



Criterio: Social



Cemefi



*Ficha de indicador*

# Contratos de trabajo responsables

Evodio Sánchez Rodríguez

Director de responsabilidad social empresarial de Cemefi

---





## Índice

1. Introducción.....	3
2. Indicadores relacionados con la contratos de trabajo responsables .....	3
3. Industrias donde es relevante desarrollar los contratos de trabajo responsables.....	4
4. Normas, certificaciones, buenas prácticas, ODS y leyes relevantes al indicador .....	4
5. Factores que influyen en los contratos de trabajo responsables .....	6
6. Creación de un programa de RSE para fomentar los contratos de trabajo responsables.....	6
7. Beneficios empresariales de fomentar los contratos de trabajo responsables .....	7
8. Riesgos empresariales por no fomentar los contratos de trabajo responsables .....	7
9. Herramientas para fomentar los contratos de trabajo responsables .....	7
10. Mejores prácticas en contratos de trabajo responsables dentro el Distintivo ESR®..	8
11. Propuesta de métricas de impacto para medir los contratos de trabajo responsables en empresas dentro del marco del Distintivo ESR® .....	8
11.1. Fase 1: Inicial .....	8
11.2. Fase 2: Desarrollo.....	8
11.3. Fase 3: Madurez .....	9
11.4. Desarrollo de las Métricas .....	9
12. Conclusión.....	10



## 1. Introducción

La implementación de contratos de trabajo responsables es un componente esencial dentro del Distintivo ESR®, ya que garantiza que las relaciones laborales se desarrollen bajo principios de equidad, transparencia y cumplimiento normativo. Este indicador busca promover prácticas que respeten los derechos de los empleados, fomenten la estabilidad laboral y contribuyan al bienestar de los colaboradores y sus familias.

Esta ficha técnica está diseñada para orientar a las empresas en la adopción y mejora de sus prácticas relacionadas con los contratos de trabajo responsables. A lo largo de este documento, se exploran los factores clave que influyen en este indicador, así como las herramientas, mejores prácticas y métricas que las organizaciones pueden implementar para fortalecer su compromiso con la responsabilidad social empresarial.

El objetivo es proporcionar un marco práctico y detallado que permita a las empresas identificar áreas de oportunidad, establecer políticas claras y medir su impacto, asegurando que cada contrato laboral se alinee con los principios de sostenibilidad y respeto hacia los derechos humanos.

## 2. Indicadores relacionados con los contratos de trabajo responsables

Indicadores	Ámbito	Descripción
<b>Cultura organizacional</b>	Derechos Laborales	Establece condiciones laborales claras y justas en los contratos, asegurando que los empleados trabajen en un entorno digno y seguro.
<b>Compensación digna</b>	Derechos Laborales	Asegura que los contratos incluyan una remuneración justa y adecuada, reflejando el compromiso de la empresa con el respeto a los derechos económicos de los empleados.
<b>Jornada de trabajo y pago de horas extras</b>	Derechos Laborales	Regula en los contratos el tiempo de trabajo y el pago de horas extras, protegiendo el derecho de los empleados a un equilibrio entre su vida laboral y personal.
<b>Cumplimiento legal laboral, de salud y de seguridad</b>	Derechos Laborales	Asegura que los contratos de trabajo cumplan con la normativa legal, protegiendo los derechos laborales y manteniendo un compromiso ético de la empresa.



<b>Capacitación de los empleados</b>	Derechos Laborales	Incluye en los contratos oportunidades de formación y desarrollo, promoviendo el crecimiento profesional y la mejora de competencias de los empleados.
--------------------------------------	--------------------	--

**3. Industrias donde es relevante desarrollar los contratos de trabajo responsables.**

<b>Industria</b>	<b>Importancia</b>
<b>Industrias Manufactureras</b>	Asegura que los empleados tengan claridad sobre sus derechos y responsabilidades, promoviendo estabilidad y confianza en el entorno laboral.
<b>Agricultura, Cría y Explotación de Animales, Aprovechamiento Forestal</b>	Ofrece a los trabajadores rurales contratos claros que establezcan condiciones laborales justas, protegiéndolos de posibles abusos o explotación.
<b>Minería</b>	Proporciona contratos que reflejan condiciones específicas del sector, asegurando que los empleados conozcan sus derechos y beneficios en un entorno de alto riesgo.
<b>Construcción</b>	Establece contratos transparentes para un sector con alta rotación laboral, protegiendo a empleados temporales y garantizando condiciones dignas.
<b>Servicios de Salud</b>	Formaliza condiciones laborales en un sector de alta demanda, asegurando que los profesionales tengan estabilidad y claridad en sus responsabilidades y beneficios.
<b>Comercio al Por Mayor</b>	Proporciona contratos que detallen las condiciones de trabajo en un sector con jornadas largas, asegurando justicia en compensaciones y horarios.
<b>Servicios de Alojamiento y Alimentos</b>	Define condiciones laborales justas en contratos, protegiendo a los empleados en un sector con alta rotación y horarios irregulares.

