

Circular 1249-2020

Transcribimos la Guía publicada por el Consejo Nacional de la Industria Maquiladora y Manufacturera de Exportación, A.C.

GUÍA INDEX DE CUMPLIMIENTO LABORAL PARA EMPLEADORES ANTE EL T-MEC
Ciudad de México, junio 2020

I. INTRODUCCIÓN El Consejo Nacional de la Industria Maquiladora y Manufacturera de Exportación, A.C. (“**index** Nacional”), a través de su Comité Laboral Nacional, con retroalimentación del Comité de Acuerdos y Tratados Comerciales de **index**, emite este documento como un soporte para que las Asociaciones y las empresas de la membresía **index** cuenten con una lista de verificación de las principales obligaciones laborales que podrían ser objeto de quejas a través de los diversos mecanismos que comprende el

Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá (T-MEC)

, que inicia su vigencia el 1° de julio de 2020, conforme a la publicación del 29 de junio de 2020 en el Diario Oficial de la Federación

(https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5595761&fecha=29/06/2020)

El objetivo de este documento es proporcionar una guía de autoevaluación para que cada centro de trabajo tenga una perspectiva más clara de su grado de cumplimiento y áreas de oportunidad en la observancia de los siguientes derechos laborales, internacionalmente

reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) e incluidos en los capítulos 23 y Anexo 23-A del T-MEC, referentes al tema “Laboral” y a la “Representación de los Trabajadores en la negociación Colectiva en México”, respectivamente.

(a) **libertad de asociación** y el reconocimiento efectivo del derecho a la **negociación colectiva**

; (b) la

eliminación de todas las formas de **trabajo forzoso u obligatorio**

; (c) la abolición efectiva del

trabajo infantil

, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y otras protecciones laborales para niños y menores; (d) la eliminación de la

discriminación

en materia de empleo y ocupación; y (e) condiciones aceptables de trabajo respecto a **salarios mínimos**

,
horas de trabajo

, y
seguridad y salud
en el trabajo;

Es importante que la empresa comprenda que los derechos antes señalados serán revisables a través de dos tipos de mecanismos. La libertad de asociación y la negociación colectiva (inciso “a” anterior) podrán ser revisados por el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas (Mecanismo Rápido) implementado en los anexos 31-A (México-Estados Unidos) y 31-B (México-Canadá) del T-MEC añadidos en diciembre de 2019. El resto de los derechos laborales podrán ser revisables conforme a los Mecanismos de Solución de Controversias genéricos que se incluyen en el capítulo 31 del T-MEC. En caso de reincidencia de alguna violación genérica, se podría llegar a utilizar el Mecanismo Rápido también.

II. Recomendaciones para Mejor Aprovechamiento

(a) Se recomienda que esta guía sea desahogada por cada “instalación cubierta”, es decir, por cada centro de trabajo en un domicilio determinado. Si bien una misma empresa, entidad legal o persona moral puede ser responsable de múltiples centros de trabajo, una queja dentro del T-MEC se podrá realizar por cada centro de trabajo.

(b) El formato de cada punto de la guía está planteado en lenguaje positivo, por lo que en caso de responder con un “sí”, se entenderá que el empleador cumple con el punto en cuestión. En caso de contestar con un “no”, se entenderá como un área de oportunidad para el cumplimiento.

(c) Esta guía no arroja una calificación, ni garantiza que el empleador no vaya a ser parte de algún procedimiento o queja conforme a los mecanismos que contempla el T-MEC.

(d) Esta lista de verificación puede ser utilizada en más de una ocasión para monitorear y alcanzar mayores niveles de cumplimiento en la instalación.

III. DEFINICIONES

(a) Instalación Cubierta: un centro de trabajo en el territorio de una Parte que produce una mercancía o suministra un servicio i) comercializado entre las Partes o i) que compite en el territorio de una parte con una mercancía o servicio de otra Parte.

