



ACT/EMP
Bureau for employers Activities

GUÍA DE DIAGNÓSTICO EMPRESARIAL ▶



Conozca y Mejore
su Cumplimiento Laboral



GUÍA DE **DIAGNÓSTICO** **EMPRESARIAL** ▶

Conozca y Mejore
su Cumplimiento Laboral

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO • GINEBRA

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2014
Primera edición 2014

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Guía empresarial: Mida y mejore su desempeño laboral / Organización Internacional del Trabajo, Equipo Técnico de Trabajo Decente y Oficina de países para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana - San José: OIT, 2014

ISBN: 978-92-2-327848-9 (print), 978-92-2-327849-6 (web pdf)

ILO DWT and Country Office for Central America, Haiti, Panama and Dominican Republic

empresas / responsabilidad de la empresa / gerente / administrador / condiciones de trabajo / normas internacionales del trabajo /

03.04.5

Datos de catalogación en publicación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías, en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: OIT, Equipo Técnico de Trabajo Decente para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, Apartado Postal 502-2050 Montes de Oca, Costa Rica. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: sanjose@ilo.org

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/sanjose

Edición: Nicola Bahr de Rogers
Coordinación: Lorenzo Peláez y Keisy Rodríguez
Diagramación: Dennis Saborío y José Andrés Díaz
Revisión y asistencia técnica proporcionada por CEGESTI.



CARTA DE

ORGANIZACIONES EMPRESARIALES DE CENTROAMÉRICA, PANAMÁ Y REPÚBLICA DOMINICANA

La “Guía de diagnóstico empresarial: Conozca y mejore su cumplimiento laboral” nace con el objetivo de promover una cultura de cumplimiento en el sector empresarial.

Hoy más que nunca nuestras sociedades requieren líderes empresariales comprometidos e innovadores para promover el desarrollo económico mientras conservan el capital ambiental y mejoran las condiciones de vida de las personas. Por ello, aplaudimos su interés por medir y mejorar las prácticas laborales en su empresa y esperamos que la presente Guía sea una herramienta práctica y flexible en su ruta hacia las buenas prácticas laborales.

En las organizaciones empresariales de la región tenemos como objetivo promover y fortalecer las actividades de la empresa privada con responsabilidad social. Por ello, hemos colaborado con OIT en este importante esfuerzo de desarrollar una Guía que ayude a medir y mejorar el desempeño laboral de las empresas asociadas a nuestras cámaras miembros y a cualquier empresa en la región. Los beneficios de mejores prácticas van más allá de las ganancias empresariales, pues inciden en la mejora de la calidad de vida de los trabajadores, la competitividad de la región, y en una mayor cohesión social, entre otros.

Reconociendo que la estrategia de Responsabilidad Social Empresarial debe comenzar por casa, hemos priorizado el desarrollo y la promoción de esta Guía. Nuestro compromiso es ser un aliado continuo de las empresas de la región que están en proceso de mejorar sus prácticas.

El mundo de hoy abre oportunidades a la región para ser competitivos en términos laborales. Los invitamos a apostarle a una región laboralmente responsable y que está creciendo de manera competitiva y sostenible.

Ronald Jiménez Lara

Presidente UCCAEP
Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones
del Sector Empresarial Privado.
Costa Rica

José Santiago Molina

Presidente CACIF
Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas,
Comerciales, Industriales y Financieras.
Guatemala

Aline Flores

Presidente COHEP
Consejo Hondureño de la Empresa Privada.
Honduras

José Adan Aguerri

Presidente COSEP
Consejo Superior de la Empresa Privada.
Nicaragua

Gabriel Diez

Presidente CONEP
Consejo Nacional de la Empresa Privada.
Panamá

Jaime González

Presidente COPARDOM
Confederación Patronal de la República
Dominicana.
República Dominicana

Jorge Daboub

Presidente ANEP
Asociación Nacional de la Empresa Privada.
El Salvador

CARTA DE **OFICINA DE ACTIVIDADES CON EMPLEADORES DE LA OIT**

Frente a las tendencias del mercado, el rol y las responsabilidades de la OIT en promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo digno, la mejora de la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo, son cada vez mayores.

Varias empresas líderes en la región reconocen en la OIT a un aliado que juega un rol crucial para promover dichos principios en el seno de sus empresas.

Para responder a estas nuevas exigencias, la Oficina de Actividades con Empleadores –ACTEMP- de la OIT ha identificado la necesidad de diseñar una herramienta que permita a un mayor número de empresas, realizar diagnósticos de cumplimiento laboral, que les ayude y facilite cumplir con las leyes y normativas laborales de sus respectivos países.

Para la OIT y su servicio de actividades con empleadores, consideramos que resulta de relevancia particular seguir trabajando de manera conjunta con las organizaciones de representación empresarial en cada uno de los países de esta región, esto con la finalidad de promover sinergias que nos permitan continuar generando confianza entre los empleadores, para que estos vean los beneficios de cumplir con la normativa laboral, y de esta forma contribuir a posicionar el cumplimiento laboral como un tema asociado a la mejora de la productividad y competitividad empresarial.

Agradecemos a las organizaciones empresariales de Centroamérica, Panamá y República Dominicana, la oportunidad de poner a disposición de las empresas esta “Guía de diagnóstico empresarial: Conozca y mejore su cumplimiento laboral”

Deborah France - Massin

Directora

Oficina de Actividades para Empleadores de la OIT

Lorenzo Peláez Dorantes

Oficina de Actividades con Empleadores –ACTEMP–

Oficina de la OIT para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana.

REVISIÓN POR EXPERTOS

Las siguientes personas – representando a un rango diverso de experiencias en materia laboral – brindaron sus aportes invaluable a los borradores del texto de “Guía de diagnóstico empresarial: Conozca y mejore su cumplimiento laboral” y a la OIT.

Expertos de OIT

Lorenzo Peláez Dorantes
Keisy Rodríguez
Alvaro Ramírez Bogantes
Ana Catalina Ramírez
María José Chamorro
Adolfo Ciudad
Mauricio Dieckxsens
Fernando García
Adriana Hidalgo
Sergio Velasco
Leonardo Ferreira Neves

Sector Empresarial

CACIF Roberto Ardón, Director Ejecutivo, CACIF, Guatemala
COHEP Armando Urtecho, Director Ejecutivo, COHEP, Honduras
ANEP Arnoldo Jiménez, Director Ejecutivo, ANEP, El Salvador
COSEP Ma. Germania Carrión, Directora Ejecutiva, COSEP, Nicaragua
UCCAEP Shirley Saborío, Directora Ejecutiva, UCCAEP, Costa Rica
UCCAEP Gabriela Díaz, Asesora Legal, UCCAEP, Costa Rica.
COPARDOM Pedro Rodríguez, Director Ejecutivo, COPARDOM, República Dominicana
CONEP Alfredo Burgos, Director Ejecutivo, CONEP, Panamá
ANDI Fernando García Merino, Director Ejecutivo, ANDI, Honduras
ANDI Cesar Tielemans, ANDI, Honduras
Camára del Agro de Guatemala Carla Caballeros, Directora Ejecutiva, Cámara del Agro de Guatemala

Empresas

Laboratorios Finlay Daniel Aguilar, Gerente General
Laboratorios Finlay Nidia Colindres de Mandujano, Gerente de Recursos Humanos
Agro América Bernardo Roehrs, Agro América
Agro América Juan Pablo Saucedo, Agro América
Agro América Luis Lam, Agro América

ÍNDICE

1. Introducción	2
2. Marco Conceptual	4
A. Caso de negocios para el buen desempeño laboral	4
B. Los elementos y referencias legales para el buen desempeño laboral	6
C. Doce temas necesarios para lograr un buen desempeño laboral	9
1) Trabajo forzoso	10
2) Trabajo infantil	12
3) Discriminación	14
4) Libertad de asociación	16
5) Condiciones de trabajo	18
6) Salario mínimo	20
7) Jornada laboral	22
8) Salud y seguridad	24
9) Seguridad social	26
10) Medio ambiente	28
11) Seguridad ciudadana	28
12) Los proveedores	29
D. Implementando un sistema para medir y mejorar su desempeño laboral	30
3. Autoevaluación laboral	34
A. Metodología de desarrollo de la autoevaluación	34
B. Metodología para implementar la autoevaluación	35
C. Perfil de la empresa	36
D. Listado de documentación requerida	37
E. Guía para entrevistar a trabajadores	38
F. Herramienta de autoevaluación	42
G. Plan de mejora laboral	64
4. Glosario de Términos	66
5. Otras Herramientas y Referencias	70
6. Bibliografía	72
7. Anexos	74

1. INTRODUCCIÓN

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.

Las siguientes páginas identifican los temas relevantes en un entorno de negocios responsables y le detalla los empresarios cómo estos 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.

Para cada uno de estos temas se detalla un principio para la empresa, se da una breve descripción del tema y del subtema, se describen las no conformidades comunes y se detallan los recursos de respaldo que debe tener la empresa para demostrar que cumple con lo sugerido. Comprender los temas laborales permite un conocimiento previo importante al lector antes de usar la herramienta de autoevaluación.

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.

Herramienta de autoevaluación Es un apoyo para las empresas con el fin de revisar el estado actual de su cumplimiento laboral. Las empresas pueden acudir a esta herramienta cuando están comenzando la evaluación del nivel de cumplimiento laboral actual. Esta sección contiene una descripción del desarrollo de la herramienta, una descripción de cómo ésta se debe utilizar en la empresa y luego las subsecciones de la herramienta en sí. Éstas últimas incluyen el perfil de la empresa, el listado de documentación recomendada, el formato de entrevista a trabajadores, la autoevaluación que aborda temas de cumplimiento laboral e incluye elementos de las buenas prácticas laborales, o de temas que superan los requisitos legales y finalmente la propuesta para desarrollar el plan de mejora laboral.

Glosario De términos es la sección de referencia para asegurar que el lector comprenda la terminología utilizada en la Guía de manera correcta.

Otras herramientas y referencias Da mayor información de otras herramientas y certificaciones laborales que pueden profundizar el conocimiento del lector sobre los temas laborales y las certificaciones existentes.

Bibliografía Brinda información sobre los documentos y herramientas que se utilizaron al desarrollar la presente Guía.

2. MARCO CONCEPTUAL

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.

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.

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.

Beneficios de buenas prácticas laborales para trabajadores:

- Mejores condiciones de trabajo.
- Estándares más altos de vida.
- Mayor motivación.
- Mayor identificación con el trabajo.
- Desarrollo profesional.
- Mayor estabilidad laboral.

Motiva a los trabajadores. Al ser respetados y tomados en consideración, los trabajadores cuentan con mayores niveles de motivación y tienden a participar más activamente en el cumplimiento de la visión y la misión de la empresa.

Mejora la rentabilidad. Una empresa con menor nivel de riesgos genera mayor rentabilidad para los accionistas.

