiciones establecidas en el contrato de trabajo, ¿son las mismas que las ofertadas como vacantes por medio de reclutadores internos o externos?	
239	Contratación Equitativa	Criterios de Reclutamiento	Verificación de políticas establecidas por el reclutador.		¿La empresa lleva a cabo el registro de la evaluación del desempeño en Contratación Equitativa de los intermediarios/reclutadores?	



CONTRATACIÓN EQUITATIVA

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
240	Contratación Equitativa	Criterios de Reclutamiento	Cumplimiento de legislación aplicable		¿La empresa garantiza la libertad de movimiento de los trabajadores?	
241	Contratación Equitativa	Criterios de Reclutamiento	Cumplimiento de legislación aplicable		¿La empresa prohíbe expresamente el cobro de tarifas, cuotas o cargos a los trabajadores por concepto de reclutamiento (directamente o por el intermediario)?	
242	Contratación Equitativa	Gestión de Personas Migrantes	Cumplimiento de legislación aplicable.	Art. 1º de la CPEUM.	La empresa ¿brinda las mismas condiciones de trabajo a las personas migrantes que a los trabajadores del país de la empresa?	
243	Contratación Equitativa	Gestión de Personas Migrantes	Cumplimiento de legislación aplicable	Art. 123 Apartado A fracción XXVII de la CPEUM. Art. 5, 20 párrafo segundo, 21, 24, 25, 26 y 804 fracción I de la LFT.	La empresa ¿cuenta con contratos individuales de trabajo de las personas trabajadoras migrantes?	
244	Contratación Equitativa	Gestión de Personas Migrantes	Cumplimiento de legislación aplicable		La empresa ¿Cuenta con contratos individuales de trabajo que informen sobre el lugar, requisitos y tareas del empleo correspondiente, en el idioma que la persona trabajadora mejor entiende?	
245	Contratación Equitativa	Gestión de Personas Migrantes	Verificación de políticas establecidas por el reclutador.		¿Los contratos otorgados a trabajadores migrantes, respetan contratos colectivos aplicables y son entregados antes de su salida del país de origen?	
246	Contratación Equitativa	Gestión de Personas Migrantes	Verificación de políticas establecidas por el reclutador		¿La empresa brinda acceso gratuito o asequible a mecanismos de presentación de reclamaciones y a otros mecanismos de solución de conflictos?	
247	Contratación Equitativa	Gestión de Personas Migrantes	Cumplimiento de legislación aplicable		La agencia privada de empleo contratada por la empresa, cuando opera a nivel trasnacional, respeta los acuerdos bilaterales o multilaterales de migración?	
248	Contratación Equitativa	Agencias de Empleo	Cumplimiento de legislación aplicable	Artículo 123 Apartado A fracción XXV primer párrafo de la CPEUM. Artículo 539 fracción II de la LFT. Artículo 4º del Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores.	¿La empresa utiliza agencias privadas de empleo que cuentan con registro vigente ante la STPS?	
249	Contratación Equitativa	Agencias de Empleo	Cumplimiento de legislación aplicable	Artículo 123 Apartado A fracción XXV primer párrafo de la CPEUM. Artículo 539 fracción II de la LFT. Artículo 5º del Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores.	Las agencias privadas de empleo contratadas, ¿brindan el servicio de colocación de trabajadores de manera gratuita para los trabajadores?	
250	Contratación Equitativa	Agencias de Empleo	Cumplimiento de legislación aplicable	Artículo 123 Apartado A fracción XXV primer párrafo de la CPEUM. Artículo 539 fracción II de la LFT. Artículo 5º del Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores.	Las agencias privadas de empleo contratadas, ¿cuentan con políticas claras sobre no discriminación?	



CAPACITACIÓN

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
251	Capacitación	Cláusulas de capacitación y adiestramiento	Contratos de trabajo.	Artículo 123 Apartado A fracciones XIII de la CPEUM. Artículos 25 fracción VIII, 132 fracciones I y XV de la LFT.	¿Cuentan con contratos individuales de trabajo que contengan cláusulas relativas a la Capacitación y Adiestramiento?	
252	Capacitación	Cláusulas de capacitación y adiestramiento	Detección de necesidades		¿Antes de elaborar un Programa de Capacitación, realiza la Detección de Necesidades de Capacitación?	
253	Capacitación	Cláusulas de capacitación y adiestramiento	Desarrollo de contenidos		¿Se desarrollan y validan los contenidos de los cursos y se apegan a estándares de competencia existentes de haber para el tema a impartir?	
254	Capacitación	Cláusulas de capacitación y adiestramiento	Proceso Enseñanza- aprendizaje		¿Se desarrolla una Planeación del proceso de enseñanza-aprendizaje de cada curso por impartir?	
255	Capacitación	Cláusulas de capacitación y adiestramiento	Aplicación de exámenes		¿En caso de que los trabajadores se nieguen a tomar la capacitación, se les aplican exámenes de suficiencia para acreditar su conocimiento?	
256	Capacitación	Cláusulas de capacitación y adiestramiento	Contratos de trabajo.	Artículo 123 Apartado A fracciones XIII de la CPEUM, Artículos 132 fracciones I y XV, 153-M, 391 fracción VII y 512-D de la LFT.	¿Cuenta con contratos colectivos de trabajo que cuenten con cláusulas relativas a la Capacitación y Adiestramiento?	
257	Capacitación	Comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad	Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad.	Artículo 123 Apartado A fracciones XIII de la CPEUM, Artículos 132 fracciones I, XV y XXVIII, 153-E, 153-F de la LFT. Artículo 4 fracción I y 7 del Acuerdo por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de junio de 2013	¿Cuenta con Acta de Integración de la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, en caso de contar con más de 50 trabajadores?	
258	Capacitación	Comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad	Planes y Programas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad.	Artículo 123 Apartado A fracciones XIII de la CPEUM, Artículos 132 fracciones I y XV, 153-A, párrafo cuarto, 153-F Bis, 153-H, 153-S de la LFT. Artículo 4 fracción II, 9 y 12 del Acuerdo por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de junio de 2013	¿Cuenta con Planes y programas de capacitación, adiestramiento y productividad vigentes, que consideren los requisitos de ley y establecidos en el Acuerdo?	
259	Capacitación	Constancias de competencias o habilidades laborales	Constancias de competencias o habilidades laborales.	Artículo 123 Apartado A fracciones XIII de la CPEUM, Artículos 132 fracciones I y XV, 153-T y 153-V de la LFT. Artículo 4 fracción III, 26 fracciones I y IV y 26 fracción III del Acuerdo por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de junio de 2013	¿Cuenta con las constancias de competencias o habilidades laborales expedidas a los trabajadores durante el último año, conforme al formato DC-3 o equivalente?	
260	Capacitación	Lista de constancias de competencias o habilidades laborales	Informes a las autoridades laborales	Artículo 123 Apartado A fracciones XIII de la CPEUM, Artículos 132 fracciones I y XV, 153-T, 153-V, párrafo segundo y 539, fracción IV de la LFT. Artículo 4 fracción IV, 26 fracciones I y III del Acuerdo por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de junio de 2013 y Primero del Acuerdo por el que se modifican los formatos DC-4 y DC-5 del acuerdo por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 2015	¿Cuenta con el acuse de recibo de las listas de constancias de competencias o habilidades laborales (Formato DC-4)?	