(b) Constancia de Legitimación: documento que emite actualmente la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y en un futuro el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (que se prevé iniciará funciones en octubre 2020) que acredita que el sindicato titular de un contrato colectivo llevó a cabo el procedimiento de legitimación contemplado en el artículo transitorio Décimo Primero de la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2019, y por tanto, cuenta con el respaldo de los trabajadores cubiertos mediante un voto personal, libre, directo y secreto.

(c) Constancia de Representatividad: documento que expedirá el nuevo Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral que acredita que el sindicato cuenta con la representación de los trabajadores, con vigencia de 6 meses, necesaria para firma de contrato colectivo inicial.

(d) Denegación de Derechos: La negación del derecho de libre asociación y negociación colectiva conforme a la legislación de cada estado Parte.

(e) Mecanismo Laboral de Respuesta Inmediata: Es la herramienta que contemplan los anexos 31-A y 31-B del T-MEC, cuyo propósito es la capacidad de imponer reparaciones, garantizar la reparación de una Denegación de Derechos en una Instalación Cubierta, para no restringir el comercio. Una vez que se repare la Denegación de Derechos, las reparaciones se levantan.

(f) Sector Prioritario: área de la actividad económica que produce mercancías manufacturadas, suministra servicios o involucra minería. La manufactura incluye, pero no está limitada a, productos y componentes aeroespaciales, autos, autopartes, productos cosméticos, mercancías industriales horneadas, acero y aluminio, vidrio, cerámica, plástico, forjas, y cemento. Estos sectores se revisarán anualmente con el principal objetivo de agregar alguno.

IV. CHECKLIST

(a) Derechos Colectivos

1. Libertad de Asociación

1.1. Aspectos Generales

i. Cuenta y difunde una política por escrito sobre respeto a la libertad de asociación.

ii. Respeta el derecho de sus trabajadores a la libre elección de afiliarse o no a un sindicato.

iii. Respeta el derecho de sus trabajadores a la libre elección de formar o no un sindicato.

iv. Se abstiene de incluir en su proceso de reclutamiento, preguntas sobre afiliación sindical.

v. Se abstiene de intervenir en la decisión de sus trabajadores de pertenecer o no a un sindicato.

vi. Evita contar con políticas, comunicaciones y en general cualquier acto jurídico o de facto, que limite la libertad de asociación de sus

trabajadores.

vii. Capacita a su personal directivo y gerencial para respetar el derecho que tienen los trabajadores para formar o afiliarse libremente a un sindicato.

viii. Se abstiene de requerir para el ingreso o permanencia en el empleo, la afiliación o no a un sindicato.

ix. Se abstiene de establecer como condición para el desarrollo laboral del trabajador, la afiliación o no afiliación a un sindicato.

x. Se abstiene de afectar negativamente o despedir a un trabajador, derivado de su decisión de afiliarse o no a un sindicato.

xi. Se abstiene de contar con “listas negras” de afiliación sindical o considerarlas como elemento para el ingreso al empleo.

xii. Respeta la facultad del sindicato para afiliarse a una federación o confederación.

xiii. Se abstiene de influir en un sindicato para que afecte la existencia o interacción de otro sindicato en la empresa.

xiv. Se abstiene de prometer o generar beneficios o privilegios a quienes renuncien o se retiren de un sindicato.

xv. Cuenta con canales de comunicación donde los trabajadores expongan sus preguntas o quejas relacionadas con la libertad de asociación.

1.2. En Caso de Contar con Contrato Colectivo

i. ¿El contrato colectivo contiene cláusula de exclusión por ingreso? (obliga a afiliarse al sindicato para poder ser contratado)

ii. ¿El contrato colectivo contiene cláusula de exclusión por separación? (obliga a despedir al

trabajador si el sindicato lo expulsa o renuncia (al mismo)