Protege los intereses económicos. El cumplimiento de la legislación laboral reduce la necesidad de salvaguardar los activos tangibles e intangibles de la empresa.

Acceso a cadenas productivas multinacionales. Empresas multinacionales buscan a proveedores que cumplen las normativas legales internacionales porque pueden asegurar que sus productos y servicios son desarrollados responsablemente y pueden reducir los riesgos de mala reputación de sus clientes, entre otros.

Acceso a tasas preferenciales de financiamiento. Varios bancos multinacionales otorgan financiamiento únicamente a empresas que cumplen con la legislación laboral. Otros bancos cuentan con tasas de interés preferencial para empresas que tienen mejores prácticas laborales, sociales y ambientales.

Fortalece la estrategia de RSE. Todas las definiciones y estrategias de RSE inician a lo interno de la empresa, por lo tanto es indispensable mejorar las prácticas laborales al iniciar la estrategia de RSE.

BENEFICIOS EXTERNOS:

Genera consensos. El cumplimiento de la legislación laboral no es un tema de opiniones ni de debate sino de cumplimiento.

Prevé conflictos. Cumplir con la legislación laboral facilita la identificación de conflictos laborales o de otra índole con organizaciones de trabajadores, con clientes, con el Gobierno, entre otros. Al identificar conflictos antes que estos ocurran, se pueden mitigar o minimizar.

Genera confianza a los inversionistas. Los inversionistas tienen un mayor nivel de confianza y certeza en aquellas empresas que cumplen con la legislación laboral, pues no solo garantizan mayor rentabilidad y reducción de riesgos, sino que es un claro indicador de que cumplen con sus compromisos básicos.

Mejora la posición competitiva. Países donde operan empresas con mayor cumplimiento laboral cuentan con mejores niveles de competitividad debido a que pueden insertarse en cadenas productivas mundiales y atraen fácilmente inversión extranjera. El cumplimiento de la legislación laboral incide en índices y rankings que luego pueden posicionar mejor al país.

Mejora la imagen. El cumplimiento de la legislación laboral brinda legitimidad y permite ganar respeto y lealtad de los clientes, proveedores, Gobierno u otros públicos interesados. Esta mejora de imagen puede incidir en crear mayor aceptación por parte de estos grupos.

Mayor información en www.oit.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: www.ilo.org/global/publications/wcms_108409/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 derechos 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.

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 185 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 junio de 2011, la OIT ha adoptado 189 convenios y 201 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 los migrantes y
- Protección de otras categorías de trabajadores como gente de mar, personal de enfermería o trabajadores de las plantaciones.

Una vez adoptados por la OIT es decisión de cada país ratificar los convenios. Estos instrumentos se pueden implementar adaptando la legislación existente de cada país, por medio de nuevas leyes y reglamentos, desarrollando políticas para el efecto, negociando convenios colectivos, creando instituciones adecuadas o mediante aquellas medidas que el Gobierno, en consulta con las empresas y los trabajadores acuerden. Una vez que un Estado ratifica un convenio queda vinculado por él y se compromete a cumplir con las disposiciones establecidas en el texto, tanto en la ley como en la práctica.

El Consejo de Administración de la OIT ha identificado ocho convenios clasificados como fundamentales para garantizar los derechos de los seres humanos en el trabajo, los cuales son condición previa para el desarrollo de los demás convenios. Las recomendaciones en cambio no son instrumentos jurídicos obligatorios ni se pueden ratificar, sino que son directrices de aplicación práctica.

Todas las normas se aplican a todos los trabajadores, hombres y mujeres, nacionales y no nacionales, aquellos que trabajan con arreglo a acuerdos formales de trabajo y trabajadores de la economía informal. Algunas normas están dirigidas a colectivos específicos como por ejemplo trabajadores migrantes, trabajadores domésticos, pescadores, etc.

En la región, los convenios de la OIT de mayor peso han sido ratificados y por ende los diversos Estados cuentan con las herramientas legales a nivel nacional para implementar dichos convenios a nivel local. Se debe resaltar que todos los convenios fundamentales han sido ratificados por los países de la región.

Para identificar las prioridades de la Organización y poner los puntos en agenda, la OIT desarrolló el concepto de Trabajo Decente. El trabajo decente busca lograr un trabajo productivo para los hombres y las mujeres, realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Más allá de ser un término, este se ha convertido en un programa global que busca provocar cambios positivos en la vida de las personas a nivel local y nacional.

La OIT estima que el trabajo decente es fundamental para hacer realidad los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y erradicar la pobreza. El trabajo decente contribuye a hacer realidad dichos objetivos mediante el empleo decente y productivo, la protección social, los derechos en el trabajo y el diálogo social.

Los ODMs se basan en la Declaración del Milenio de las Naciones Unidas, suscrita en septiembre de 2000 en la cumbre del Milenio de las Naciones Unidas. Conforman una serie de ocho ambiciosos objetivos que buscan reducir la pobreza a la mitad y hacer realidad otra serie de metas para el año 2015.

El compromiso con las ODMs es un ejemplo de cómo las empresas pueden decidir ir más allá del cumplimiento laboral hacia las mejores prácticas laborales. Estas prácticas trascienden los requerimientos legales al incluir políticas, programas o iniciativas que mejoran las condiciones de trabajo o clima laboral. Aunque las mejores prácticas laborales no son requerimiento legal, en varias industrias se han convertido en requerimientos de mercado. Por ejemplo, en la industria de vestuario y textiles muchos compradores exigen a sus proveedores el cumplimiento de sus códigos de ética empresariales que van más allá de lo que exige la ley e incluyen temas adicionales a lo laboral como las buenas prácticas ambientales, buenas prácticas de manejo de seguridad y el adecuado manejo de proveedores.

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.

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 prevención 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

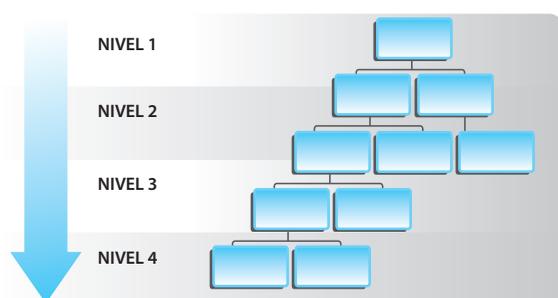
Cada día, los estándares laborales en las cadenas productivas internacionales reciben más atención. Abordar temas laborales en la cadena productiva es una responsabilidad de las empresas formales y además un requerimiento de mercado que exigen varios clientes internacionales e inclusive algunas empresas 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.

Ir más allá del cumplimiento legal en varias empresas podrá ampliar el alcance del sistema de medición y mejora del desempeño laboral hacia la cadena productiva y evaluar el cumplimiento laboral en los proveedores. Para ello, se recomienda hacer un mapa de la cadena, identificar potenciales riesgos respecto a los proveedores, comunicarles los nuevos estándares, medir el desempeño laboral de los proveedores y procurar que estos mejoren sus prácticas.

Cuando inicie el esfuerzo de desarrollar el mapa de la cadena productiva, considere dividir el esquema en cuatro peldaños, según la gráfica a continuación. El nivel 1 es la empresa en sí.

El nivel 2, hace referencia a los vendedores y proveedores directos de la empresa. El nivel 3 hace referencia a los proveedores de las empresas del primer peldaño o los sub-proveedores de la empresa. El nivel 4 hace referencia a las empresas que brindan servicios o productos a las empresas del segundo peldaño.



Una vez desarrollado el mapa de la cadena productiva, es importante identificar los riesgos y para hacerlo es necesario contemplar factores de competitividad y también los riesgos laborales.

ELEMENTOS DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA CADENA PRODUCTIVA

Región, país o subregión en un país.	Certificación o adherencia a estándares de industria.
Industria o categoría de producto.	Número estimado de sub-proveedores.
Proceso de producción.	Porcentaje de negocio que representan.
Nivel de atención recibido por activistas y medios de comunicación.	Dificultad de reemplazar al proveedor.
Nacionalidad o raíz étnica de gerentes o trabajadores.	Otros.

Cuando la empresa comience a informar sobre los estándares laborales y a medir el desempeño laboral de su cadena productiva, es importante que priorice a sus proveedores más importantes. Dependiendo del número total de proveedores que tiene, probablemente no sea factible que los aborde a todos. Sin embargo, cada empresa debe priorizar a los proveedores de mayor riesgo y abordarlos usando los mismos principios que usó internamente. En el caso de sus proveedores, podrá contemplar que alguien a nivel interno administre la herramienta de evaluación para evitar criterios subjetivos al momento que el proveedor se autoevalúe.

C. Doce temas necesarios para lograr un buen desempeño laboral

En las próximas páginas examinamos cada uno de los temas laborales contenidos en las normas y algunos que van más allá de lo que la ley exige, todos los cuales se encuentran en la autoevaluación. De los doce temas, los primeros nueve responden a la normativa de trabajo internacional y los últimos tres responden a las mejores prácticas internacionales.

Cada uno de los temas incluye una introducción, un listado de las referencias a las normas internacionales de OIT, una descripción, las no conformidades comunes, y finalmente se presenta un listado de las referencias que se pueden usar para documentar las buenas prácticas de la empresa durante la implementación de la autoevaluación.

Dichos temas son:

1. Trabajo forzoso
2. Trabajo infantil
3. Discriminación
4. Libertad de asociación
5. Condiciones de trabajo
6. Salario mínimo
7. Jornada laboral ordinaria
8. Sistemas de gestión de salud y seguridad
9. Seguridad social
10. Medio ambiente
11. Seguridad
12. Proveedores

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 mediante la falsificación de cuentas, las deudas impagables con agentes de contratación ilegal o de migración ilegal, de pago insuficiente o el impago del salario, el cobro de un precio excesivo por los alimentos y el alojamiento, entre otros.
- Ser víctima de engaño acerca de la naturaleza y las condiciones de trabajo prometidas como trabajador migrante.
- 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 del documento de identidad y ser amenazado de denuncia a las autoridades, situación que expone particularmente a la coerción de los trabajadores \ migrantes en situación irregular.
- Estar recluso en un centro penitenciario y ser forzado a trabajar.

"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.

Recursos de respaldo para acreditar las buenas prácticas:

- Contratos de trabajadores 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 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.

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.

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 (1) menores de 18 años sin que estos cuenten con la capacitación apropiada.
- Permitir que trabajadores jóvenes 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.

1 La edad indicada en este apartado es de referencia, cada país debe verificar la edad mínima requerida para el trabajo de jóvenes.

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 de que existan.
- Registros de pago, documentos de identificación, entre otros.
- Sistema para identificar estaciones de trabajo que no presentan peligro a menores.

DISCRIMINACIÓN



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

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.

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.

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, irracionales 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, mobying, y se refiere a la acción de un hostigador que produce miedo, terror, desprecio o desanimo en el trabajador afectado hacia su trabajo.