GESTIÓN DEL COVID-19

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
261	Gestión del Covid-19	Organización para la atención de la contingencia	Políticas y criterios para la atención de emergencias sanitarias.	Artículo 123 Apartado A, fracción XV de la CPEUM. Artículo 2º párrafo segundo, quinto enunciado, 132 fracciones XVII y XVIII de la LFT.	¿Cuenta con políticas y criterios por escrito en materia de seguridad y salud en el trabajo relacionados con la atención de contingencias sanitarias?	
262	Gestión del Covid-19	Organización para la atención de la contingencia	Políticas y criterios para la atención de emergencias sanitarias, con enfoque de administración del personal.	Artículo 123 Apartado A, fracción XV de la CPEUM. Artículo 2º párrafo segundo, quinto enunciado, 132 fracciones XVII y XVIII de la LFT. Artículo 48 fracción III del RFSST. Puntos 4.1, 4.1.1, 4.2 y 5.6 de la NOM-030-STPS-2009.	¿Cuenta con una guía de acción que indique pasos a implementar en materia de administración del personal en caso de contingencias sanitarias?	
263	Gestión del Covid-19	Organización para la atención de la contingencia	Presupuesto destinado a atender las medidas sanitarias necesarias.	Artículo 123 Apartado A, fracción XV de la CPEUM. Artículo 132 fracciones XVII y XVIII de la LFT.	¿Se asigna una partida presupuestal específica para implementar las medidas sanitarias necesarias en caso de contingencias sanitarias?	
264	Gestión del Covid-19	Organización para la atención de la contingencia	Comisión de Seguridad e Higiene.	Artículo 123 Apartado A, fracción XV de la CPEUM. Artículo 2º párrafo segundo, quinto enunciado, 132 fracciones XVII y XVIII de la LFT. Artículo 45 fracción I, 48 fracción VI del RFSST. Puntos 9.5 inciso a), 9.6, 9.9 incisos b) y c), 9.10 de la NOM-019-STPS-2011. Punto 4.5 de la NOM-030-STPS-2009.	La Comisión de seguridad e higiene de la empresa, ¿se involucra en las acciones para la atención de la contingencia sanitaria?	
265	Gestión del Covid-19	Organización para la atención de la contingencia	Coordinación de los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Artículo 123 Apartado A, fracción XV de la CPEUM. Artículo 2º párrafo segundo, quinto enunciado, 132 fracciones XVII y XVIII de la LFT. Artículo 48 fracción IV del RFSST. Puntos 7.1 inciso c) de la NOM-030-STPS-2009.	¿Se ha asignado un Coordinador de los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo?	
266	Gestión del Covid-19	Organización para la atención de la contingencia	Diagnóstico de Integral de Seguridad y Salud en el Trabajo (DISST).	Artículo 123 Apartado A, fracción XV de la CPEUM. Artículo 2º párrafo segundo, quinto enunciado, 132 fracciones XVII y XVIII de la LFT. Artículo 48 fracción III inciso c) del RFSST. Puntos 4.3, 5.1, 6.1 incisos b), c) y d) de la NOM-030-STPS-2009.	El Diagnóstico Integral de Seguridad y Salud en el Trabajo, ¿incluye las medidas dictadas por las autoridades sanitarias ante la contingencia sanitaria por Covid-19?	
267	Gestión del Covid-19	Organización para la atención de la contingencia	Diagnóstico de Integral de Seguridad y Salud en el Trabajo (DISST).	Artículo 123 Apartado A, fracción XV de la CPEUM. Artículo 2º párrafo segundo, quinto enunciado, 132 fracciones XVII y XVIII de la LFT. Artículo 48 fracción I y último párrafo del RFSST. Puntos 4.3, 5.1, 6.1 incisos b), c) y d) de la NOM-030-STPS-2009.	El DISST, ¿considera en su análisis de riesgos los puestos de trabajo en casa?	



GESTIÓN DEL COVID-19

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
268	Gestión del Covid-19	Organización para la atención de la contingencia	Programa Integral de Seguridad y Salud en el Trabajo (PISST).	Artículo 123 Apartado A, fracción XV de la CPEUM. Artículo 2º párrafo segundo, quinto enunciado, 132 fracciones XVII y XVIII de la LFT. Artículo 48 fracción III inciso c) del RFSST. Puntos 4.4, 5.5 y 7.1 inciso c) de la NOM-030-STPS-2009.	El Programa Integral de Seguridad y Salud en el Trabajo, ¿considera las medidas dictadas por las autoridades sanitarias ante la contingencia sanitaria por Covid-19?	
269	Gestión del Covid-19	Organización para la atención de la contingencia	Programa Integral de Seguridad y Salud en el Trabajo (PISST).	Artículo 123 Apartado A, fracción XV de la CPEUM. Artículo 2º párrafo segundo, quinto enunciado, 132 fracciones XVII y XVIII de la LFT. Artículo 48 fracción II del RFSST. Puntos 4.4, 5.4 y 7.2 de la NOM-030-STPS-2009.	El Programa Integral de Seguridad y Salud en el Trabajo, Incluye la adopción de medidas de SST para el trabajo en casa.	
270	Gestión del Covid-19	Organización para la atención de la contingencia	Estudio Específico para la Determinación de Equipo de Protección Personal.	Artículo 123 Apartado A, fracción XV de la CPEUM. Artículo 2º párrafo segundo, quinto enunciado, 132 fracciones XVII y XVIII de la LFT. Artículo 51 fracción I y II del RFSST. Puntos 5.2 y 5.3 de la NOM-017-STPS-2008.	El Estudio Específico para la Determinación de Equipo de Protección Personal, ¿considera el uso de cubrebocas, lentes protectores o caretas y demás equipo necesario ante el Covid-19 y por tanto proporciona dicho equipo a los trabajadores?	
271	Gestión del Covid-19	Organización para la atención de la contingencia	Protocolo de Atención a Emergencias.	Artículo 123 Apartado A, fracción XV de la CPEUM. Artículo 2º párrafo segundo, quinto enunciado, 132 fracciones XVII y XVIII de la LFT. Artículo 48 fracción III inciso c) y V del RFSST. Capítulo 4, apartado B, sub apartado B1. De los LTSSEL.	¿Cuenta con un Protocolo de Atención en caso de que un trabajador manifieste o se le detecten síntomas de Covid-19, que considere la protección de los trabajadores y del sospechoso?	
272	Gestión del Covid-19	Organización para la atención de la contingencia	Protocolo de Atención a Emergencias.	Artículo 123 Apartado A, fracción XV de la CPEUM. Artículo 2º párrafo segundo, quinto enunciado, 132 fracciones XVII y XVIII de la LFT. Artículo 48 fracción III inciso c) y V del RFSST. Capítulo 4, apartado B, sub apartado B.2 de los LTSSEL.	¿Se canaliza a los trabajadores sospechosos de estar infectados con Covid-19, hacia el servicio de atención médica autorizado y en su caso, a la realización de exámenes para detectar el virus?	
273	Gestión del Covid-19	Organización para la atención de la contingencia	Protocolo de Atención a Emergencias.	Artículo 123 Apartado A, fracción XV de la CPEUM. Artículo 2º párrafo segundo, quinto enunciado, 132 fracciones XVII y XVIII de la LFT. Artículo 48 fracción III inciso c) y V del RFSST. Capítulo 4, apartado B, sub apartado B.3 punto 11 de los LTSSEL.	¿Establece un protocolo temporal que contemple medidas preventivas para el uso de escaleras, tocado de superficies comunes, uso de elevadores?	