2. Negociación Colectiva

2.1. Aspectos Generales

- i. Cuenta y difunde una política por escrito sobre respeto a la negociación colectiva.
- ii. Permite el acceso de representantes sindicales al centro de trabajo durante el horario laboral, sin que afecten la eficiencia.
- iii. Se abstiene de intervenir en la elección de los trabajadores para sus representantes sindicales.
- iv. Respeta el derecho de los trabajadores a reunirse fuera de la jornada de trabajo sin presencia de representantes de la empresa.
- v. Negocia de buena fe con los trabajadores o sus representantes respecto a sus condiciones de trabajo.
- vi. Se abstiene de involucrarse en actos de injerencia en los sindicatos, con el objeto de colocarlos bajo su control.
- vii. Se abstiene de limitar los temas que puedan ser objeto de negociación colectiva.
- viii. Se abstiene de contar con un contrato colectivo de protección, es decir, sin que los

trabajadores conozcan de su existencia.

2.2. En Caso de Contar con Contrato Colectivo

1. El contrato colectivo fue actualizado y depositado ante la autoridad competente en el último año.
2. El sindicato cuenta con una constancia de legitimación de contrato colectivo por haber sido votado por la mayoría de los trabajadores.
3. Entregó a los trabajadores copia actualizada del contrato colectivo y cuenta con acuse de cada trabajador.
4. Publica una copia del contrato colectivo en lugares visibles del centro de trabajo.
5. Los trabajadores tienen copia de los estatutos del sindicato.
6. Se cercioró que el sindicato ya haya actualizado sus estatutos conforme a la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2019 en cuanto al voto personal, libre, directo y secreto.
7. Permite que los trabajadores asistan a consultas o votación sindical.
8. Existen comités sindicales electos libremente por los empleados.
9. Se abstiene de intervenir de forma alguna en las votaciones sindicales.
10. Se descuentan cuotas sindicales de la nómina.
11. Efectúa la deducción y entero de cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias conforme a estatutos del sindicato y contrato colectivo.
12. Se abstiene de realizar alguna aportación económica o en especie adicional a las cuotas sindicales al sindicato.
13. Se abstiene de afectar negativamente o despedir trabajadores por hacer proselitismo relacionado con derechos laborales.
14. Se abstiene de favorecer a un sindicato sobre otro en el centro de trabajo.

xv. Existe un comité de empresa o de trabajo donde participa el sindicato para la consulta o retroalimentación de la operación.

1. Cuenta con canales de comunicación para que trabajadores expongan sus preguntas o quejas relacionadas con negociación colectiva.
2. Implementa oportunamente los acuerdos y condiciones del convenio colectivo entre los trabajadores y también con el sindicato.
3. Atiende oportunamente las solicitudes del sindicato para la revisión y actualización del contrato colectivo.
4. Se abstiene de evitar la negociación con el sindicato titular del contrato colectivo al negociar directamente con los trabajadores.

xx. Establece oportunamente con el sindicato, la comisión mixta para la implementación del reglamento interior de trabajo.

2.3. En caso de Haber Recibido un Emplazamiento a Huelga

1. Identifica cualquier riesgo de actos de violencia o de seguridad para los trabajadores.
2. Cuenta con un plan o estrategia para la respuesta legal al emplazamiento.
3. Cuenta con un plan de continuidad de operaciones críticas o de emergencia, para el caso de estallamiento de la huelga.

2.4. En Caso de Haber Sido Notificado de una Consulta de Representatividad

1. Coloca el aviso de consulta para obtención de constancia de representatividad en lugares visibles y de afluencia en el centro de trabajo.
2. Proporciona facilidades necesarias para llevar a cabo la consulta mediante voto personal, directo, libre y secreto de los trabajadores.
3. Proporciona a los trabajadores información necesaria sobre la consulta.
4. Habilita tiempo suficiente para llevar a cabo las votaciones en caso de ser necesario.
5. Designa espacio seguro para llevar a cabo la consulta.
6. Proporciona y difunde oportunamente a los trabajadores el resultado de la consulta.

(b) Trabajo Forzoso

1. Aspectos Generales

i. Cuenta y difunde una política por escrito que prohíbe el trabajo forzoso.

ii. Se abstiene de solicitar y retener documentación original del trabajador al momento de la contratación.

iii. Permite el acceso a su documentación personal al trabajador cuando éste la solicita.

iv. Se abstiene de retener pago de salarios o prestaciones como garantía de permanencia en la contratación.