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. Asimismo, 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 deberían 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 contratadas 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 embarazadas o en período 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 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:

•Convenio 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.

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 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 y 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 tendente 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.

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.
- Favorecer a una organización de trabajadores sobre otra.
- 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 empleadores 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 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.

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 podrá requerir que la empresa adopte un reglamento interno 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 comprende 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 eventuales o temporales:

La empresa puede contratar a trabajadores eventuales y temporales para lograr metas durante picos de producción o para responder a situaciones imprevistas. El trabajo eventual es aquel que se realiza sin un período de duración fijo y que ejecutan trabajadores a los que la empresa convoca sólo cuando los necesita. Puede tratarse de una actividad a tiempo completo o a tiempo parcial durante un lapso de tiempo variado. El trabajo eventual depende estrechamente del nivel y la fluctuación del caudal de trabajo, y quienes lo ejercen pueden trabajar por pocos días o durante varias semanas consecutivas.

Muchos trabajadores temporales pueden ser considerados eventuales. La empresa debe velar porque el uso de trabajadores eventuales o temporales sea para responder a situaciones esporádicas y no sea una práctica sistemática que busca evitar el pago de los beneficios de un trabajador fijo.

Además, la empresa puede requerir contratistas de forma directa para completar los requerimientos de personal necesarios.

Procedimientos contractuales:

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

Régimen disciplinario:

Es el sistema por medio del cual la empresa o el empleador ejerce una acción disciplinaria utilizando 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 vinculada al régimen, debe existir un vínculo causa-efecto entre la falta cometida y la sanción debe respetar los principios de proporcionalidad y razonabilidad. En varias empresas, el régimen disciplinario puede estar atado al código de ética permitiendo que la empresa haga amonestaciones por incumplimiento del código.

Terminación de la relación de trabajo:

La terminación de la relación contractual o el despido por iniciativa de la empresa debe ser ejecutada tal y como lo establecen las leyes nacionales. 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 (sujeto a lo que dispongan la legislación y la práctica nacional por lo que respecta a la jubilación), 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 lesión de corta duración, 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 entienda.
- Trabajadores son contratados a través de varios contratos temporales para evitar pagar beneficios de un empleo fijo.

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.
- Régimen disciplinario.
- Documentación sobre suspensiones de trabajo.
- Políticas y procedimientos para contratación de personal eventual y temporal.
- Acuerdo de negociación colectiva en caso de que exista.

SALARIO MÍNIMO



“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.
- Convenio 183 sobre la protección de la maternidad.

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.

El salario mínimo se establece de acuerdo a la ley del país o la región, 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, en efectivo o en especie, 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. Sueldos y salarios pagaderos en efectivo.
2. Beneficios complementarios o contribuciones sociales pagaderas por las empresas: estas pueden ser contribuciones sociales a esquemas de seguro social o seguro de financiamiento privado para procurar beneficios sociales para sus trabajadores.

Se debe velar por que se establezcan y cumplan fechas de pago constantes y que el pago se realice en un sitio conveniente.

En algunos países la legislación nacional permite realizar parte del pago en especie, el cual puede incluir alimentación, vivienda, escolaridad, entre otros. Cuando esto ocurre, debe ser tomado en consideración para el cálculo de la indemnización.

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.

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.

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 entienden.
- 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 entrenamiento, contratistas, eventuales o temporales, entre otros.
- Registros de pagos de trabajadores.
- Política escrita sobre remuneración por trabajo a destajo.
- Registros de adelantos a trabajadores.
- Entrevistas con trabajadores.
- Registros de programación de vacaciones y/o prueba de 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 garantice descansos. Estos límites son semanales, diarios y anuales 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. Cada legislación nacional podrá poner limitaciones o regulaciones específicas al tiempo extra de noche, en días festivos, entre otros que puede realizar un trabajador.

No se debe pedir a las mujeres embarazadas y a las madres lactantes que trabajen horas extraordinarias, y ello no debería suponer ningún perjuicio para la evolución de su carrera dentro de la 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 la tradición o el uso en el país, y un periodo por año de vacaciones pagadas (después de un período mínimo de servicio). En la mayoría de países estas vacaciones consisten en al menos dos semanas sin contar los días feriados nacionales o tradicionales (con el correspondiente pago proporcional o indemnización en caso de despido).

“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.
- Convenio 132 sobre las vacaciones.
- Convenio 183 sobre la protección de la maternidad.

Suspensión de 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 su tiempo de trabajo en la empresa.
- Suspender el contrato sin justificación alguna.

Recursos de respaldo que acrediten buenas prácticas.

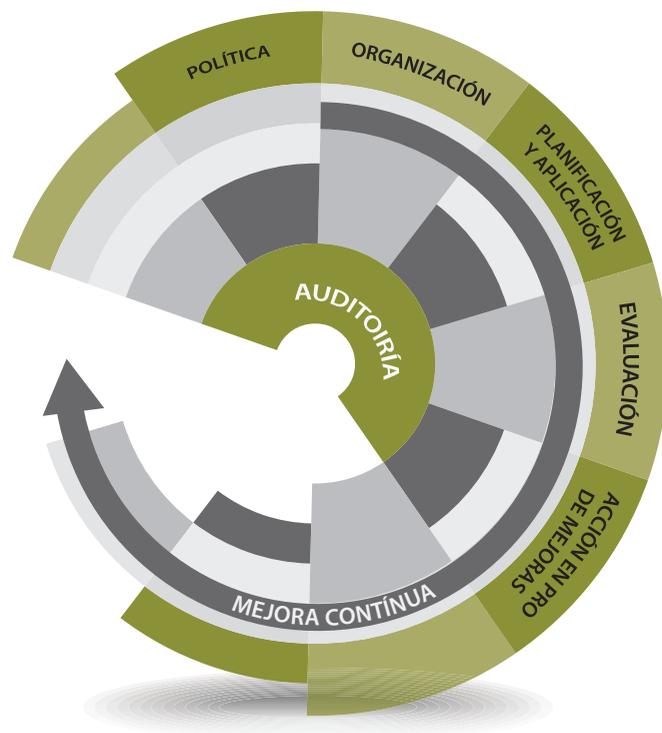
- Políticas y procesos relacionados con jornadas laborales.
- Entrevistas con trabajadores.
- Registros de horas de trabajo, registros de pagos.
- Registro de horas extraordinarias.
- Planificación y registros de vacaciones.
- Registros de licencia por maternidad.
- Horarios de trabajo.

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.

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 relacionados 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), de acuerdo al país de que se trate y que serán analizadas en el apartado de autoevaluación.

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.

Cada ley nacional requiere contribuciones al seguro social de las empresas, los trabajadores y en algunos casos del Estado. Típicamente la empresa retiene 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 (21 o hasta 25 años) si están estudiando. En el caso de la viuda, 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.

Con frecuencia, 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 actuariales.

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 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 del 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.
- Documentación sobre manejo de trabajadoras que gozan de su período de maternidad.

A continuación se incluyen dentro de la guía tres temas relacionados con una gestión de negocios responsables mucho más amplio.

MEDIO AMBIENTE



"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.

El respeto y el cuidado del medio ambiente y del entorno natural de la empresa es importante para lograr el uso sostenible de sus insumos, reducir emisiones y residuos y generar una mayor eficiencia. Cuando se mejora el uso de los productos y la disposición de los residuos, se genera un impacto en el medio ambiente que provoca a su vez, mejoras en la productividad de la empresa.

No conformidades comunes:

- Ausencia de persona asignada a manejar la gestión ambiental.
- Ausencia de plan de manejo de desechos.
- Ausencia de control de emisiones.
- Ausencia de capacitación al personal de medio ambiente.
- Mantener en el lugar de trabajo sustancias 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.

SEGURIDAD CIUDADANA



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

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 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 embarques.

Recursos de respaldo que acrediten 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.

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 en 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.
- Entrevistas con 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 esta puede afectar la competitividad de las empresas.

"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. Este sistema ha sido implementado por la OIT en varias empresas de la industria azucarera en México y la región. El sistema conlleva 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.

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

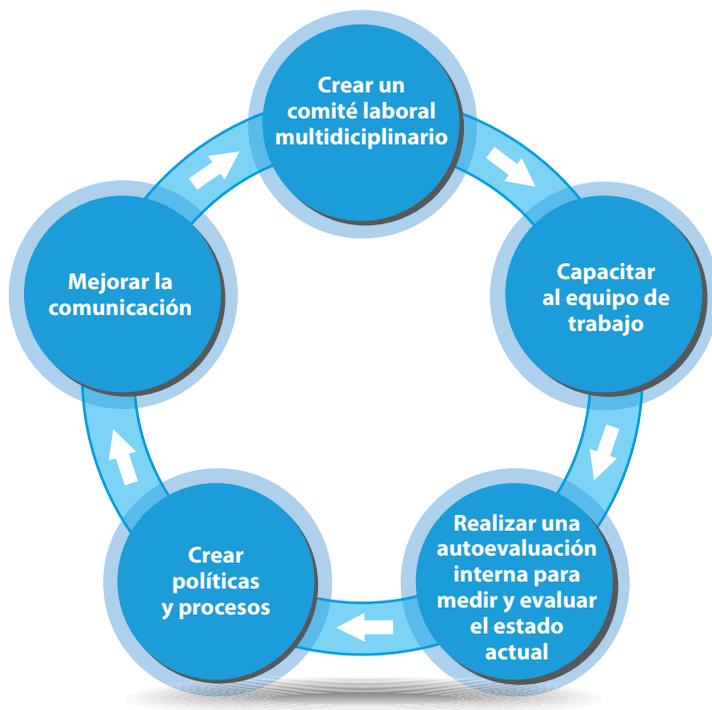
Cuando una empresa toma la decisión estratégica de mejorar los estándares laborales, debe saber que eso implica asumir un enfoque sistémico para asegurar la sostenibilidad de las mejoras implementadas y responder a los cambios en las condiciones alrededor de la estrategia.

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

INTERNOS	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 entre la 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.



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

1. Crear una 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, aunque no participe en el comité, es indispensable contar con su compromiso con la estrategia para que respalde el proceso completo. 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 mejorar 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.

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.

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 las normativas internacionales 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 laboral. Será importante que durante el proceso de capacitación, el comité identifique los beneficios principales 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, desarrolle 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 no conformidades laborales en la empresa. Con base en estas no conformidades, 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.

EJEMPLO DE UN PLAN DE MEJORA LABORAL

Tema de Autoevaluación	Hallazgo	Acción correctiva propuesta	Fecha de inicio
			Fecha de finalización
			Posible 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 a hacer el 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 hacerse las preguntas que encuentra a continuación.

ALCANCE DE IMPLEMENTACIÓN

PREGUNTAS A RESPONDER

Descripción

- ¿La empresa ha definido una política o un procedimiento con relación al tema?
- ¿La política contiene todos los elementos necesarios relacionados al tema?