GESTIÓN DEL COVID-19

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
274	Gestión del Covid-19	Organización para la atención de la contingencia	Capacitación e información sobre Covid-19.	Artículo 123 Apartado A, fracción XV de la CPEUM. Artículo 2º párrafo segundo, quinto enunciado, 132 fracciones XVII y XVIII de la LFT. Punto 51 fracción IX del RFSST Puntos 5.5 y 5.5.1 de la NOM-017-STPS-2008. Punto 4.5 de la NOM-030-STPS-2009	¿Cuenta con un programa activo de comunicación relativa a información oficial sobre la contingencia sanitaria?	
275	Gestión del Covid-19	Organización para la atención de la contingencia	Capacitación e información sobre Covid-19.	Artículo 123 Apartado A, fracción XV de la CPEUM. Artículo 2º párrafo segundo, quinto enunciado, 132 fracciones XVII y XVIII de la LFT. Artículo 51 fracción IX del RFSST Puntos 5.5 y 5.5.1 de la NOM-017-STPS-2008. Punto 4.5 de la NOM-030-STPS-2009 Capítulo 4, apartado A de los LTSSEL.	¿Comunica a los trabajadores y externos la actualización de información que emiten las autoridades sanitarias respecto a la contingencia por Covid-19 así como los riesgos a los que por este agente está expuesto y la manera de prevenirlos?	
276	Gestión del Covid-19	Organización para la atención de la contingencia	Capacitación e información sobre Covid-19.	Artículo 123 Apartado A, fracción XV de la CPEUM. Artículo 2º párrafo segundo, quinto enunciado, 132 fracciones XVII y XVIII de la LFT. Artículo 51 fracción X del RFSST Puntos 5.5, 5.5.1 y 5.6 de la NOM-017-STPS-2008. Punto 4.5 de la NOM-030-STPS-2009	¿Capacita a los trabajadores sobre el uso, revisión, reposición, limpieza, limitaciones, mantenimiento, resguardo y disposición final del equipo de protección personal para prevenir el Covid-19?	
277	Gestión del Covid-19	Organización para la atención de la contingencia	Control de visitas, proveedores y contratistas.	Artículo 123 Apartado A, fracción XV de la CPEUM. Artículo 2º párrafo segundo, quinto enunciado, 132 fracciones XVII y XVIII de la LFT. Artículo 7 fracción XX del RFSST. Puntos 5.5.1 y 5.5.2 de la NOM-017-STPS-2008.	¿Cuenta con una política de control de proveedores, contratistas y visitas externas?	
278	Gestión del Covid-19	Medidas Sanitarias	Distanciamiento social	Artículo 123 Apartado A, fracción XV de la CPEUM. Artículo 2º párrafo segundo, quinto enunciado, 132 fracciones XVII y XVIII de la LFT. Artículo 48 fracción III inciso c) y V del RFSST. Puntos 4.4, 5.5, 5.7 y 7.1 inciso c) de la NOM-030-STPS-2009. Capítulo 4, apartado B, sub apartado B1. De los LTSSEL.	¿Aplican las medidas de distanciamiento social promovidas por las autoridades sanitarias, entre trabajadores internos, externos, proveedores y clientes?	
279	Gestión del Covid-19	Medidas Sanitarias	Distanciamiento social	Artículo 123 Apartado A, fracción XV de la CPEUM. Artículo 2º párrafo segundo, quinto enunciado, 132 fracciones XVII y XVIII de la LFT. Artículo 48 fracción III inciso c) y V del RFSST. Puntos 4.4, 5.5, 5.7 y 7.1 inciso c) de la NOM-030-STPS-2009. Capítulo 4, apartado B, sub apartado B1. De los LTSSEL.	¿Toman medidas para reducir la interacción entre los trabajadores y también entre personas ajenas al lugar de trabajo?	



GESTIÓN DEL COVID-19

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
280	Gestión del Covid-19	Medidas Sanitarias	Distanciamiento social	Artículo 123 Apartado A, fracción XV de la CPEUM. Artículo 2º párrafo segundo, quinto enunciado, 132 fracciones XVII y XVIII de la LFT. Artículo 48 fracción III inciso c) y V del RFSST. Puntos 4.4, 5.5, 5.7 y 7.1 inciso c) de la NOM-030-STPS-2009. Capítulo 4, apartado B, sub apartado B1. De los LTSSEL.	¿Aplican medidas para orientar el trabajo en casa cuando esto es factible?	
281	Gestión del Covid-19	Medidas Sanitarias	Distanciamiento social	Artículo 123 Apartado A, fracción XV de la CPEUM. Artículo 2º párrafo segundo, quinto enunciado, 132 fracciones XVII y XVIII de la LFT. Artículo 48 fracción III inciso c) y V del RFSST. Puntos 4.4, 5.5, 5.7 y 7.1 inciso c) de la NOM-030-STPS-2009. Capítulo 4, apartado B, sub apartado B1. De los LTSSEL.	¿Implementa el uso de barreras físicas entre los trabajadores que no cuentan con una distancia mínima de 1.5 metros, o cuando estos atienden al público en general?	
282	Gestión del Covid-19	Medidas Sanitarias	Distanciamiento social	Artículo 123 Apartado A, fracción XV de la CPEUM. Artículo 2º párrafo segundo, quinto enunciado, 132 fracciones XVII y XVIII de la LFT. Artículo 48 fracción III inciso c) y V del RFSST. Puntos 4.4, 5.5, 5.7 y 7.1 inciso c) de la NOM-030-STPS-2009. Capítulo 4, apartado B, sub apartado B1. De los LTSSEL.	¿Se adoptan acciones de escalonamiento de horarios, modificación de turnos, horarios flexibles y se evitan grandes concentraciones de personas?	
283	Gestión del Covid-19	Medidas Sanitarias	Distanciamiento social	Artículo 123 Apartado A, fracción XV de la CPEUM. Artículo 2º párrafo segundo, quinto enunciado, 132 fracciones XVII y XVIII de la LFT. Artículo 48 fracción III inciso c) y V del RFSST. Puntos 4.4, 5.5, 5.7 y 7.1 inciso c) de la NOM-030-STPS-2009. Capítulo 4, apartado B, sub apartado B1. De los LTSSEL.	Cuando cuenta con servicios de transporte privados para el personal, ¿se reduce la densidad de personal en ellos para garantizar el distanciamiento seguro?	
284	Gestión del Covid-19	Medidas Sanitarias	Distanciamiento social	Artículo 123 Apartado A, fracción XV de la CPEUM. Artículo 2º párrafo segundo, quinto enunciado, 132 fracciones XVII y XVIII de la LFT. Artículo 48 fracción III inciso c) y V del RFSST. Puntos 4.4, 5.5, 5.7 y 7.1 inciso c) de la NOM-030-STPS-2009. Capítulo 4, apartado B, sub apartado B1. De los LTSSEL.	¿Otorga facilidades al personal más vulnerable ante el Covid-19, para realizar su trabajo desde casa cuando esto es posible? O, en caso de que esto no sea posible, ¿se le otorga licencia con goce de sueldo para que este pueda cumplir con el resguardo domiciliario?	