1. Se abstiene de cobrar tarifa alguna como requisito para la contratación.
2. Se abstiene de imponer multas a los trabajadores.
3. Se abstiene de fijar y cobrar a los trabajadores.
4. Permite plenamente que los trabajadores se retiren del centro de trabajo al concluir la jornada.

ix. Permite plenamente que los trabajadores puedan entrar o salir de sus viviendas o zonas en las que se ubica el centro de trabajo.

1. Se abstiene de imponer castigos o sanciones físicas a los trabajadores.
2. Se abstiene de ejercer violencia física, psicológica o sexual contra los trabajadores.
3. Se abstiene de engañar a los trabajadores respecto de condiciones de trabajo falsas para inducirlos a aceptar la contratación. □
 1. Se cerciora que al momento de iniciar labores, las condiciones de trabajo sean las mismas que le fueron ofertadas a los trabajadores.

xiv. Concede y verifica que los trabajadores disfruten al menos de 1 día entero de descanso en su jornada semanal.

1. Concede y verifica que los trabajadores disfruten al menos de 1 lapso de 30 minutos para descanso y alimentos en su jornada diaria.

xvi. Se abstiene de asignar cierto tipo de labores como medida disciplinaria o sanción.

1. Se abstiene de realizar pagos en especie que obliguen a los trabajadores a mantenerse en sus puestos de trabajo.

xviii. Permite que en caso de que el trabajador cuente con alguna deuda hacia la empresa, pueda invariablemente dejar el trabajo.

xix. Permite que los trabajadores que tengan alguna deuda con terceros de reclutamiento que dejen libremente sus empleos.

1. Se asegura que los trabajadores no pernocten o habiten en el centro de trabajo.

xxi. Cuenta con la descripción de los procedimientos para la contratación de trabajadores por escrito.

1. Implementa documentación que guarda la confidencialidad de datos personales de los trabajadores.

2. En caso de Contar con Proveedores para Reclutamiento o Contratación de Trabajadores

i. Cuenta con contratos de prestación de servicios por escrito con cada proveedor.

1. Cuenta con facturas o recibos fiscales expedidas por cada proveedor, que cumplan con los requisitos fiscales vigentes, y que amparen a la prestación de servicios.

iii. Corrobora que, en caso de usar intermediario, se abstenga de usar condiciones de esclavitud o trabajo forzoso.

iv. Se asegura que el contrato de prestación de servicios prohíba cobrar cuotas a los trabajadores por el reclutamiento, contratación o a permanencia en el empleo.

1. Se asegura que el contrato de prestación de servicios contenga la obligación del proveedor de ofertar únicamente condiciones de trabajo verdaderas para los trabajadores.

vi. Se asegura que el contrato de prestación de servicios contenga la obligación del proveedor de abstenerse de retener documento □ personal alguno.

1. Se asegura que el contrato de prestación de servicios contenga denominación social, RFC y domicilio de ambas partes.

viii. Se asegura que el contrato de prestación de servicios contenga la prohibición de usar cualquier tipo de violencia contra los trabajadores.

ix. Se asegura que el contrato de prestación de servicios contenga la obligación de guardar la confidencialidad de datos personales de los trabajadores.

1. Se asegura que el proveedor de servicios es quien paga el salario y prestaciones de los trabajadores y no utiliza terceros para hacerlo.

xi. Se asegura que el contrato de prestación de servicios contenga penalizaciones en caso de que el proveedor incumpla alguno de los puntos “iii a viii” anteriores en este numeral.

3. En caso de Contratar Trabajadores Migrantes

1. Se cerciora de que los trabajadores cuenten con documentación oficial de identidad y/o permisos para encontrarse en territorio nacional. □

1. En los últimos 2 años ha llevado a cabo alguna auditoría o inspección sobre condiciones laborales a sus proveedores (cadena de suministro).