Adopción

- ¿Ha sido adoptada la política o procedimiento?
- ¿Se han definido roles y responsabilidades de comunicar, implementar y supervisar la política o procedimiento?

Implementación

- ¿Se está implementando la política o procedimiento?
- ¿Se ha comunicado la política o procedimiento en el lenguaje de los trabajadores?

Supervisión

- ¿La empresa hace evaluaciones de la implementación de la política o procedimiento?
- ¿La empresa corrige los incumplimientos de manera oportuna?

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, cedible, transparente y proactivo.

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 mejorar 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 que 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.

3. AUTOEVALUACIÓN LABORAL

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.

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 1918 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 desarrollada para Centroamérica, República Dominicana y Panamá. 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.

- **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 “Conozca y mejore su cumplimiento laboral” OIT

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 a tiempo completo:	
Número de colaboradores a tiempo parcial:	
Idiomas hablados por la administración y por los colaboradores:	
Dirección de la vivienda de los trabajadores en caso aplique:	
Completado por:	
Firma:	

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.

Trabajo forzoso



- 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.

Trabajo Infantil



- 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.

Discriminación



- 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.

Libertad de asociación



- 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.

Contrato y condiciones de trabajo



- 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.

Salarios



- 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.

Jornada laboral



- 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.

Salud y seguridad



- 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 u 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.

Seguridad Social



- Registros de inscripción y pagos en el seguro social.
- Nómina de póliza de riesgos del trabajo.
- Nómina comparado 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.

Ambiente



- 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.
- Observación.
- Comprobantes de certificaciones.
- Planes de mejora de certificaciones.

Seguridad Ciudadana



- 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.

Proveedores



- 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.

Guía para entrevistar a trabajadores

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?

Semanal Mensual con adelanto quincenal

¿De que forma recibe usted su salario?

Efectivo Transferencia Cheque

¿Le retiene la empresa alguna parte de su salario?

Por ejemplo: pago de seguro social, cuotas a cooperativas, sindicatos u otras asociaciones.

Sí No

En caso de contestar sí, para los supuestos de asociaciones laborales lo autorizó ¿qué cantidad y por qué?

¿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?

Sí 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?

Sí 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 patrono 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 u alguna otra razón?

Sí No

Si contestó sí, explique:

Libertad de asociación y negociación colectiva



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

Sí No

Si contestó no, 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:

¿Se le ha negado la oportunidad de participar en un sindicato o proponer organizaciones 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 Mensual Por destajo

¿La empresa le entrega un detalle de su salario?

Sí No

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

Si es colaborador de tiempo completo, ¿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

Si contestó no, explique:

Jornada laboral



¿Le han obligado a trabajar horas extras sin remuneración?

Sí No

Explique:

¿Ha tomado sus vacaciones cuando le corresponden?

Sí No

Explique:

Salud y seguridad



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

Sí

No

Si contestó 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:

Ambiente



¿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:

Herramienta de Autoevaluación





Trabajo forzoso

DESCRIPCIÓN DEL TEMA

PREGUNTA

OIT SI NO NO APLICA

			OIT	SI	NO	NO APLICA
1	Política de trabajo forzoso.	¿La empresa tiene una política que prohíbe el trabajo forzoso?		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Libertad de dejar el lugar de trabajo, incluso durante el trabajo de horas extraordinarias	¿La empresa permite a los trabajadores que dejen el lugar de trabajo al finalizar la jornada?	C29	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Libertad de entrar y salir de su vivienda o parque industrial.	¿La empresa permite que los trabajadores entren y salgan libremente de su vivienda o de la zona o parque industrial en el cual se ubicada el lugar de trabajo?	C29	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	Violencia o amenaza de violencia.	¿La empresa usa la violencia o amenaza de violencia para intimidar a los trabajadores?	C29	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Retención de pago de salarios.	¿La empresa retiene pagos de salarios para obligar a los trabajadores a seguir en sus puestos?	C29	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	Trabajo forzoso para disciplinar o castigar.	¿La empresa obliga a los trabajadores a trabajar con el fin de disciplinarlos o como castigo?	C29, C105	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	Trabajadores tienen acceso a su documentación personal (tal como partidas de nacimiento, pasaportes, permisos de trabajo y documentación de identidad).	¿La empresa niega a los trabajadores acceso a su documentación personal (tal como partidas de nacimiento, pasaportes, permisos de trabajo y documentación de identidad) cuando las necesitan?	C29	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	Amenazas como deportación, cancelación de visados o delatar a autoridades.	¿La empresa amenaza a los trabajadores con deportación, cancelación de visados o denuncia ante autoridades con el fin de obligar a los trabajadores a seguir en sus puestos?	C29	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	Endeudamiento por pagos no monetarios.	¿Ofrece la empresa pagos no monetarios que endeuden a sus trabajadores de una manera que se tome imposible que el colaborador deje su puesto de trabajo?	C29	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	Deudas por reclutamiento a la empresa.	¿Los trabajadores que deben a la empresa gastos de reclutamiento u otro tipo de deudas pueden libremente dejar sus empleos?	C29, C181	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	Deudas por reclutamiento a un tercero.	¿Los trabajadores que deben a un tercero gastos de reclutamiento u otro tipo de deuda pueden libremente dejar sus empleos?	C29	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	Aseguramiento que agencia de empleo no use trabajo forzoso.	¿La empresa corrobora que la agencia de empleo, otros intermediarios y/o contratistas o sub contratistas no usen trabajo en condiciones de esclavitud?	C29	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Trabajo Infantil

DESCRIPCIÓN DEL TEMA

PREGUNTA

OIT SÍ NO NO APLICA

13	La empresa tiene una política de trabajo infantil.	¿La empresa tiene una política por escrito de trabajo infantil?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14	Trabajadores infantiles.	¿Hay niños o niñas menores de 15 años (o la edad mínima establecido por ley) trabajando en la empresa?	C138	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15	Peores formas de trabajo infantil.	¿La empresa respeta la legislación en cuanto a las peores formas de trabajo infantil?	C182	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16	Condiciones de trabajo adolescente	¿Están los trabajadores adolescentes trabajando de acuerdo a lo establecido en la ley?		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17	Contrato de Trabajo para trabajadores adolescentes	¿Los trabajadores adolescentes cuentan con un contrato de trabajo celebrado con la empresa?		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18	No hay trabajadores adolescentes haciendo trabajo peligroso.	¿Los trabajadores adolescentes están realizando labores que son peligrosas por su naturaleza o están trabajando en un ambiente peligroso?	C182, C190	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19	Trabajo adolescente nocturno	¿Los trabajadores adolescentes trabajan de noche?	C90, C171, C182,	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20	Jornadas extraordinarias de trabajador adolescente	¿Los trabajadores adolescentes realizan trabajo en jornadas extraordinarias?	C182	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21	La empresa tiene un sistema para identificar estaciones de trabajo y empleos	¿La empresa tiene un sistema para identificar estaciones de trabajo y empleos que presentan peligro a menores?		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22	Documentación requerida para trabajadores menores de edad.	¿La empresa cumple con los requerimientos de documentación para trabajadores menores de 18 años?		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23	Sistema de verificación de edad.	¿La empresa verifica la edad de todos los trabajadores antes de la contratación?		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Discriminación

DESCRIPCIÓN DEL TEMA

PREGUNTA

OIT

SI

NO

NO APLICA

24	Política que prohíbe la discriminación.	¿La empresa tiene una política por escrito que prohíbe la discriminación?		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25	Procedimientos y prácticas que aseguran el cumplimiento de la política de discriminación	¿La empresa tiene procedimientos para asegurar el cumplimiento de la política de discriminación?		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26	Programa y materiales pertinentes para capacitar a las personas sobre las prácticas de discriminación	¿La empresa tiene un programa y materiales pertinentes para capacitar a las personas sobre las prácticas de discriminación?		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27	Mecanismo que permite a los trabajadores reportar acoso y quejas confidencialmente.	¿La empresa tiene un mecanismo para reportar acoso y quejas confidencialmente?		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28	Seguimiento a casos reportados de acoso, abuso y castigo corporal.	¿La empresa le ha dado el seguimiento apropiado a las denuncias en casos de discriminación?		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29	Material de reclutamiento.	¿La empresa asegura que todos los materiales de reclutamiento, tales como anuncios de puestos de trabajo o formularios de solicitud para un puesto, no hacen referencia a:	C100, C111			
30		- la raza o color del solicitante?	C100, C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31		- el origen del solicitante?	C100, C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32		- la religión del solicitante?	C100, C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33		- la opinión política del solicitante?	C100, C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34		- el sexo del solicitante?	C100, C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35		- la orientación sexual del solicitante?		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36		- la edad del solicitante?		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
37		- la apariencia física de la persona?		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
38		- estado civil?		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
39	Al momento de contratación.	Al momento de la contratación, ¿la empresa no toma en cuenta:				
40		- la raza o color de la persona?	C100, C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
41		- el origen de la persona?	C100, C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
42		- la religión de la persona?	C100, C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Discriminación

DESCRIPCIÓN DEL TEMA

PREGUNTA

OIT SI NO NO APLICA

43	- la opinión política de la persona?	C100, C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
44	- el sexo de la persona?	C100, C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
45	- la orientación sexual de la persona?	C100, C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
46	- la edad de la persona?	C100, C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
47	- la apariencia física de la persona?	C100, C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
48	- la infección del VIH/SIDA real o supuesta de una persona?	C100, C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
49	- estado civil		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
50	Al momento de fijar las condiciones laborales.	C100, C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
51	Al momento de fijar las condiciones laborales, ¿la empresa no toma en cuenta: - la raza o color de la persona?	C100, C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
52	- el origen de la persona?	C100, C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
53	- la religión de la persona?	C100, C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
54	- la opinión política de la persona?	C100, C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
55	- el sexo de la persona?	C100, C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
56	- la orientación sexual de la persona?	C100, C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
57	- la edad de la persona?	C100, C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
58	- la apariencia física de la persona?	C100, C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
59	la infección del VIH/SIDA real o supuesta de una persona?		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
60	- estado civil		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
61	Al momento de fijar el pago.	C100, C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Al momento de fijar el pago, ¿la empresa no toma en cuenta:				

62	- la raza o color de la persona?	C100,C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
63	- el origen de la persona?	C100,C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
64	- la religión de la persona?	C100,C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
65	- la opinión política de la persona?	C100,C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
66	- el sexo de la persona?	C100,C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
67	- la orientación sexual de la persona?	C100,C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
68	- la edad de la persona?	C100,C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
69	- la apariencia física de la persona?	C100,C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
70	- la infección del VIH/SIDA real o supuesta de una persona?	C100,C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
71	- estado civil		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
72	Al momento de identificar oportunidades de promoción y acceso a formación.				
	Al momento de identificar las oportunidades de promoción o acceso a formación, ¿la empresa no toma en cuenta:	C100,C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
73	- la raza o color de la persona?	C100,C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
74	- el origen de la persona?	C100,C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
75	- la religión de la persona?	C100,C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
76	- la opinión política de la persona?	C100,C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
77	- el sexo de la persona?	C100,C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
78	- la orientación sexual de la persona?	C100,C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
79	- la edad de la persona?	C100,C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
80	- la apariencia física de la persona?	C100,C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Discriminación