GESTIÓN DEL COVID-19

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
285	Gestión del Covid-19	Medidas Sanitarias	Control de ingreso	Artículo 123 Apartado A, fracción XV de la CPEUM. Artículo 2º párrafo segundo, quinto enunciado, 132 fracciones XVII y XVIII de la LFT. Artículo 48 fracción III inciso c) y V del RFSST. Puntos 4.4, 5.5, 5.7 y 7.1 inciso c) de la NOM-030-STPS-2009. Capítulo 4, apartado B, sub apartado B.2, puntos 3 y 4 de los LTSSEL. LGMYPC-19.	¿Se cuenta con un control de ingreso al establecimiento que incluya la desinfección de manos con gel base alcohol al 70%, del calzado con hipoclorito de sodio de al menos 0.5% o líquido desinfectante, otros objetos, y en su caso cambio de ropa?	
286	Gestión del Covid-19	Medidas Sanitarias	Control de ingreso	Artículo 123 Apartado A, fracción XV de la CPEUM. Artículo 2º párrafo segundo, quinto enunciado, 132 fracciones XVII y XVIII y 134 fracción XI de la LFT. Artículo 48 fracción III inciso c) y V del RFSST. Puntos 4.4, 5.5, 5.7 y 7.1 inciso c) de la NOM-030-STPS-2009. Capítulo 4, apartado B, sub apartado B.2, punto 2 y 5 de los LTSSEL.	¿Se establecen medidas como: medición de temperatura, cuestionario sobre síntomas y contactos con personas positivas con Covid-19 en los últimos 14 días, y áreas exclusivas de acceso y salida, para ingresar al centro de trabajo?	
287	Gestión del Covid-19	Medidas Sanitarias	Control de ingreso	Artículo 123 Apartado A, fracción XV de la CPEUM. Artículo 2º párrafo segundo, quinto enunciado, 132 fracciones XVII y XVIII de la LFT. Artículo 48 fracción III inciso c) y V, y 51 del RFSST. Puntos 4.4, 5.5, 5.7 y 7.1 inciso c) de la NOM-030-STPS-2009. Punto 5.4 de la NOM-017-STPS-2009. Capítulo 4, apartado B, sub apartado B.2 y B.3 punto 2 de los LTSSEL.	¿Se establece como obligatorio el uso de cubrebocas, caretas y/o lentes de protección, para ingresar y permanecer en el centro de trabajo, y por lo tanto se dota de equipo de protección personal adecuado para prevenir el Covid-19?	
288	Gestión del Covid-19	Medidas Sanitarias	Desinfección e higiene	Artículo 123 Apartado A, fracción XV de la CPEUM. Artículo 2º párrafo segundo, quinto enunciado, 132 fracciones XVII y XVIII de la LFT. Artículo 48 fracción III inciso c) y V, del RFSST. Puntos 4.4, 5.5, 5.7 y 7.1 inciso c) de la NOM-030-STPS-2009. Capítulo 4, apartado B, sub apartado B.3 punto 1 de los LTSSEL.	¿Proporciona suficientes lavamanos con agua, jabón y toallas desechables, dosificadores de gel antibacterial a base de 70% de alcohol, disponibles para los trabajadores y demás personas en el centro de trabajo?	
289	Gestión del Covid-19	Medidas Sanitarias	Desinfección e higiene	Artículo 123 Apartado A, fracción XV de la CPEUM. Artículo 2º párrafo segundo, quinto enunciado, 132 fracciones XVII y XVIII de la LFT. Artículo 48 fracción III inciso c) y V, del RFSST. Puntos 4.4, 5.5, 5.7 y 7.1 inciso c) de la NOM-030-STPS-2009. Capítulo 4, apartado A, segunda viñeta de los LTSSEL.	¿Se instruye sobre las formas más higiénicas y seguras para el lavado de manos, de acuerdo a información oficial y de la OMS?	



GESTIÓN DEL COVID-19

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
290	Gestión del Covid-19	Medidas Sanitarias	Desinfección e higiene	Artículo 123 Apartado A, fracción XV de la CPEUM. Artículo 2º párrafo segundo, quinto enunciado, 132 fracciones XVII y XVIII de la LFT. Artículo 48 fracción III inciso c) y V, del RFSST. Puntos 4.4, 5.5, 5.7 y 7.1 inciso c) de la NOM-030-STPS-2009. Capítulo 4, apartado B, sub apartado B.3, punto 3 de los LTSSEL.	¿Cuenta con suficientes depósitos de productos desechables y de uso personal, y su respectiva limpieza?	
291	Gestión del Covid-19	Medidas Sanitarias	Desinfección e higiene	Artículo 123 Apartado A, fracción XV de la CPEUM. Artículo 2º párrafo segundo, quinto enunciado, 132 fracciones XVII y XVIII de la LFT. Artículo 48 fracción III inciso c) y V, del RFSST. Puntos 4.4, 5.5, 5.7 y 7.1 inciso c) de la NOM-030-STPS-2009. Capítulo 4, apartado A, tercera y cuarta viñeta de los LTSSEL.	¿Se promueven y llevan a cabo hábitos de higiene respiratoria, como la etiqueta de estornudo, tosidos y sonados de nariz?	
292	Gestión del Covid-19	Medidas Sanitarias	Desinfección e higiene	Artículo 123 Apartado A, fracción XV de la CPEUM. Artículo 2º párrafo segundo, quinto enunciado, 132 fracciones XVII y XVIII de la LFT. Artículo 48 fracción III inciso c) y V, del RFSST. Puntos 4.4, 5.5, 5.7 y 7.1 inciso c) de la NOM-030-STPS-2009. Capítulo 4, apartado B, sub apartado B.3, punto 4 y 5 de los LTSSEL.	¿Se cuenta con un programa y activo de limpieza permanente que incluya los lugares destinados a servicios de los trabajadores y superficies de contacto frecuente?	
293	Gestión del Covid-19	Medidas Administrativas	Modificación temporal de las condiciones de trabajo/Trabajo en casa	Artículo 123 Apartado A, fracción XV de la CPEUM. Artículo 2º párrafo segundo, quinto enunciado, 24 y 132 fracciones XVII y XVIII de la LFT. Artículo 8 fracción I del RFSST.	En caso de optar por el trabajo desde casa para trabajadores, como medida de seguridad y salud en el trabajo, ¿se cuenta con el consentimiento escrito del trabajador y se anexa al contrato de trabajo?	
294	Gestión del Covid-19	Medidas Administrativas	Modificación temporal de las condiciones de trabajo/Trabajo en casa	Artículo 123 Apartado A, fracción XV de la CPEUM. Artículo 2º párrafo segundo, quinto enunciado, 132 fracciones XVII y XVIII de la LFT. Artículo 48 fracción III inciso c) y V, del RFSST. Puntos 7.2 inciso b) y 7.3 inciso c) de la NOM-035-STPS-2018.	¿Se establecen las expectativas y parámetros entre directivos y trabajadores, para el trabajo en casa?	
295	Gestión del Covid-19	Medidas Administrativas	Modificación temporal de las condiciones de trabajo/Trabajo en casa	Artículo 123 Apartado A, fracciones II y XV de la CPEUM. Artículo 2º párrafo segundo, quinto enunciado, 132 fracciones XVII y XVIII de la LFT. Puntos 7.2 incisos c) y d) y 7.3 incisos e) y f) de la NOM-035-STPS-2018.	¿Se prevé la supervisión de los trabajadores sobre la gestión del tiempo para ejecutar el trabajo?	



GESTIÓN DEL COVID-19

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
296	Gestión del Covid-19	Medidas Administrativas	Modificación temporal de las condiciones de trabajo/Trabajo en casa	Artículo 123 Apartado A, fracción XV de la CPEUM. Artículo 2º párrafo segundo, quinto enunciado, 132 fracciones XVII y XVIII de la LFT. Artículo 48 fracción I y último párrafo del RFSST. Puntos 4.3, 5.1, 6.1 incisos b), c) y d) de la NOM-030-STPS-2009.	Se evalúa en materia de seguridad y salud en el trabajo, el área en el hogar en la que se realizará la actividad.	
297	Gestión del Covid-19	Medidas Administrativas	Modificación temporal de las condiciones de trabajo/Trabajo en casa	Artículo 132 fracción III de la LFT.	Proporciona las herramientas, equipos e insumos adecuados y necesarios para que el trabajador pueda realizar el trabajo acordado.	
298	Gestión del Covid-19	Medidas Administrativas	Modificación temporal de las condiciones de trabajo.	Artículo 123 Apartado A, fracción XV de la CPEUM. Artículo 2º párrafo segundo, quinto enunciado, 132 fracciones XVII y XVIII de la LFT. Artículo 48 fracción II inciso a) y 55 fracción I y VI del RFSST. Punto 7.3 inciso b) de la NOM-035-STPS-2018.	Las funciones que se realizarán como trabajo en casa, ¿se encuentran detalladas y el trabajador cuenta con la formación adecuada para la realización de dichas tareas?	
299	Gestión del Covid-19	Medidas Administrativas	Modificación temporal de las condiciones de trabajo.	Artículo 123 Apartado A, fracción XV de la CPEUM. Artículo 2º párrafo segundo, quinto enunciado, 132 fracciones XVII y XVIII de la LFT. Artículo 48 fracción II inciso a) y 55 fracción I y VI del RFSST. Puntos 7.2 inciso d) y 7.3 incisos e) y f) de la NOM-035-STPS-2018	¿Se han realizado cambios en los horarios como medida de seguridad y salud en el trabajo, para evitar la concentración de personas en el lugar de trabajo?	
300	Gestión del Covid-19	Medidas Administrativas	Modificación temporal de las condiciones de trabajo.	Artículos del 76 al 81 de la LFT.	Se otorgan permisos con goce de sueldo o se adelantan vacaciones al trabajador como medida alternativa ante supuestos que motivados por la contingencia sanitaria por Covid-19.	
301	Gestión del Covid-19	Medidas Administrativas	Modificación temporal de las condiciones de trabajo.		Otorga permisos sin goce de sueldo solo cuando lo solicite así el trabajador, en caso de requerirlo y ya haber agotado otras vías administrativas laborales, esto, derivado de la contingencia sanitaria.	
302	Gestión del Covid-19	Medidas Administrativas	Modificación temporal de las condiciones de trabajo.	Artículos 42 Bis, 427 fracción VII y 429, fracción IV de la LFT.	Se otorgan suspensiones de trabajo con goce de sueldo de hasta 30 días, cuando los semáforos de la Secretaría de Salud, estipulen que la actividad económica de la empresa debe parar temporalmente. Y si la actividad de la empresa es considerada esencial, se otorga a las personas clasificadas como "vulnerables".	