2. Se abstiene de usar amenazas de deportación, cancelación de visados o denuncia ante autoridades para obligarles a trabajar.

iv. Entrega por escrito las condiciones de trabajo antes de salir del país de origen.

(c) Trabajo Infantil

1. Cuenta y difunde una política por escrito sobre el trabajo infantil.

2. Se cerciora que no existan trabajos catalogados como “las peores formas de trabajo infantil conforme a estándares de la OIT” [(a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados; (b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas; (c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y (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].

3. Se abstiene de permitir laborar a menores de 15 años en el centro de trabajo.

iv. En caso de menores entre 15 y 16 años, cuenta con certificado médico de aptitud para el trabajo.

1. En caso de menores entre 15 y 16 años, cuenta con autorización por escrito de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

vi. En caso de menores entre 15 y 18 años, prohíbe que laboren horas extras.

1. En caso de menores entre 15 y 18 años, prohíbe las labores industriales y las labores después de 22:00.

viii. En caso de menores entre 15 y 18 años, prohíbe laborar en domingos y días de descanso obligatorio (festivos).

ix. En caso de menores entre 15 y 18 años, otorga vacaciones mínimas por 18 días anuales.

1. En caso de menores entre 15 y 18 años, se asegura que hayan terminado la educación básica obligatoria o bien, que tengan autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

xi. En caso de contar con algún programa de “*trainees*” o becarios, aplica las medidas anteriores del presente inciso “c”.

1. Verifica que sus proveedores se abstengan de aplicar las medidas anteriores sobre trabajo infantil del presente inciso “c”.

(d) Discriminación

1. Cuenta y difunde una política por escrito que prohíbe la discriminación. □
1. Cuenta con un procedimiento que asegure la no discriminación en el proceso de reclutamiento o selección.
2. Cuenta con mecanismos para que los trabajadores puedan denunciar confidencialmente cualquier tipo de discriminación o acoso.

iv. Se abstiene de llevar a cabo cualquier retaliación o represalia a trabajadores que denuncien discriminación.

1. Da seguimiento adecuado a las denuncias de los trabajadores por discriminación.

vi. Se abstiene de considerar los factores como criterio de contratación o fijación de condiciones de trabajo: raza, color, origen, □ religión, opinión política, sexo, género, orientación sexual, edad, apariencia física, estado civil, VIH / SIDA, discapacidad, condición □ de salud, condición social.

1. Se abstiene de considerar factores como criterio de promoción o acceso a formación: raza, color, origen, religión, opinión política, □ sexo, género, orientación sexual, edad, apariencia física, estado civil, VIH / SIDA, discapacidad, condición de salud, condición social.

viii. Se abstiene de considerar los factores como criterio de despido: raza, color, origen, religión, opinión política, sexo, género, □ orientación sexual, edad, apariencia física, estado civil, VIH / SIDA, discapacidad, condición de salud, condición social.

ix. Se abstiene de sugerir el uso de anticonceptivos a las trabajadoras.

1. Se abstiene de despedir trabajadoras embarazadas o en descanso por maternidad, adopción o lactancia.

xi. Cuenta con medidas, facilidades o programas, incluyendo cuarto de lactancia, implementados para tal efecto.

1. Cuenta con programas o políticas para garantizar la paridad de contratación entre hombres y mujeres.

2. Cuenta con trabajadores con alguna condición de discapacidad

xiv. Se abstiene de remunerar de forma diferenciada entre hombres y mujeres desempeñando el mismo puesto de trabajo.

1. En caso de haber recibido durante el último año, alguna queja o solicitud de investigación por parte del CONAPRED o de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, el procedimiento resultó sin hallazgos negativos para la empresa.

xvi. Se abstiene de solicitar cartas de no-antecedentes penales dentro de su procedimiento de selección de personal, a menos que exista alguna razón de negocio plenamente válida vinculada a la naturaleza de las funciones a desempeñar.