DESCRIPCIÓN DEL TEMA

PREGUNTA

OIT SÍ NO NO APLICA

81	- la apariencia física de la persona?	C100, C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
82	- la infección del VIH/SIDA real o supuesta de una persona?	C100, C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
83	- estado civil		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
84	¿La empresa procura erradicar el acoso por:	C100, C111			
85	la raza o color de la persona?	C100, C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
86	- el origen de la persona?	C100, C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
87	- la religión de la persona?	C100, C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
88	- la opinión política de la persona?	C100, C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
89	- el sexo de la persona?	C100, C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
90	- la orientación sexual de la persona?	C100, C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
91	- la edad de la persona?	C100, C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
92	- la apariencia física de la persona?	C100, C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
93	- la infección del VIH/SIDA real o supuesta de una persona?	C100, C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
94	- estado civil		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
95	Al momento de decidir la terminación del contrato de trabajo. En el momento de decidir la terminación del contrato de trabajo, ¿la empresa toma en cuenta como causa de despido:	C100, C111			
96	- la raza o color de la persona?	C100, C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
97	- el origen de la persona?	C100, C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
98	- la religión de la persona?	C100, C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
99	- la opinión política de la persona?	C100, C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

100	- el sexo de la persona?			C100, C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
101	- la orientación sexual de la persona?			C100, C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
102	- la edad de la persona?			C100, C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
103	- la apariencia física de la persona?			C100, C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
104	- la infección del VIH/SIDA real o supuesta de una persona?			C100, C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
105	- estado civil				<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Otras formas de discriminación

106	Exámenes de embarazo, uso de anticonceptivos como condición de empleo.	¿La empresa solicita a las trabajadoras realizarse pruebas de embarazo o sugiere el uso de anticonceptivos como condición del empleo?		C100, C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
107	Cambio de status de empleo, posición, saldo o beneficios de empleados durante el descanso por maternidad.	¿La empresa cambia el nivel de empleo, puesto, salario, prestaciones o antigüedad de las trabajadoras durante o después del licencia por maternidad o en período de lactancia?		C100, C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
108	Exclusión de descanso por maternidad de un trabajador.	¿La empresa contabiliza como tiempo de trabajo la licencia por maternidad?		C100, C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
109	Terminación de empleo a mujeres embarazadas, en descanso por maternidad o forzar a renuncia.	¿La empresa despide a las trabajadoras embarazadas o en licencia por maternidad?		C100, C111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
110	Cumplimiento de legislación para mujeres embarazadas.	¿La empresa acata todas las disposiciones de las leyes y normas nacionales que benefician a las trabajadoras embarazadas, en período de lactancia o adopción?			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
111	Ubicar adecuadamente a las personas con discapacidad física.	¿La empresa toma las medidas necesarias para brindar condiciones laborales adecuadas para todos los trabajadores?		C110	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
112	Compensación a trabajadores migrantes, contratistas y eventuales de manera completa, sin deducción por cuotas de reclutamiento u otros cargos de agencias por servicios tales como obtener permisos de residencia o trabajo en representación de los trabajadores.	¿La empresa asegura que los trabajadores migrantes, eventuales y temporales sean compensados directamente y por completo, sin deducción por cuotas de reclutamiento u otros cargos de agencias por servicios para obtener los permisos de residencia o trabajo en representación de los trabajadores?			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
113	La empresa no discriminará en base al estado civil.	¿La empresa discrimina por estado civil?			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
114	La empresa no discriminará a migrantes.	¿La empresa discrimina a migrantes?			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
115	Al dar trabajo a penitenciarios, estos dan su consentimiento para realizar el trabajo.				<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Libertad de asociación y negociación colectiva

DESCRIPCIÓN DEL TEMA

PREGUNTA

OIT SÍ NO NO APLICA

		OIT	SÍ	NO	NO APLICA
116	Acceso a los lugares de trabajo por representantes sindicales legalmente registrados.	¿Los representantes de los trabajadores en el sindicato, en federación o de la confederación tienen acceso a los lugares de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		C87, C135			
117	Libertad de unirse a la organización social de su elección.	¿Los trabajadores son libres para unirse a la organización social de su elección?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		C87, C98			
118	Libertad de elegir a sus representantes.	¿Los trabajadores son libres para elegir a sus representantes?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
119	Libertad de constituir y/o unirse a federaciones y confederaciones.	¿Los sindicatos son libres para constituir y/o unirse a la federación y confederación de su elección?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		C 87			
120	Deducir del salario las cuotas a los trabajadores miembros de sindicatos.	¿La empresa deduce del salario las cuotas de los trabajadores miembros de sindicatos u otra organización, cuando así lo solicitan voluntariamente por escrito?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		C87, C98, C135			
121	Adhesión de los trabajadores a un sindicato.	¿La empresa impide la adhesión de los trabajadores a un sindicato?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		C87			
122	Promoción de conversaciones con los representantes de los trabajadores.	¿La empresa está abierta al diálogo con los representantes de los trabajadores de una manera abierta y dentro de los términos de la ley/local?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
123	La empresa es accesible para que un grupo de trabajadores planteen sus problemas colectivos ante la empresa.	¿La empresa es accesible para que un grupo de trabajadores planteen sus problemas colectivos ante la empresa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
124	Promoción de organizaciones sociales	¿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)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		C98			
125	Derecho de reunirse sin la presencia de la gerencia o de cualquier representante de la empresa.	¿Los trabajadores tienen derecho a reunirse sin presencia de la gerencia o de cualquier representante de la empresa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		C98			
126	Trato a distintos sindicatos.	En caso de la existencia de más de un sindicato, ¿la empresa les trata según las disposiciones de legislación nacional?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		C98			
127	Independencia de sindicatos	¿La empresa interfiere con la actuación de los sindicatos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		C98 C135			
128	Afiliación o actividad sindical es factor de decisión durante la contratación.	¿La afiliación sindical influye en la toma de decisiones de la empresa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		C98			
129	Actuación de la empresa ante afiliación sindical o participar en actividades sindicales.	¿La empresa no actúa en contra de la ley ante la afiliación sindical de un trabajador?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		C98			
130	Incentivos a trabajadores para evitar su afiliación o su participación en actividades sindicales.	¿La empresa ofrece incentivos a trabajadores para evitar su afiliación a o su participación en actividades sindicales?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		C98			
131	Amenazas, intimidación o acoso a trabajadores por su afiliación a o por su participación en actividades sindicales.	¿La empresa amenaza, intimida o acosa a trabajadores por su afiliación por su participación en actividades sindicales?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		C98			
132	No renovación de un contrato de empleo por afiliación a o por su participación en actividades sindicales.	¿La empresa toma en cuenta la afiliación a o su participación en actividades sindicales al renovar un contrato de empleo de un colaborador?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		C98			
133	Terminación de contrato de trabajo por afiliación a o por su participación en actividades sindicales.	¿La empresa decide unilateralmente la terminación del contrato de trabajo, antes de la fecha pactada, por afiliarse a, o participar en actividades sindicales?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		C98			

134 Terminación de contrato de trabajo de un líder sindical sin cumplir con los requisitos y procedimientos de ley.

¿La empresa ha despedido a algún líder sindical sin cumplir los requisitos y procedimiento de ley?

C98

Negociación colectiva

135 Consultas con sindicato.

¿Consulta la empresa con el sindicato, en los casos en que así se ha establecido en el convenio colectivo (p.e. en temas como horario, medidas disciplinarias, etc)?

C98

136 Negociación colectiva/negociación en buena fe.

¿La empresa se ha negado a la negociación colectiva o a negociar de buena fe con el sindicato ?

C98

137 Negociación directa con trabajadores individuales.

¿La empresa intenta socavar a los sindicatos al negociar directamente con trabajadores de forma individual?

C98

138 Negociación colectiva con federaciones y confederaciones de sindicatos.

¿La empresa se niega a la negociación colectiva con federaciones y confederaciones de sindicatos?

C98

139 Limitar temas sujetos a negociación.

¿La empresa limitó las cuestiones que pueden ser objeto de negociación?

C98

140 Acceso de los trabajadores a copias de sus convenios colectivos, o a conocer las cláusulas incluidas en el mismo.

¿La empresa le permite acceso de los trabajadores a copias de sus convenios colectivos, o a conocer las cláusulas incluidas en el mismo?

C98

141 Aplicación de acuerdos negociados colectivamente.

¿La empresa cumple con la aplicación de las disposición(es) del convenio colectivo vigente?

C98

142 Negociación con otras organizaciones sociales

¿La empresa permite la negociación colectiva con trabajadores no sindicalizados?

C98



Condiciones de trabajo

DESCRIPCIÓN DEL TEMA

PREGUNTA

OIT SÍ NO NO APLICA

143	Política de recursos humanos.	¿La empresa adopta políticas y prácticas por escrito que rigen todos los aspectos de reclutamiento, contratación, periodo de prueba, etcétera?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
144	Persona designada a recursos humanos y a administrar las condiciones de trabajo.	¿La empresa cuenta con personal calificado para liderar los procesos de recursos humanos y fijar condiciones de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
145	Especificación de condiciones de trabajo en el contrato.	¿El contrato individual de trabajo especifica las condiciones en que ha de prestarse el trabajo de acuerdo a los requisitos establecidos en el Código de Trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
146	Copia del contrato de trabajo en su idioma natal.	¿La empresa entrega a cada trabajador una copia del contrato de trabajo en su idioma natal que establece los términos generales y condiciones de contratación y empleo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
147	Contratación de trabajadores extranjeros.	¿La empresa cumple con los requisitos para la contratación de trabajadores extranjeros?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Trabajadores eventuales o temporales

148	Políticas y procedimientos por escrito para contratación de contratistas, eventuales y temporales.	¿La empresa cuenta con una política y procedimientos por escrito para contratación de trabajadores eventuales y temporales?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
149	Contratación de trabajadores eventuales y temporales solo en caso que la fuerza laboral permanente de ¿ la empresa es insuficiente para cumplir con un volumen de trabajo inesperado o inusualmente alto.	¿La empresa contrata a trabajadores eventuales y temporales solo en caso que la fuerza laboral permanente de la empresa es insuficiente para cumplir con un volumen de trabajo inesperado o inusualmente alto?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
150	Uso de trabajadores contratistas, eventuales o temporales; regularmente a largo plazo o a múltiples plazos cortos u otras circunstancias inesperadas.	¿La empresa acude a trabajadores eventuales o temporales regularmente a largo plazo o a múltiples plazos cortos u otras circunstancias inesperadas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
151	Definición de las funciones de trabajo o las tareas.	¿La empresa define las funciones del trabajo o las tareas que deben ejecutar los trabajadores y lo comunica adecuadamente?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
152	Acuerdo de trabajo.	¿La empresa le entrega a cada trabajador eventual o temporal un contrato de trabajo que establece los términos y las condiciones de empleo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Procedimientos contractuales