GESTIÓN DEL COVID-19

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
303	Gestión del Covid-19	Medidas Administrativas	Modificación temporal de las condiciones de trabajo.		Se otorgan suspensiones de trabajo sin goce de sueldo cuando ya se han agotado los 30 días de suspensión con goce de sueldo, y no se permite la apertura de la negociación por causas no imputables a la empresa, sino a disposiciones sanitarias generales.	
304	Gestión del Covid-19	Medidas Administrativas	Modificación temporal de las condiciones de trabajo.		Se otorgan suspensiones de trabajo a los trabajadores que han contraído una enfermedad contagiosa, bajo la incapacidad prevista por el IMSS para contagios por Covid-19, siempre que no se determine riesgo de trabajo.	
305	Gestión del Covid-19	Medidas Administrativas	Modificación temporal de las condiciones de trabajo/Trabajo en casa.		Cuando se opta por la "terminación de las relaciones de trabajo" bajo la causal de "incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación", se le proporcionan en pago al trabajador: 3 meses de su último salario vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, prima de antigüedad, (o los proporcionales si es aplicable), así como los salarios devengados no pagados al momento, y se resguarda evidencia de ello.	



PLAN DE MEJORA LABORAL

Al finalizar la autoevaluación, podrá identificar los hallazgos o incumplimientos laborales y deberá identificar acciones correctivas necesarias para mejorar las prácticas actuales. Para contar con un plan de corrección robusto es recomendable proyectar las fechas de inicio, de finalización, costo estimado y responsable de ejecutar cada acción correctiva para asegurar que ésta se realice

TEMA DE LA AUTOEVALUACIÓN	HALLAZGO	ACCIÓN CORRECTIVA PROPUESTA	
			Fecha de inicio:
			Fecha de finalización:
			Possible costo:
			Responsable:

TEMA DE LA AUTOEVALUACIÓN	HALLAZGO	ACCIÓN CORRECTIVA PROPUESTA	
			Fecha de inicio:
			Fecha de finalización:
			Possible costo:
			Responsable:

TEMA DE LA AUTOEVALUACIÓN	HALLAZGO	ACCIÓN CORRECTIVA PROPUESTA	
			Fecha de inicio:
			Fecha de finalización:
			Possible costo:
			Responsable:



PLAN DE MEJORA LABORAL

TEMA DE LA AUTOEVALUACIÓN	HALLAZGO	ACCIÓN CORRECTIVA PROPUESTA	
			Fecha de inicio:
			Fecha de finalización:
			Possible costo:
			Responsable:

TEMA DE LA AUTOEVALUACIÓN	HALLAZGO	ACCIÓN CORRECTIVA PROPUESTA	
			Fecha de inicio:
			Fecha de finalización:
			Possible costo:
			Responsable:

TEMA DE LA AUTOEVALUACIÓN	HALLAZGO	ACCIÓN CORRECTIVA PROPUESTA	
			Fecha de inicio:
			Fecha de finalización:
			Possible costo:
			Responsable:

4

GLOSARIO DE TÉRMINOS

• **Acción correctiva y preventiva:** Solución inmediata y continua a una “no conformidad” con alguna ley laboral.

• **Acuerdo de negociación colectiva:** Acuerdo negociado entre una empresa o grupo de empresas y una o más organizaciones de trabajadores, con el objeto de reglamentar las relaciones entre trabajadores y las empresas así como las condiciones en que el trabajo deba prestarse.

• **Agencia de empleo:** Una persona o entidad, independiente de las autoridades públicas, que provee el servicio de gestionar las ofertas y solicitudes de empleo y otros servicios relacionados con la búsqueda de trabajo, como proporcionar información, o que emplea a trabajadores con el objetivo de ponerlos a disposición de terceros.

• **Beneficios complementarios:** Remuneración en efectivo, especie o servicios adicionales al pago por el trabajo realizado tales como el disfrute de días festivos o permisos o licencias con goce de sueldo, beneficios de seguridad social, atención médica, servicios de salud, y varios diferenciales y bonos, vivienda, instalaciones educativas o recreativas.

• **Convenio:** Tratado internacional que una vez ratificado por un país es vinculante en su territorio nacional.

• **Contratista:** Mano de obra proporcionada por un patrón diferente al beneficiario.

• **Contrato de trabajo:** Acuerdo de voluntades entre dos personas con el objeto de que una de ellas trabaje en forma subordinada a favor de la otra.

• **Compensación:** La remuneración total, en efectivo o en especie, pagadera por la empresa al trabajador a cambio de trabajo realizado por este último durante un período de tiempo específico.

La compensación de trabajadores tiene dos componentes principales:

1. Sueldos y salarios pagaderos en efectivo;
2. Beneficios complementarios o contribuciones sociales pagaderas por las empresas como seguro social de financiamiento privado para procurar beneficios sociales para sus trabajadores; o contribuciones por los empleadores proporcionando beneficios sociales sin fondos.

• **Descanso remunerado:** En cualquier actividad económica, eso significa que mientras el trabajador goce de su período de descanso por vacaciones (descanso semanal o vacaciones anuales) seguirá gozando de su salario normal.

• **Destajo:** Forma de pago de salario basado en el número de unidades producidas, una cantidad determinada de trabajo o cualquier trabajo por el cual se pagan cuotas a destajo.

• **Descanso semanal:** Todo trabajador tiene derecho a un día, para descansar al menos 24 horas, remunerado, luego de una semana completa de trabajo.

• **Discapacidad:** Aquella condición bajo la cual ciertas personas presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, y en igualdad de condiciones con las demás.