1. Se abstiene de realizar pruebas de embarazo dentro de su procedimiento de selección de personal, a menos que exista alguna razón de negocio plenamente válida vinculada a la naturaleza de las funciones a desempeñar.

xviii. Se abstiene de realizar preguntas respecto a maternidad dentro de su procedimiento de selección de personal, a menos que exista alguna razón de negocio plenamente válida vinculada a la naturaleza de las funciones a desempeñar.

xix. Se abstiene de realizar pruebas de embarazo durante la relación laboral, a menos que exista alguna razón de negocio plenamente válida vinculada a la naturaleza de las funciones que se desempeñan.

1. Se abstiene de realizar preguntas respecto a alguna discapacidad dentro de su procedimiento de selección de personal, a menos que exista alguna razón de negocio plenamente válida vinculada a la naturaleza de las funciones que se desempeñan.

(e) Condiciones aceptables de trabajo (salarios mínimos, horas de trabajo, y seguridad y salud) Conforme al texto del T-MEC y para mayor certeza, este rubro incluye obligación de temas relacionados al reparto de **utilidades, bonos, jubilación y cuidado de la salud.**

1. Aspectos Generales

1. Se asegura que todos los trabajadores cuenten con un contrato individual de trabajo por escrito, en idioma comprensible para el trabajador y que tengan copia del mismo.

2. Se asegura que las contrataciones temporales tengan plena justificación conforme a los artículos 36 (obra determinada), 37 (tiempo determinado) y 38 (trabajo en minas) de la Ley Federal del Trabajo.

3. Se asegura que la justificación del inciso “ii” inmediato anterior se encuentre detallada por escrito.

iv. Se abstiene de usar más de 1 contrato temporal como medida para limitar los derechos laborales que tendría un trabajo por tiempo indeterminado.

1. Cumple con los requisitos y límites que establece la Ley Federal del Trabajo para los contratos sujetos a periodo de prueba conforme al artículo 39-A.

vi. Cumple con los requisitos y límites que establece la Ley Federal del Trabajo para los contratos de capacitación inicial conforme al artículo 39-B.

1. Tiene implementado y depositado ante la autoridad competente, un reglamento interior de trabajo.

viii. Realiza el pago de salarios y prestaciones en el lapso convenido o acostumbrado.

ix. Entrega a los trabajadores el comprobante fiscal digital por internet (CFDI) que se genera con motivo del pago de salarios, bonos y prestaciones.

1. Efectúa el pago para salarios dentro del lapso máximo de 1 semana para trabajadores que desempeñan un trabajo material y de 15 días para los demás trabajadores.

xi. Se abstiene de restringir la plena disposición de los trabajadores respecto al destino de su salario.

1. Paga los salarios en moneda de curso legal y en caso de pagos en especie, conforme a los límites que establece el artículo 102 de la Ley Federal del Trabajo.

xiii. Se asegura que cualquier adelanto de salarios sea plenamente voluntario por los trabajadores.

xiv. Se abstiene de realizar descuento alguno al salario, sin que exista consentimiento del

trabajador, salvo los descuentos obligatorios □ por la legislación aplicable.

1. Cumple en tiempo y forma con las obligaciones y pago del reparto de utilidades de los trabajadores.

2. Paga lo correspondiente por finiquito (salarios, prestaciones y antigüedad cuando corresponda,) al trabajador que termina su relación de trabajo.

3. Paga lo correspondiente por indemnización y finiquito al trabajador que es despedido injustificadamente conforme a las reglas de la Ley Federal del Trabajo.

xviii. Cubre la prima dominical cuando los trabajadores presten servicio en domingo, conforme al artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo.

xix. Inscribe a los trabajadores en la seguridad social, con el sueldo real que perciben.

1. Cubre las aportaciones correspondientes al INFONAVIT.

xxi. Se asegura que sus proveedores que utilicen trabajadores asignados al centro de trabajo de la empresa se encuentren inscritos ante la seguridad social.