153	Periodo de prueba	¿La empresa respeta la regulación existente en el tema de periodo de prueba?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
154	Respeto de la naturaleza jurídica de los contratos por tiempo determinado.	¿La empresa respeta la naturaleza jurídica de los contratos por tiempo determinado?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
155	Cumplimiento de contratación a personas subcontratadas.	¿La empresa cumple con los requisitos de contratación respecto de personas subcontratadas por ella?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
156	Verificación de obligaciones con contratistas.	¿La empresa verifica el cumplimiento de los contratistas que le prestan servicios a la empresa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Medidas disciplinarias

- 157 Uso de multas y penalización monetaria como medio para mantener la disciplina laboral. ¿La empresa usa multas como sanción disciplinaria?
- 158 Reglas, procedimientos y prácticas disciplinarias por escrito que incorporen un sistema de disciplina progresiva. ¿La empresa tiene reglas, procedimientos y prácticas disciplinarias por escrito?
- 159 Comunicación de las reglas, procedimientos y prácticas disciplinarias a todos los trabajadores. ¿Las reglas, procedimientos y prácticas disciplinarias son claramente comunicados a todos los trabajadores?
- 160 Medidas disciplinarias. ¿Las medidas disciplinarias aplicadas por la empresa a los trabajadores se ajustan a las establecidas en la ley
- 161 Persecución, acoso o trato humillante de trabajadores. ¿Los trabajadores han sido expuestos a persecuciones, acosos o tratos humillantes?
- 162 Resolución de quejas y conflictos. ¿La empresa resuelve y soluciona conflictos cumpliendo con los requisitos legales?

Terminación de la relación de trabajo

- 163 Cumplimiento de ley al terminar los contratos. ¿La empresa cumple con lo establecido por la ley para la terminación de los contratos de trabajo?
- 164 Ordenes de la autoridad de reinstalar o compensar a trabajadores. ¿La empresa cumple con las órdenes de la autoridad competente en caso de reinstalación de trabajadores?
- 165 Cumplimiento de los requisitos legales al despedir a trabajadores. ¿La empresa cumple con los requisitos legales para despedir a los trabajadores?
- 166 Cumplimiento de los requisitos legales cuando un trabajador renuncia. ¿La empresa cumple con el pago de los derechos laborales (vacaciones y aguinaldo) cuando un trabajador renuncia?
- 167 Cumplimiento de los requisitos al reducir el tamaño de la planilla. ¿La empresa cumple con los requisitos legales en caso de reducción de su planilla debido a cambios en su actividad o por cualquier otra razón de naturaleza económica, técnica o estructural?
- 168 Cumplimiento con los requisitos legales antes de suspender a trabajadores debido a cambios en su actividad o por cualquier otra razón. ¿La empresa cumple con los requisitos legales antes de suspender a trabajadores debido a cambios en su actividad o por cualquier otra razón de naturaleza económica, técnica o estructural?
- 169 Cumplimiento con los requisitos respecto al pago de una indemnización por despido. ¿La empresa cumple con el pago de una indemnización por despido en los casos en que esta es procedente?



Salario Mínimo

DESCRIPCIÓN DEL TEMA

PREGUNTA

OIT

SÍ

NO

NO APLICA

170 Pago de salario mínimo para trabajadores permanentes.

¿La empresa respeta el salario mínimo por jornada ordinaria a los trabajadores?

171 Pago de salario correcto por producción en la jornada ordinaria.

¿La empresa paga de manera correcta el salario por producción en la jornada ordinaria?

172 Pago de salario mínimo para trabajadores en entrenamiento.

¿La empresa paga al menos el salario mínimo por jornada ordinarias a los trabajadores en entrenamiento?

173 Pago de salario mínimo para trabajadores contratistas, eventuales temporales.

¿La empresa paga al menos el salario mínimo a trabajadores eventuales o temporales?

174 Pago de salario mínimo para trabajadores en periodo de prueba.

¿La empresa paga al menos el salario mínimo a los trabajadores en periodo de prueba?

Salario Extraordinario

175 Pago correcto de horas de trabajo extraordinarias.

¿La empresa paga de manera correcta la jornada extraordinaria según la legislación nacional?

176 Pago correcto de horas de trabajo extraordinarias realizadas durante los días de descanso semanal.

¿La empresa paga de manera correcta la jornada extraordinaria realizada durante los días de descanso semanal?

177 Pago correcto de horas de trabajo extraordinarias realizadas durante los días festivos o de asueto.

¿La empresa paga de manera correcta la jornada extraordinaria realizada durante los días festivos o de asueto.

Forma de pago

178 Publicación de tasas de salario, políticas de beneficios e información del pago adicional en el idioma nativo de los trabajadores.

¿La empresa publica las escalas salariales, políticas de beneficios e información del pago adicional en el idioma de los trabajadores?

179 Salario se paga de manera debida.

¿El salario ordinario de la persona trabajadora se paga conforme a la ley y al contrato de trabajo?

180 Pago en tiempo y forma convenientes.

¿Se paga a los trabajadores en el tiempo y forma convenientes?

181 Pago en días laborales.

¿Los salarios se pagan en los días acordados?

182 Pago de salario en el lugar de trabajo o en otro lugar apropiado.

¿Los salarios se pagan en el lugar de trabajo o en otro lugar apropiado?

183 Pago de salario directamente a los trabajadores.

¿Los salarios se pagan directamente a los trabajadores?

184 Pago de salario directamente a los trabajadores y por completo, sin deducción por cuotas de reclutamiento u otros cargos.

¿La empresa realiza el pago de salario directamente a los trabajadores, sin deducción por cuotas de reclutamiento u otros cargos de agencias por servicios tales como obtener los permisos de residencia o trabajo en representación de los trabajadores?

- 185 Documentación de los registros de compensación. ¿Todos los registros de compensación, incluyendo salarios y beneficios complementarios, ya sea en efectivo o especie, están adecuadamente documentados?
- 186 Cálculo de salario en especie para efectos de aguinaldo y liquidaciones. ¿La empresa considera el salario en especie (en países donde la ley lo exige) para efectos de cálculo y determinación de los montos a reconocer por derechos laborales tales como aguinaldo y liquidaciones?

Sistema de pago a destajo

- 187 Política escrita sobre la remuneración por el trabajo a destajo. ¿La empresa tiene una política escrita sobre la remuneración por el trabajo a destajo conforme a la ley?
- 188 Comunicación adecuada sobre derechos de compensación dentro del sistema de pago a destajo. ¿La empresa tiene comunicación adecuada sobre derechos de compensación dentro del sistema de pago a destajo?

Información sobre salarios, uso y deducción

- 189 Libertad de los trabajadores para usar sus salarios como quieran. ¿La empresa restringe la libertad de los trabajadores para usar sus salarios como quieran?
- 190 Deducciones autorizadas del salario. ¿La empresa hace deducciones del salario únicamente con consentimiento expreso y por escrito de los trabajadores?
- 191 Registro único de nóminas. ¿La empresa mantiene un único registro preciso de nóminas?
- 192 Se brinda información correcta a los trabajadores sobre sus salarios y deducciones. ¿La empresa informa a los trabajadores de manera correcta sobre sus salarios y deducciones?

Adelanto de salarios

- 193 Los adelantos de salario no deben exceder los límites legales. ¿Los adelantos de salario se rigen por lo que establece la legislación?
- 194 Documentación de los adelantos de salarios. ¿Los adelantos de salario son documentados correctamente y con la firma del trabajador?

Descansos remunerados

- 195 Pago correcto por días feriados nacionales o asuetos. ¿La empresa paga a los trabajadores correctamente por días feriados nacionales o asuetos?
- 196 Pago correcto por vacaciones descansadas con goce de salario. ¿La empresa paga a los trabajadores correctamente el salario durante las vacaciones con goce de salario?
- 197 Pago correcto durante período de maternidad. ¿La empresa paga a los trabajadores correctamente el salario que complementa la licencia por maternidad?
- 198 Pago correcto de descansos por lactancia. ¿La empresa cumple correctamente con los descansos a los que tienen derecho las madres lactantes?
- 199 Pago correcto cuando trabajadores han sido citados legalmente. ¿La empresa paga a los trabajadores correctamente cuando han sido citados legalmente a declarar como testigos o en calidad de demandantes o demandados en casos judiciales o administrativos?
- 200 Pago correcto cuando trabajadores no laboran por causas imputables a la empresa. ¿La empresa paga a los trabajadores correctamente el salario cuando estos no laboran por causas imputables al empleador?



Jornada Laboral

DESCRIPCIÓN DEL TEMA

PREGUNTA

OIT SÍ NO NO APLICA

201 Jornadas de trabajo diarias ordinarias exceden el límite legal.

¿Las jornadas de trabajo ordinarias diarias exceden el límite legal?

C1

202 Jornadas de trabajo ordinarias semanales exceden el límite legal.

¿Las jornadas de trabajo ordinarias semanales exceden el límite legal?

203 Requisitos respecto de turnos de trabajo.

¿La empresa cumple con los requisitos legales respecto los turnos de trabajo?

204 Registros de jornada ordinaria reflejan horas realmente trabajadas.

¿Los registros de la jornada ordinaria diaria reflejan las horas realmente trabajadas?

6.4

205 Descanso obligatorio establecido por ley o el que se haya acordado por las partes.

¿La empresa concede durante la jornada ordinaria diaria continua el descanso obligatorio establecido por ley o el que se haya acordado por las partes?

206 Período de descanso semanal obligatorio.

¿La empresa concede semanalmente el período de descanso obligatorio?

Horas extraordinarias

207 Programación de horas extraordinarias solo bajo condiciones permitidas por ley.

¿La empresa programa horas extraordinarias sólo bajo las condiciones permitidas por ley?

208 Límites respecto de horas extraordinarias trabajadas por día y por semana.

¿La empresa cumple con los límites respecto de horas extraordinarias trabajadas por día y por semana?

209 Horas extraordinarias son voluntarias.

¿La realización de horas extraordinarias es voluntaria?

210 Programación de trabajo en los días de descanso semanal únicamente bajo las condiciones permitidas por ley.

¿La empresa programa trabajo en los días de descanso semanal únicamente bajo las condiciones permitidas por ley?

211 Programación de trabajo en los días festivos únicamente bajo condiciones permitidas por ley.

¿La empresa programa trabajo en días festivos únicamente bajo las condiciones permitidas por ley?