• **Discriminación:** 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.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Empleador:** Es en un contrato de trabajo la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal y subordinado bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario. La otra parte del contrato se denomina «trabajador» o empleado.
- **Empresa:** La totalidad de cualquier organización o entidad de negocio responsable de contratar a trabajadores y cumplir con las legislaciones laborales. Definición que en esta Guía también se usa para el patron y/o el empleador.
- **Jornada laboral:** La jornada laboral es la cantidad de horas que al día, por semana o al mes, el trabajador labora bajo la dirección de una empresa, a cambio de un salario. La ley define los límites máximos de la jornada como derecho que tienen los trabajadores a que se les garantice descansos. Estos límites son diarios y dependen de si la jornada se realiza durante el día, por la noche o tanto en horas del día como de la noche (jornada mixta).
- **Libertad de asociación:** Un principio fundamental encaminado al libre ejercicio del derecho de los trabajadores y los empleadores, sin distinción alguna, a organizarse con el propósito de ampliar y defender sus intereses. Trabajadores podrán organizarse en sindicatos u otras organizaciones de trabajadores y empleadores en cámaras, gremios u otras organizaciones empresariales.
- **Negociación colectiva:** Es aquella que se realiza entre los trabajadores de una empresa y la empresa o representantes de empresas del sector. La finalidad de la negociación es llegar a un acuerdo en cuanto a las condiciones laborales aplicables a la generalidad de los trabajadores del ámbito en el que se circunscribe la negociación y sobre los temas que definan las partes.
- **Niño:** Cualquier persona menor de 15 años de edad.
- **Normas internacionales del trabajo:** El conjunto de convenios y recomendaciones que establecen los principios y los derechos básicos en los trabajos adoptados de forma tripartita por la OIT.
- **Organización de trabajadores:** Asociación voluntaria de trabajadores organizados permanentemente con el propósito de mantener y mejorar los términos de trabajo y las condiciones del lugar de trabajo.
- **Parte interesada:** Individuo o grupo interesado en, o afectado por, el desempeño social de la empresa. También se le denomina como grupo interesado o Stakeholder, en inglés.
- **Proveedor/sub-contratista:** Organización que suministra a la empresa bienes y/o servicios integrantes en la producción de bienes y/o servicios y utilizados en esta última.
- **Reducción de personal:** El despido de uno o más trabajadores con el fin de reducir la fuerza laboral.
- **Régimen disciplinario:** El sistema mediante el cual la empresa o el empleador ejerce su poder disciplinario mediante un proceso regulado por las normas laborales. Este sistema puede incluir amonestaciones verbales y/o escritas, suspensión con o sin goce de salario y despido sin responsabilidad patronal (o despido justificado). En cualquier acción disciplinaria vinculado al régimen, debe existir un vínculo causa-efecto entre la falta cometida y la sanción.
- **Salario:** Pago hecho por el empleador o por la empresa por un trabajo realizado. También se le denomina remuneración o retribución.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Salario mínimo:** El salario mínimo es establecido por la ley del país o la región. Este puede variar según sectores o ubicación geográfica donde labora el trabajador.
 - **Sindicato:** Es una asociación de trabajadores o empleadores constituida para la defensa y promoción de intereses profesionales, económicos o sociales de sus miembros.
 - **Sub-proveedor:** Entidad de negocio en la cadena de suministro que, directa o indirectamente, proporciona al proveedor bienes y/o servicios integrales que se utilizan en o para la producción de bienes y/o servicios de la empresa o del proveedor.
 - **Suspensión de trabajo:** Es el cese temporal de los principales efectos del contrato de trabajo, sin que por ello deba entenderse disuelto el vínculo laboral. Esta suspensión se puede dar por desastres naturales, crisis nacionales, entre otros.
 - **Trabajador:** Toda persona individual que presta sus servicios a un patron en virtud de un contrato o relación de trabajo. Denominación que también se utiliza para identificar al empleado en esta Guía.
- Trabajador eventual:** El trabajador eventual es aquel que realiza trabajo sin un período de duración fijo y a los que la empresa convoca solamente cuando requiere. Puede tratarse de una actividad a tiempo completo o a tiempo parcial durante un lapso de tiempo variado.
- Trabajo infantil:** Toda actividad realizada por personas menores de 15 años de manera independiente o familiar, que impida el acceso, rendimiento y permanencia en la escuela, o se realice en ambientes peligroso que causen prejuicio a su desarrollo intelectual, físico, psicológico, moral o social.
- Trabajador joven:** Personas entre la edad mínima para trabajar en el país y los 18 años. Cualquier trabajador por encima de la edad de un niño, según lo definido anteriormente, y por debajo de la edad de 18 años.
- Trabajador migrante:** Una persona que emigra o que ha emigrado de un país a otro, o en algunos casos entre regiones o provincias de un país, con el propósito específico de ejercer una actividad económica por la cual recibirá un salario.
- Trabajo forzoso:** Todo trabajo o servicio realizado bajo amenazas de castigo (incluido el no pago del salario, el despido y la violencia declarada o la amenaza de violencia) y que se realiza contra la propia voluntad.
- Trabajo peligroso:** El trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.
- Trabajo penitenciario:** También conocido como trabajo carcelario, es el trabajo voluntariamente realizado por personas en el sistema penitenciario con el fin de ir proporcionándoles hábitos de trabajo y destrezas que les permitan competir en condiciones de igualdad con el resto de ciudadanos.
- Vivienda de los trabajadores:** También conocido como alojamiento para los trabajadores, son las viviendas puestas a disposición de los trabajadores como parte del contrato de empleo. Estas viviendas deben reunir determinadas condiciones mínimas en cuanto al carácter y la calidad de alojamiento y las instalaciones.

5

OTRAS HERRAMIENTAS Y REFERENCIAS

- Guía sobre las normas internacionales del trabajo. OIT (2008). <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:1>
- Índice sobre los contenidos de los convenios y las recomendaciones de la OIT. <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12000:::NO:::>
- Las reglas del juego: Una breve introducción a las normas internacionales de trabajo (Edición revisada 2009)
http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_318173/lang--es/index.htm
- Decreto de Gabinete 252 de 30 de diciembre de 1971, por el cual se aprueba el Código de Trabajo de la República de Panamá.
https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=42679&p_country=PAN&p_count=320&p_classification=01.02&p_classcount=9
- NORMLEX <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es>
Recurso desarrollado por OIT en el cual está a disposición información sobre las normas internacionales de trabajo. En concreto es una base de datos que ofrece información actualizada sobre ratificaciones, sobre legislación nacional sobre trabajo y seguridad social, entre otros.
- “Measure and Improve Your Labor Standards Performance: Performance Standard 2 Handbook for Labor and Working Conditions”, Social Accountability International and International Finance Corporation. http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/ifc+sustainability/publications/publications_handbook_laborstandardsperformance wci 1319577153058
Guía publicada por la Corporación Financiera Internacional como una referencia práctica para empresas que buscan entender y mejorar sus sistemas gerenciales, así como su capacidad interna para mejorar sus prácticas laborales y su cadena productiva.
- SCORE: Sustaining Competitive and Responsible Enterprises, OIT.
<http://www.ilo.org/empent/Projects/score/lang--en/index.htm>
- Programa de capacitación y consultoría en la empresa para mejorar la productividad, sostenibilidad y calidad de empleo en pequeñas y medianas empresas. El programa demuestra que mejoras en prácticas laborales de manufactura y de servicios ayuda a PYMES a acceder a cadenas productivas internacionales.
- Proyecto verificación de la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, OIT.
<http://www.ilo.org/sanjose/programas-y-proyectos/verificaci%C3%B3n-implementaci%C3%B3n-libro-blanco/lang--es/index.htm>
- Reportes de evaluación y verificación del progreso de los países de la región DR-CAFTA en la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco.
- Protocolo de Inspección para Actividades Agrícolas de la STPS.
<https://www.gob.mx/stps/documentos/inspeccion-federal-del-trabajo-de-la-stps-protocolos-de-inspeccion>
http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/200997/Protocolo_Actividades_Agricolas_version_2017.pdf
- Distintivo Empresa Agrícola Responsable, de AHIFORES.
<http://mexicocalidadsuprema.org/media/files/consulta-dear-2017.pdf>

6

BIBLIOGRAFÍA

ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género, (segunda edición) Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2008.

Auditorías laborales, Asociación de Productores Independientes del Banano, 2013.

Código de Conducta, Comité Vestuario y Textiles –VESTEX- Guatemala.

Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, ILO-OSH 2001.

Estudio DR-CAFTA, BSR, 2011.

Guía sobre las normas internacionales del trabajo. OIT (2008).

Las reglas del juego: Una breve introducción a las normas internacionales de trabajo (Edición revisada 2009).

Ley Federal del Trabajo, Ley del Seguro Social y reglamentos vigentes.

Manual de Auto-Evaluación para Fábricas de Producción, Worldwide Responsible Accredited Production, Edición 2012. <http://www.wrapcompliance.org>

Manual de derechos y obligaciones laborales, Fundapem, Nicaragua, 2004.

Measure and Improve Your Labor Standards Performance: Performance Standard 2 Handbook for Labor and Working Conditions, Social Accountability International and International Finance Corporation.