1. Se abstiene de descontar al trabajador el monto equivalente o menor de la cuota que se cubre por el acceso a la seguridad social.

2. Salarios Mínimos

1. Cubre al menos el salario mínimo general vigente.

2. En caso de encontrarse en la “Zona Libre de la Frontera Norte”, cubre el salario mínimo con ese factor. □

1. Expide recibos de salario donde conste el pago del salario.

iv. Obtiene constancia de los recibos firmados por los trabajadores (físico o digital).

1. Cumple por lo menos con el pago salario mínimo aún en los casos de trabajo a destajo.

3. Horas de Trabajo

1. Cuenta con una política por escrito sobre las horas extras.
2. Registra documentalmente (incluido electrónicamente) las horas de entrada inicial y salida final.
3. Registran documentalmente (incluido electrónicamente) las horas de salida a comer/descansar y el reingreso a labores.

iv. Respetan los límites de 42, 45 y 48 horas para jornada nocturna, mixta y diurna, respectivamente.

1. En caso de rebasar los límites del inciso anterior, mantiene las horas extras en máximo 3 horas diarias y 9 horas por semana.

vi. Las horas extras conforme a los límites del inciso “v” anterior, son laboradas de forma esporádica.

1. Las horas extras conforme a los límites del inciso “v” anterior, se cubren con un 100% adicional al valor de la hora ordinaria.

viii. La empresa se abstiene de asignar o permitir laborar horas extras superiores a los límites del inciso “v” anterior.

ix. En caso de asignar o permitir laborar horas extras superiores al límite del inciso “v” anterior, paga con un 200% adicional al valor de la hora ordinaria.

1. Se abstiene de asignar horas extras a trabajadoras embarazadas y madres lactantes, sin que represente perjuicio para su desarrollo de carrera en la empresa.

4. Seguridad y Salud

1. Cuenta con una política por escrito de Salud y Seguridad en el trabajo.
2. Cuenta con un plan o programa para evaluar riesgos higiénicos industriales.
3. Lleva a cabo periódicamente una evaluación del estado de riesgos higiénicos industriales.

iv. La empresa investiga y corrige las causas que originaron los accidentes de trabajo.

1. Reporta oportunamente ante las autoridades competentes los accidentes de trabajo de los trabajadores.

vi. Implementa y existe evidencia de instalación de la comisión mixta de seguridad e higiene (SeH)

1. Cuenta con evidencia del funcionamiento de la comisión mixta de SeH en el último año.

viii. Cuenta evidencia de la publicidad de las actividades realizadas por la comisión mixta de SeH.

1. Tiene asignado un responsable para el cumplimiento de la normatividad aplicable y servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo.
2. En caso de haber recibido durante el último año, alguna inspección por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o de la Secretaría del Trabajo local, el procedimiento resultó sin hallazgos negativos para la empresa.

xi. Exige a los proveedores que tienen asignados trabajadores en el centro de trabajo, el cumplimiento de sus programas de seguridad y salud en el trabajo.

1. Cuenta con los medicamentos y material de curación (hasta 100), enfermería (101 a 300) u hospital instalado (más de 300) conforme al número de trabajadores, acorde con el artículo 504 de la Ley Federal del Trabajo, o bien, cuenta con contratos con sanatorios u hospitales cercanos.

xiii. Cumple con las diversas Normas Oficiales Mexicanas en cuanto a temperatura, ventilación, niveles de ruido, iluminación, extintores, equipos contra incendio, sustancias químicas peligrosas, registro de emisiones, y demás aplicables conforme a la actividad del centro de trabajo.

xiv. Proporciona agua potable con dotación de vasos suficientes.

1. Cuenta con una política por escrito de prevención de riesgos psicosociales, conforme a la NOM-035.

xvi. Cuenta con medidas de prevención y acciones de control de los factores de riesgo psicosocial y entorno organizacional, conforme a la NOM-035.

1. En caso de realizar exámenes médicos, los tiene contemplados en el reglamento interior de trabajo.

“Unámonos en un Gran Acuerdo Por México”