212 Horas extraordinarias forzadas (pago por debajo de salario mínimo por la jornada ordinaria de trabajo).

¿La empresa obliga a los trabajadores a realizar horas extraordinarias al pagarles por debajo del salario mínimo por la jornada ordinaria de trabajo?

C29, C1

213 Horas extraordinarias más allá de los límites legales (amenaza de despido u otra acción que pudiese reducir ingresos futuros).

¿La empresa obliga a los trabajadores a realizar horas extraordinarias más allá de los límites legales, amenazándoles con el despido u otra acción que pudiese reducir sus ingresos futuros?

C29, C1

Vacaciones

214 Programación de vacaciones obligatorias por ley.

¿La empresa cumple con la obligación de programar las vacaciones por ley y con goce de salario a los trabajadores al cumplir el período indicado de trabajo continuo para la empresa?

C132

215 Subsídios por maternidad a las trabajadoras.

¿La empresa otorga y respeta el período de maternidad de las trabajadoras?

216 Descansos por lactancia.

¿La empresa brinda a las trabajadoras descansos para lactancia?

217 Otro tipo de permiso.

¿La empresa concede otro tipo de permisos?

Suspensión del contrato

218 Suspensión del contrato de acuerdo con las leyes

¿La empresa suspende el contrato únicamente cuando hay situaciones de acuerdo con las leyes, reglamentos y procedimientos nacionales?

C132

219 Pago completo durante periodos de suspensión.

¿La empresa paga el salario completo durante periodos de suspensión, salvo que las leyes nacionales o los trabajadores y las organizaciones representativas acuerden lo contrario, o las autoridades nacionales autoricen un acuerdo alternativo?



Salud y Seguridad

DESCRIPCIÓN DEL TEMA

PREGUNTA

OIT SÍ NO NO APLICA

220	Política de Salud y Seguridad en el trabajo.	¿La empresa tiene por escrito una política de Salud y Seguridad en el Trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
221	Diagnóstico inicial para evaluación de los riesgos.	¿La empresa realiza un diagnóstico inicial para evaluar los riesgos incluyendo los higiénicos industriales plasmados éstos en el mapa de riesgo y evalúa anualmente dichos riesgos para verificar su estatus?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
222	Registro de datos obtenidos de la evaluación de riesgos higiénico industriales.	¿Se lleva un registro de los datos obtenidos en la evaluación de riesgo higiénico industrial?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
223	Comisión mixta de higiene y seguridad del trabajo.	¿La empresa tiene constituida la comisión mixta de higiene y seguridad del trabajo en caso que aplique conforme a la ley?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
224	Persona asignada o nombrada para ocuparse exclusivamente a la Salud y Seguridad en el Trabajo.	¿Tiene una persona asignada o nombrada para ocuparse exclusivamente en atender las actividades de promoción, prevención y protección de la Salud y Seguridad en el Trabajo en caso de que se exija conforme a la ley?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
225	Programa de capacitación en Salud y Seguridad en el Trabajo.	¿La empresa tiene elaborado un programa de capacitación en Salud y Seguridad en el Trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
226	Reporte de los accidentes y la no ocurrencia de accidentes al Ministerio de Trabajo.	¿La empresa cumple con reportar los accidentes laborales al ente de Gobierno indicado?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
227	Registro estadísticos de los accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo.	¿La empresa lleva un registro estadístico de los accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
228	Exigencia de Salud y Seguridad en el Trabajo a los contratista y subcontratista que le prestan servicios con sus trabajadores.	¿La empresa le exige a los contratistas y subcontratistas que le prestan servicios con sus trabajadores el cumplimiento de las disposiciones de Salud y Seguridad en el Trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Higiene					
229	Servicios higiénicos adecuados y accesibles.	¿El lugar de trabajo tiene servicios sanitarios adecuados y accesibles?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
230	Instalaciones para lavarse las manos y jabón adecuados.	¿El lugar de trabajo dispone de instalaciones y el Jabón para lavarse las manos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
231	Agua potable, segura y gratuita.	¿La empresa ofrece a los personas trabajadoras suficiente agua potable, segura y gratuita?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
232	Zona para comer.	¿El lugar de trabajo tiene una zona adecuada para comer?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
233	Lugar de trabajo limpio y ordenado.	¿El lugar de trabajo está limpio y ordenado?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Protección del trabajador

- 234 Castigo a los trabajadores si se ausentan de situaciones de trabajo en las cuales piensan hay un riesgo serio e inminente a su vida o su salud. ¿Las personas trabajadoras son sancionadas si se ausentan del trabajo porque piensan que hay un riesgo serio e inminente a su vida o su salud?
- 235 Vigencia de licencias de operación de equipos generadores de vapor. ¿Los operadores de los equipos generadores de vapor tienen vigentes sus licencias de operación?
- 236 Provisión de toda ropa y equipos de protección personal (EPP) necesarios. ¿La empresa provee a los trabajadores de la ropa y los equipos de protección personal (EPP) necesarios?
- 237 Plan de supervisión sobre el estado de los equipos de protección personal. ¿La empresa cuenta con un plan de supervisión sobre el estado de los equipos de protección personal?
- 238 Capacitación sobre los equipos de protección personal (EPP) disponibles. ¿Los trabajadores reciben capacitación efectiva y son animados a usar los equipos de protección personal (EPP) disponibles?
- 239 Trabajadores tienen los materiales de trabajo, interruptores y controles a su alcance. ¿Los trabajadores tienen los interruptores y controles a su alcance?
- 240 Disponibilidad de sillas adecuadas. ¿Los trabajadores disponen de sillas adecuadas, donde sea necesario?
- 241 Adecuación de áreas para trabajadores que laboran de pie. ¿Los trabajadores que trabajan de pie cuentan con el mobiliario para laborar cómodamente?
- 242 Medidas para evitar levantar cargas pesadas. ¿Hay suficientes medidas implementadas para evitar que los trabajadores tengan que levantar cargas pesadas?
- 243 Capacitación sobre cómo usar maquinaria y equipo de manera segura. ¿Los trabajadores reciben capacitación efectiva sobre cómo usar maquinaria y equipo de manera segura?
- 244 Protectores para partes móviles de equipo. ¿Existen protectores apropiados en todas las partes móviles peligrosas de maquinaria y equipos?
- 245 Cables electrónicos, interruptores y enchufes instalados y mantenidos adecuadamente. ¿Cables eléctricos, interruptores y enchufes son instalados, conectados a tierra y mantenidos de manera adecuada?
- 246 Señales de advertencia adecuadas. ¿El lugar de trabajo dispone de señales de advertencia adecuadas?

Asistencia Médica

- 247 Trabajadores expuestos a riesgos relacionados con el trabajo reciben revisiones médicas gratuitas. ¿Los trabajadores expuestos a riesgos relacionados con el trabajo reciben revisiones médicas gratuitas?
- 248 Cumplimiento de revisiones médicas fijadas periódicamente para el trabajador. ¿La empresa cumple con los requisitos legales en cuanto a revisiones médicas fijadas periódicamente para el trabajador cuando proceda?
- 249 Riesgos de Salud y Seguridad en el Trabajo para trabajadoras embarazadas o madres lactantes. ¿La empresa aborda cuestiones relacionadas con riesgos de Salud y Seguridad en el Trabajo para trabajadoras embarazadas o madres lactantes?
- 250 Prevención del VIH/SIDA. ¿La empresa informa sobre temas de prevención del VIH/SIDA?
- 251 Suministros/cajas de primeros auxilios fácilmente accesibles en el lugar de trabajo. ¿La empresa se ha asegurado que hay suficientes suministros/cajas de primeros auxilios fácilmente accesibles en el lugar de trabajo?
- 252 Lista básica de medicamentos necesarios en la enfermería en caso exista. ¿La enfermería y/o la clínica médica cuando existen en el sitio de trabajo tienen la lista básica de medicamentos necesarios?
- 253 Formación en primeros auxilios para los trabajadores. ¿La empresa suministra formación en primeros auxilios a los trabajadores?



Protección del trabajador

254	Inventario de productos químicos.	¿La empresa mantiene un inventario de todas las sustancias químicas o peligrosas usadas en el lugar de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
255	Productos químicos y peligrosos etiquetados.	¿Las sustancias químicas y peligrosas están correctamente etiquetadas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
256	Productos químicos y peligrosos almacenados.	¿Las sustancias químicas y peligrosas están correctamente almacenadas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
257	Notificación del listado de productos químicos con los que cuenta la empresa y dispone de Hojas de Datos de Seguridad de los productos.	¿La empresa notifica el listado de productos químicos con los que cuenta al ente de Gobierno correspondiente?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
258	Medidas para evaluar, controlar, prevenir y limitar la exposición de los personas trabajadoras a productos químicos y peligrosos	¿La empresa toma medidas para evaluar, controlar, prevenir y limitar la exposición de los trabajadores a sustancias químicas y peligrosas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
259	Capacitación para personas trabajadoras que usan productos químicos y peligrosos.	¿La empresa facilita la capacitación efectiva para trabajadores que usan sustancias químicas peligrosas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
260	Medios adecuados para lavado y limpieza en caso de una exposición a sustancias peligrosas.	¿La empresa dispone de medios adecuados para lavado y limpieza del equipo utilizado en exposición a sustancias peligrosas usadas en el lugar de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
261	Medios adecuados para lavado y limpieza en caso de una emergencia causada por exposición a sustancias químicas peligrosas.	¿La empresa dispone de medios adecuados para lavado y limpieza en caso de una emergencia causada por exposición a sustancias peligrosas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
262	Capacitación a trabajadores sobre manejo de una emergencia causada por exposición a sustancias químicas peligrosas.	¿La empresa capacita a trabajadores sobre cómo manejar una emergencia causada por exposición a sustancias químicas peligrosas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ambiente de trabajo

263	Temperatura en el lugar de trabajo.	¿La temperatura en el lugar de trabajo es aceptable?	148	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
264	Ventilación adecuada.	¿El lugar de trabajo tiene ventilación adecuada?	148	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
265	Niveles de ruido adecuados.	¿Los niveles de ruido son aceptables?	148	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
266	Iluminación adecuada.	¿El lugar de trabajo tiene iluminación adecuada?	148	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Plan de emergencias

267	Plan de emergencia.	¿La empresa elabora e implementado su plan de emergencia?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
268	Comunicación y publicación del plan de emergencia.	¿La empresa comunica y tiene publicado de manera visible el plan de emergencia en el idioma de los trabajadores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
269	Sistemas de detección de incendios y alarma.	¿El lugar de trabajo dispone de sistemas de detección de incendios y alarma?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- 270 Equipo contra incendios adecuados.
- 271 Formación de suficientes personas en uso de equipos contra incendios.
- 272 Salidas de emergencia y rutas de evacuación están claramente marcadas y señalizadas.
- 273 Suficientes salidas de emergencia.
- 274 Salidas de emergencia accesibles, libres de obstrucciones y sin cerrar con llave.
- 275 Ejercicios de evaluación de emergencias.
- 276 Implementación de los planes de emergencia.