Principles of Fair Labor & Responsible Sourcing, Fair Labor Association, www.fairlabor.org

Protocolo de atención en salud integral con pertinencia cultural para la niñez y la adolescencia en situación de trabajo Infantil y sus peores formas, Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, Guatemala 2012.

Recomendación sobre VIH y el sida y el mundo del trabajo, 2010 (num. 200), Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2010.

Steger, U. Ed (2004) The Business of Sustainability: Building industry cases for corporate sustainability, Palgrave Macmillan, UK.

The Better Work Compliance Assessment Tool (CAT), Better Work. Responsabilidad Social 8000, SA8000® 2008, Social Accountability International.

Principios y directrices prácticas relativos a la contratación equitativa y la Definición de las comisiones de Contratación y Gastos Conexos, Oficina Internacional del Trabajo, Servicio de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (FUNDAMENTALS), Servicio de Migraciones Laborales (MIGRANT), Ginebra: OIT, 2019.

Cómo gestionar el lugar de trabajo durante la crisis de la COVID-19: Una Guía para los Empleadores. De la Oficina de Actividades para los Empleadores de la Organización Internacional del Trabajo (OIT-ACT/EMP), 2020.

Guía de Acción para los Centros de Trabajo Ante el Covid-19. Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y Secretaría de Salud, del Gobierno de México, abril de 2020.

La nueva normalidad, Estrategia de reapertura de las actividades sociales, educativas y económicas. Secretaría de Salud, del Gobierno de México, mayo de 2020.

CONTACTOS

La Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra constituye el secretariado permanente de la Organización Internacional del Trabajo, su sede operativa, centro de investigación y casa editora.

Oficina Internacional del Trabajo

4 route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

Tel: +41 (0) 22 799 6111 **Fax:** +41 (0) 22 798 8685

Correo electrónico: ilo@ilo.org

Web: www.ilo.org

La OIT mantiene oficinas en el terreno en más de 40 países. En la región cuenta con las siguientes oficinas donde encontrará especialistas en normas internacionales de trabajo.

Oficina Regional para América Latina y el Caribe

Las Flores 275, San Isidro
Apartado postal 14-124
Lince, Lima 14
Perú

Tel: (511) 6150300 **Fax:** (511) 6150400

Correo electrónico: oit@oit.org.pe

Web: <http://www.oit.org.pe/>

ANEXOS

7

Mitos relacionados con el tema de negocios responsables

Alrededor del cumplimiento laboral existen muchos mitos y conceptos erróneos. Estos mitos se han propagado, creando resistencias y retos para mejorar el conocimiento e implementación de buenas prácticas laborales. Para que una empresa inicie una estrategia de mejorar sus prácticas laborales, es importante que conozca estos mitos, los desmienta y esté lista para rebatirlos.

A continuación se presentan los doce mitos más comunes relacionados con el caso de negocios del cumplimiento laboral

1. Los temas laborales son cuestión de sindicatos, no son relevantes para el sector privado.

La mayoría de estrategias y prácticas empresariales son decididas unilateralmente por los dueños o por la administración de la empresa. Al contrario, las estrategias y las mejoras de las prácticas laborales son decididas típicamente entre la administración de la empresa y los trabajadores. Toca a trabajadores, sindicatos u otros actores jugar un rol importante a la hora de mejorar las prácticas laborales.

Sin embargo, sin el compromiso y liderazgo activo de los dueños y/o la administración, no se logra mejorar las prácticas laborales en una empresa.

2. La libertad de asociación, negociación colectiva, huelgas, entre otros, son temas delicados y deben hablarse a puerta cerrada.

Ahora, con el libre acceso a la información, mayor conocimiento y profesionalización de las organizaciones de trabajadores, estos obtienen información sobre sus derechos, obligaciones y posibilidades de manera continua.

Eso significa que en muchas oportunidades los temas sensibles son resueltos de manera más efectiva cuando son manejados de forma transparente y abierta asegurando que todos tienen la misma información basada en la legislación laboral.

Inclusive, es de mayor beneficio para las empresas contar con trabajadores informados para que al abordar estos temas en conjunto tengan mejor criterio para negociar dentro de los parámetros de la ley.

3. Es imposible competir en la región cumpliendo con la legislación laboral frente a la industria informal.

En algunas regiones, el porcentaje de comercio e industria informal representa cerca de la mitad del Producto Interno Bruto (PIB). Inclusive en los últimos años, el porcentaje de informalidad se ha incrementado creando empresas que tienen bajos costos de operación debido a que no pagan impuestos, el seguro social de los trabajadores, ni cumplen con las obligaciones laborales hacia sus trabajadores, entre otros.

En mercados globalizados las ganancias de empresas informales son cortoplacistas y no contemplan las consecuencias de incumplimiento con el Gobierno ni los riesgos sociales que podrían enfrentar debido a reclamos de clientes, sociedad civil u otros públicos interesados. Inclusive, en mercados nacionales, las exigencias de los clientes y consumidores se extienden muchas veces más allá de la calidad y precio para cuestionar las condiciones de producción.

Capítulo 16 de DR-CAFTA:
Exige el cumplimiento de todos los países de la región en materia laboral. Los países a su vez deben asegurar que sus empresas cumplan, sin importar que exporten a EEUU o no, su tamaño ni su giro de negocios.

ANEXOS

4. Es imposible cumplir con la legislación laboral en sociedades con altos niveles de pobreza y limitaciones socio-económicas.

Los retos y las necesidades de la sociedad son tan altos y urgentes que generan presiones y exigencias a las empresas que van más allá del cumplimiento legal. Por ejemplo, un trabajador puede solicitar llevar a sus hijos a trabajar para mantenerlos alejados de las maras u otros grupos de delincuencia organizada.

Estas situaciones presentan oportunidades para la empresa de ofrecer soluciones sociales a las comunidades donde operan que exceden las obligaciones legales. Pero en ningún momento estas iniciativas representan situaciones de excepción al cumplimiento legal.

5. Existen demasiadas leyes y regulaciones laborales, pero bajos niveles de cumplimiento.

La legislación laboral debe ser respetada, sin excepciones. Día a día surgen más expertos y mejores herramientas para que las empresas comprendan y respeten la legislación laboral debido a los beneficios intrínsecos de éstos, sin necesidad de contar con la fuerza regulatoria del Gobierno.

Es importante que las empresas participen en el desarrollo y la validación de leyes nacionales y el diálogo democrático alrededor de nuevas leyes o reformas de leyes actuales. Sin embargo, una vez que son aprobadas, es responsabilidad de todas las empresas acatarlas y promover su cumplimiento.

6. Verificar el cumplimiento de la legislación laboral es superfluo, las empresas que pagan impuestos ya cumplen con la ley laboral.

Pagar impuestos no es equivalente a cumplir con la ley laboral. Aunque las empresas paguen todos sus impuestos pueden estar cometiendo faltas a la legislación laboral.

El pago de impuestos es un primer peldaño del cumplimiento de la legislación laboral. Sin embargo, hay otros temas que deben ser considerados para asegurar el cumplimiento y la mejora de las prácticas laborales.

7. Sólo las grandes empresas y las multinacionales deben cumplir con la ley.

La ley laboral ha sido desarrollada e implementada para todas las empresas, sin importar su giro, antigüedad o tamaño. Por lo tanto, el cumplimiento de la legislación laboral y la oportunidad de mejorar las prácticas laborales es igual para todas las empresas. Una empresa puede ser pequeña o grande, pero está obligada a tratar con dignidad a sus trabajadores y a cumplir con la legislación laboral.

Inclusive, las pequeñas y medianas empresas, por su tamaño, tienen la ventaja de implementar mejoras y cambios en sus operaciones de manera más ágil que aquellas con operaciones muy grandes.