Vivienda de los trabajadores

- 277 Vivienda de los trabajadores.
- 278 Las viviendas de los trabajadores cumplen con los requisitos mínimos.
- 279 Las viviendas de los trabajadores disponen de agua segura y suficiente.
- 280 Las viviendas de los trabajadores disponen de váteres, duchas y sistemas de desagüe.
- 281 Las viviendas de los trabajadores están protegidas contra incendios.
- 282 Las viviendas de los trabajadores están protegidas contra calor, frío o humedad.
- 283 Las viviendas de los trabajadores están protegidas adecuadamente contra animales o insectos portadores de enfermedades.
- 284 Las viviendas de los trabajadores están protegidas contra el ruido.
- 285 Las viviendas de los trabajadores tienen ventilación adecuada.
- 286 Las viviendas de los trabajadores cuentan con instalaciones para cocinar y almacenaje adecuados.
- 287 Las viviendas de los trabajadores tienen iluminación adecuada.
- 288 Las viviendas de los trabajadores ofrecen suficiente privacidad.
- 289 Las viviendas de los trabajadores cumplen con otras normas de salud y seguridad.
- 290 Emergencias en las viviendas de los trabajadores.



Seguridad Social

DESCRIPCIÓN DEL TEMA

PREGUNTA

OIT SÍ NO NO APLICA

291 Deducción de contribuciones a la seguridad social de todos los trabajadores. ¿La empresa deduce correctamente la contribución a la seguridad social de todos los trabajadores?

292 Remisión de las contribuciones al fondo de seguridad social.

¿La empresa remite las contribuciones de los trabajadores para el fondo de seguridad social?

293 Pago correcto de la contribución de seguridad social por cada trabajador.

¿La empresa paga la contribución obligatoria o cuota patronal para los fondos de seguridad social por cada trabajador?

294 Inscripción de trabajadores.

¿La empresa inscribe a los trabajadores fijos en el Ministerio de Trabajo en caso de que la legislación lo exija?

295 Prestaciones de maternidad.

¿Las trabajadoras en su período de maternidad reciben las prestaciones apropiadas?

296 Seguro de salud.

¿Los trabajadores cuentan con un seguro de salud como parte de las prestaciones laborales?

297 Inclusión en el seguro social de eventuales y temporales.

¿La empresa incluye en el seguro social a los trabajadores eventuales y temporales?



Medio Ambiente

DESCRIPCIÓN DEL TEMA

PREGUNTA

OIT SÍ NO NO APLICA

298 Sistema de gestión ambiental.

¿La empresa cuenta con un sistema de gestión ambiental?

299 Política de medio ambiente.

¿La empresa cuenta con una Política de Medio Ambiente?

300 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, agua, desecho, materiales peligrosos y otros riesgos ambientales significativos?

301 Sistema de preservación del medio ambiente.

¿La empresa cuenta con un sistema de preservación del ambiente?

302 Manejo de desechos.

¿La empresa cuenta con un sistema para monitorear y controlar los desechos?

303 Manejo de escapes o descargas accidentales.

¿La empresa cuenta con un plan detallado para manejar fugas o descargas accidentales de materiales peligrosos?

304 Registro de emisiones.

¿La empresa cuenta con un registro de emisiones?

305 Programa de reciclaje.

¿La empresa tiene un programa de reciclaje?

306 Estudio de impacto ambiental u otros estudios ambientales en caso sean requeridos por ley.

¿La empresa cuenta con un estudio de impacto ambiental u otros estudios ambientales en caso sea requerido por ley?



Seguridad ciudadana

DESCRIPCIÓN DEL TEMA

PREGUNTA

OIT

SÍ

NO

NO APLICA

307	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 mercadería no declarada en embarque de salida?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
308	Política para combatir el contrabando.	¿La empresa cuenta con una política para combatir el contrabando?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
309	Antecedentes de trabajadores que trabajan en seguridad en áreas de embarque o carga.	¿La empresa cuenta con un sistema para verificar los antecedentes de trabajadores que trabajan en seguridad, en áreas de embarques o cargas, antes de que asuman el cargo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
310	La empresa está en contacto con las autoridades para coordinar prácticas en circulación de drogas?	¿La empresa está en contacto con las autoridades para coordinar con ellos las prácticas para prevenir la prevención del tráfico de drogas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
311	Prohibición de ingreso a las instalaciones a los que no son trabajadores.	¿La empresa limita la circulación en sus instalaciones a quienes no son trabajadores?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
312	Carnets con foto para trabajadores.	¿La empresa provee tarjetas o carnets de identificación con fotos a los trabajadores?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
313	Trabajadores y visitantes portan sus carnets todo el tiempo.	¿La empresa se asegura que los trabajadores y visitantes portan los carnets de identificación mientras permanecen en las instalaciones de la empresa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
314	Escolta a visitantes cuando están en áreas de embarques.	¿La empresa escolta a los visitantes mientras permanecen en el área de embarque?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Proveedores

DESCRIPCIÓN DEL TEMA

PREGUNTA

OIT

SÍ

NO

NO APLICA

315	Procedimiento de evaluación y selección de proveedores.	¿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?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
316	Política de compras incluye cumplimiento de temas laborales.	¿La empresa cuenta con una política de compras que contempla las prácticas laborales de los proveedores y contratistas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
317	Registros adecuados de compromiso de los proveedores.	¿La empresa mantiene registros adecuados del compromiso de los proveedores/contratistas (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.)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
318	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?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
319	Identificación de proveedores críticos en temas laborales.	¿La empresa tiene un mecanismo para identificar a los proveedores con mayor riesgo de incumplimiento laboral?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
320	Procedimientos para asegurar cumplimiento de los compromisos.	¿La empresa cuenta con un procedimiento por escrito para asegurar el cumplimiento de los temas de la Guía respecto a sus proveedores y subcontratistas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
321	Aviso de no conformidades al proveedor o subcontratista.	¿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?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
322	Seguimiento a no conformidades.	¿La empresa le ha dado seguimiento a las no conformidades de proveedores o contratistas para verificar la implementación de acciones correctivas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
323	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?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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:
			POSIBLE COSTO:
			RESPONSABLE:
TEMA DE LA AUTOEVALUACIÓN	HALLAZGO	ACCIÓN CORRECTIVA PROPUESTA	FECHA DE INICIO:
			FECHA DE FINALIZACIÓN:
			POSIBLE COSTO:
			RESPONSABLE:
TEMA DE LA AUTOEVALUACIÓN	HALLAZGO	ACCIÓN CORRECTIVA PROPUESTA	FECHA DE INICIO:
			FECHA DE FINALIZACIÓN:
			POSIBLE COSTO:
			RESPONSABLE:

TEMA DE LA AUTOEVALUACIÓN	HALLAZGO	ACCIÓN CORRECTIVA PROPUESTA	FECHA DE INICIO:	FECHA DE FINALIZACIÓN:	POSIBLE COSTO:	RESPONSABLE:
TEMA DE LA AUTOEVALUACIÓN	HALLAZGO	ACCIÓN CORRECTIVA PROPUESTA	FECHA DE INICIO:	FECHA DE FINALIZACIÓN:	POSIBLE COSTO:	RESPONSABLE:
TEMA DE LA AUTOEVALUACIÓN	HALLAZGO	ACCIÓN CORRECTIVA PROPUESTA	FECHA DE INICIO:	FECHA DE FINALIZACIÓN:	POSIBLE 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 una agencia de empleo independiente. Se refiere normalmente a la figura del intermediario.
- **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, al menos 24 horas, de descanso 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.
- **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 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 patrono y 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 semanales, diarios y anuales 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, a menos que la legislación local estipule una edad menor para el trabajo o la asistencia obligatoria a la escuela, en cuyo caso esta última edad será la aplicable en esa localidad en particular.

- **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, esta última debe respetar los principios de proporcionalidad de contemporaneidad.
- **Salario:** Pago hecho por el empleador o por la empresa por un trabajo realizado. También se le denomina remuneración o retribución.
- **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 patrono 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 o la edad mínima permitida por ley, de manera independiente o familiar, que impida el acceso, rendimiento y permanencia en la escuela, o se realice en ambientes peligrosos que causen perjuicio 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/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/-documents/publication/wcms_087344.pdf
- Índice sobre los contenidos de los convenios y las recomendaciones de la OIT.
- Las reglas del juego: Una breve introducción a las normas internacionales de trabajo (Edición revisada 2009) **http://www.ilo.org/global/publications/W-CMS_108409/lang--es/index.htm**
- Ley Laboral **www.leylaboral.com**
 - Desarrollado por el proyecto de Cumple y Gana en 2005, LeyLaboral.com permite conocer la legislación laboral de cada país centroamericano, Panamá y República Dominicana, con el fin de fomentar su cumplimiento y facilitar el acceso a la justicia laboral.
- 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.

- UniversoRH: Desarrollo de habilidades laborales y estrategias organizacionales, ACT/EMP, OIT.
<http://www.universorh.org/>
 - En diplomado sobre habilidades laborales y estrategias organizacionales. El diplomado viene en respuesta a los continuos y muy marcados cambios en las condiciones del mundo empresarial, influenciados por aspectos políticos, sociales, económicos, que impactan de forma importante en el entorno socio laboral en la región, haciéndolo cada vez más complejo.
- 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.

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.

Formulario para la auto-evaluación del cumplimiento de los derechos laborales, Cumble y Gana 2007. **www.leylaboral.com**

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).

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.

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/***

Equipo de Trabajo Decente de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana

Ofiplaza del Este

Edificio B, 3er piso

Barrio Betania/Montes de Oca

San José

Costa Rica

Tel: +(506) 2207-8700 Fax: +(506) 2224-2678

Correo electrónico: ***sanjose@ilo.org***

Web: ***http://www.ilo.org/sanjose***

Oficina Subregional de la OIT para el Cono Sur de América Latina

Av. Dag Hammarskjöld 3177

Vitacura

Santiago

Chile

Teléfono (56-2) 580-5500 Fax (56-2) 580-5580

Correo electrónico: ***santiago@oitchile.cl***

Web: ***http://www.oitchile.cl/***

7. ANEXOS

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.

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.

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

En la región, el porcentaje de comercio e industria informal representa cerca de la mitad del Producto Interno Bruto (PIB). En algunos países, 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.

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.

Factores que pueden incidir en ajustar los beneficios de buenas prácticas laborales:

- Giro
- Tamaño
- Fuentes de ventajas competitivas
- Cantidad de operaciones
- Estructura de operaciones
- Contexto social y económico, entre otros

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.

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 el Ministerio de Trabajo.

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 Ministerio de Trabajo 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.

GUÍA DE DIAGNÓSTICO EMPRESARIAL ▶

Conozca y Mejore su Cumplimiento Laboral



ACT/EMP
Bureau for employers Activities