8. Las empresas no necesitan apoyo en prepararse para una inspección laboral, auditoría laboral o certificación laboral.

Por más tiempo que lleven las empresas trabajando en mejorar sus prácticas laborales, siempre pueden beneficiarse de recibir apoyo para comprender e interpretar la normativa internacional laboral y en como ésta se implementa en las empresas. Así como las empresas llevan décadas recibiendo apoyo en su desempeño con relación a la calidad o medio ambiente, así es importante que reciban orientación y apoyo con respecto a las prácticas laborales.

Factores que pueden incidir en ajustar los beneficios de buenas prácticas laborales:
-Giro
-Tamaño
-Fuente de ventajas competitivas
-Cantidad de operaciones
-Estructura de operaciones
-Contexto social y económico entre otros

ANEXOS

9. El cumplimiento de la ley laboral es distinto en cada país.

Las normativas internacionales de trabajo constituyen herramientas fundamentales para los gobiernos. Estos deben consultar con las organizaciones de empleadores y trabajadores antes de formular e implementar nuevas leyes laborales y políticas sociales acordes a la normativa laboral internacional. Por ende, las legislaciones laborales de todos los países miembros de OIT están alineadas a la normativa internacional.

Hay ciertas condiciones de trabajo que provienen de la legislación laboral de cada país, pero estas condiciones están apegadas a la normativa laboral internacional y el cumplimiento legal de esta se puede supervisar de la misma manera en todos los países. Por ejemplo, la edad mínima de trabajo puede variar de país a país, según la legislación local, a pesar de que todos los países condenan el trabajo infantil.

10. Existen tantos temas laborales que lo más efectivo es enfocarse en un tema a la vez.

El cumplimiento de la ley laboral exige un cumplimiento completo de la ley; las empresas no pueden decidir enfocarse sólo en ciertos temas. Las empresas deben conocer cuáles son los temas laborales que representan mayor oportunidad y/o mayor riesgo y con base en eso, invertir mayores recursos. Pero, aunque a nivel interno, cada empresa decida enfocarse en ciertos temas, no puede perder de vista la gama completa de temas laborales que son necesarios abordar.

11. La seguridad social es muy cara y es mejor no registrar a los trabajadores ante las instituciones.

La seguridad social ha sido diseñada para brindar protección a los trabajadores y también para reducir los riesgos y costos en que pueden incurrir una empresa en caso de embarazo, accidente o muerte de un trabajador. Cuando una empresa no registra al trabajador ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y no le brinda los beneficios del seguro social, incumple una norma legal y será responsable de los gastos del trabajador ante cualquier eventualidad. A largo plazo, esta situación representa mayor riesgo y más costos que para la sociedad en su conjunto.

12. Es un gasto mejorar las áreas y las condiciones de trabajo.

Contar con áreas y condiciones de trabajo óptimos es visto como un gasto inútil de dinero. Cuando esto ocurre, no se contemplan los ahorros directos e indirectos de la salud y seguridad ocupacional. La empresa debe calcular los ahorros de invertir en estos temas al visualizar los gastos por los riesgos inminentes de accidentes en las instalaciones y luego agregarle los gastos secundarios que tuviera que sufragar como daños a la reputación, ausencia del personal herido, daños a los productos, entre otros. La mejora de las condiciones de trabajo debe verse como una inversión y no como un gasto.

Las empresas que inician el camino para mejorar sus prácticas laborales deben tomar una pausa y revisar sus operaciones, y sus fuentes de ventajas competitivas para comprender cuáles podrán ser los principales beneficios de hacer negocios cumpliendo con la ley laboral. De la misma forma, cada empresa debe reflexionar sobre los principales mitos laborales alrededor de su industria para estar preparado a desmentirlos y enfrentar las críticas que podrán surgir al alinear a las personas a lo interno y externo de la empresa con la estrategia de responsabilidad laboral.

Luego que la empresa se compromete a comenzar con la mejora de sus prácticas laborales, está lista para empezar a comprender el alcance de lo que implica implementar los temas que abordan la normativa internacional de trabajo y crear un sistema laboral que facilite la mejora continua.

8

ABREVIATURAS

CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, última reforma del 06/06/2019.
LFT	Ley Federal del Trabajo, última reforma del 04/06/2019.
LGPSEDMTPPAVED	Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos delitos, última reforma del 19/01/2018.
CPF	Código Penal Federal, última reforma del 12/04/2019.
LGDNNNA	Ley General de Niñas, Niños y Adolescentes, última reforma al 04/06/2019.
LFPED	Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación, última reforma al 21/06/2018.
RFSST	Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, última reforma al 13/11/2014.
RACT	Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores 03/03/2006.
LSS	Ley del Seguro Social, última reforma al 02/07/2019.
C 1	Convenio 1 de la OIT. Sobre las Horas de Trabajo.
C 29	Convenio 29 de la OIT. Relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio. 1930.
C 87	Convenio 87 de la OIT. Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. 1948
C 95	Convenio 95 de la OIT. Relativo A la Protección del Salario. 1949.
C 98	Convenio 98 de la OIT. Sobre el Derecho de Sindicación y de negociación colectiva. 1949.
C 100	Convenio 100 de la OIT. Relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. 1952.
C 102	Convenio 102 de la OIT. Sobre la Seguridad Social. 1952.
C 105	Convenio 105 de la OIT. Sobre la Abolición del Trabajo Forzoso. 1957.
C 111	Convenio 111 de la OIT. Relativo a la discriminación en Materia de Empleo y Ocupación. 1958.
C 132	Convenio 132 de la OIT. Sobre vacaciones pagadas. 1970.
C 138	Convenio 138 de la OIT. Sobre la Edad Mínima. 1973.
C 148	Convenio 148 de la OIT. Sobre el medio ambiente de trabajo. 1977.
C 155	Convenio 155 de la OIT. Sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y medio ambiente de trabajo. 1981.
C 158	Convenio 158 de la OIT. Sobre la terminación de la relación de trabajo. 1982.
C 169	Convenio 169 de la OIT. Sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes. 1989.
C 170	Convenio 170 de la OIT. Sobre los productos químicos. 1990.
C 182	Convenio 182 de la OIT. Sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación. 1999.
C 183	Convenio 183 de la OIT. Sobre la Protección de la Maternidad. 2000.
C 187	Convenio 187 de la OIT. Sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo. 2006.
R 85	Recomendación R085. Sobre la Protección del Salario. 1949.
R 115	Recomendación R115. Sobre la vivienda de los trabajadores. 1961.
R 146	Recomendación R146. Sobre la Edad Mínima. 1973.
R 156	Recomendación R156. Sobre el Medio Ambiente de Trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones). 1977. (núm. 156).
R 164	Recomendación R164. Sobre Seguridad y Salud de los trabajadores. 1981. (núm. 164).
R 166	Recomendación R166. Sobre la terminación de la relación de trabajo. 1982. (núm. 166).
R 190	Recomendación R190. Sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil. 1999. (núm. 190).
R 200	Recomendación R200. Sobre el VIH y el SIDA y el mundo del trabajo.
NOM-035-STPS-2018	NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.
LTSSEL	Lineamientos Técnicos de Seguridad Sanitaria en el Entorno Laboral
LGMYPC-19	Lineamiento General para la Mitigación y Prevención de COVID-19 en espacios públicos cerrados.
A24032020	Acuerdo por el que se establecen las medidas preventivas que se deberán implementar para la mitigación y control de los riesgos para la salud que implica la enfermedad por el virus SARS-CoV (COVID-19). Del 24 de marzo de 2020.
A30032020	Acuerdo por el que se declara como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19). Del 30 de marzo de 2020.
A31032020	Acuerdo por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2. Del 31 de marzo de 2020.
A14052020	Acuerdo por el que se establece una estrategia para la reapertura de las actividades sociales, educativas y económicas, así como un sistema de semáforo por regiones para evaluar semanalmente el riesgo epidemiológico relacionado con la reapertura de actividades en cada entidad federativa, así como se establecen acciones extraordinarias. Del 14 de mayo de 2020.
A04052020	Acuerdo ACDO.AS2.HCT.250320/97.P.DPES del H. Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Del 04 de mayo de 2020.