**4. Normas, certificaciones, buenas prácticas, ODS y leyes relevantes al indicador**

<b>Categoría</b>	<b>Norma, Certificación o Ley</b>	<b>Descripción / Apartado Específico</b>	<b>Relevancia para el indicador</b>
Norma	ISO 26000	Guía para responsabilidad social, incluye la	Alta



		formalización de relaciones laborales justas y responsables.	
<b>Norma</b>	UN Guiding Principles on Business and Human Rights	Principios rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos, destacan la importancia de contratos responsables.	Alta
<b>Certificación</b>	SA 8000	Certificación en estándares laborales, fomenta contratos laborales que respeten los derechos de los trabajadores.	Alta
<b>Certificación</b>	GRI (Global Reporting Initiative)	Marco de reportes de sostenibilidad, indicadores relacionados con condiciones contractuales responsables.	Alta
<b>Certificación</b>	Ecovadis	Evalúa sostenibilidad empresarial, incluye la revisión y monitoreo de contratos laborales justos.	Alta
<b>ODS</b>	ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico	Fomenta el trabajo decente mediante condiciones contractuales claras y justas para los empleados.	Alta
<b>ODS</b>	ODS 10: Reducción de las desigualdades	Promueve la igualdad en las relaciones laborales mediante contratos equitativos y responsables.	Alta
<b>Ley</b>	Ley Federal del Trabajo (LFT)	Regula las condiciones contractuales en México,	Alta



		asegurando derechos y obligaciones claras para empleados y empleadores.	
<b>Ley</b>	Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	Establece lineamientos para garantizar igualdad de trato y oportunidades en los contratos laborales.	Alta
<b>Buena Práctica</b>	Desarrollo de contratos laborales claros, justos y alineados con estándares internacionales	Creación de políticas internas que aseguren contratos laborales alineados con derechos humanos y estándares internacionales.	Alta

### 5. Factores que influyen en los contratos de trabajo responsables

- **Cumplimiento normativo:** Las leyes laborales de cada país establecen requisitos claros que las empresas deben seguir en la formalización de contratos. El desconocimiento o la falta de adaptación a estos marcos normativos puede poner en riesgo el cumplimiento.
- **Cultura organizacional:** Una cultura que valore la transparencia y el respeto por los derechos laborales influye positivamente en la implementación de contratos responsables.
- **Relaciones con proveedores:** El compromiso de la empresa con la legalidad y la equidad debe extenderse a su cadena de valor, asegurándose de que los proveedores también respeten los derechos laborales de sus empleados.
- **Capacitación y sensibilización:** La falta de conocimiento sobre las obligaciones legales y contractuales por parte de los responsables de recursos humanos o de contratación puede derivar en errores o incumplimientos.

### 6. Creación de un programa de RSE para fomentar los contratos de trabajo responsables

- **Revisión de contratos actuales:** Analizar todos los contratos existentes para asegurar que cumplen con las leyes laborales vigentes y las políticas de la empresa.



- **Desarrollo de políticas claras:** Establecer políticas y procedimientos documentados que prohíban la retención ilegal de documentos y aseguren la conformidad legal de los contratos, incluidos los eventuales.
- **Capacitación del personal:** Formar a los responsables de la contratación y gestión de recursos humanos sobre las leyes laborales y la importancia de respetar los derechos contractuales.
- **Monitoreo y auditoría:** Implementar mecanismos para revisar regularmente los contratos y monitorear el cumplimiento de las políticas establecidas.

## 7. Beneficios empresariales de fomentar los contratos de trabajo responsables

- **Cumplimiento legal:** Al respetar las leyes laborales, la empresa evita sanciones y litigios que podrían surgir por incumplimiento.
- **Confianza de los colaboradores:** Al promover un entorno de trabajo justo y transparente, se fortalece la confianza de los colaboradores, lo que incrementa su compromiso y lealtad.
- **Mejora de la reputación corporativa:** Las empresas que respetan los derechos laborales proyectan una imagen positiva, tanto hacia dentro como hacia fuera, lo que puede atraer a consumidores y socios comerciales interesados en la ética empresarial.

## 8. Riesgos empresariales por no fomentar los contratos de trabajo responsables

- **Multas y sanciones:** La falta de conformidad con las leyes laborales puede resultar en sanciones económicas y legales, lo que afectará negativamente las finanzas de la empresa.
- **Pérdida de confianza:** Los colaboradores y proveedores que perciban un trato injusto pueden perder la confianza en la empresa, generando conflictos internos y una alta rotación de personal.
- **Daño a la reputación:** El incumplimiento de los derechos laborales puede dañar gravemente la reputación de la empresa, afectando sus relaciones comerciales y su imagen ante la sociedad.

## 9. Herramientas para fomentar los contratos de trabajo responsables

- **Auditorías internas:** Revisar periódicamente los contratos para asegurar que cumplan con la legislación y las políticas internas.
- **Sistemas de gestión documental:** Implementar sistemas de registro que garanticen la gestión adecuada de los contratos y la documentación laboral.



- **Capacitación continua:** Formar constantemente a los responsables en materia de derecho laboral y ética en la contratación.
- **Mecanismos de denuncia:** Establecer canales confidenciales para que los colaboradores reporten posibles irregularidades en los contratos.

#### 10. Mejores prácticas en contratos de trabajo responsables dentro el Distintivo ESR®

- **Transparencia en la contratación:** Asegurar que los contratos de trabajo sean claros y contengan todas las cláusulas legales requeridas.
- **Respeto por los derechos de los colaboradores:** Implementar políticas que garanticen que los derechos laborales de todos los empleados, incluyendo aquellos con contratos eventuales, sean respetados.
- **Gestión ética de la cadena de valor:** Extender las buenas prácticas contractuales a los proveedores y socios comerciales, garantizando que toda la cadena de suministro cumpla con los estándares legales y éticos.

#### 11. Propuesta de métricas de impacto para medir los contratos de trabajo responsables en empresas dentro del marco del Distintivo ESR®

La propuesta de métricas de impacto para medir la Contratos de Trabajo Responsables en las empresas se desarrollará en tres fases: inicial, desarrollo y madurez. Estas fases consideran el tamaño de la empresa, la madurez de la industria y los recursos disponibles.

##### 11.1. Fase 1: Inicial

- **Porcentaje de contratos que cumplen las leyes laborales:** Medir el porcentaje de contratos que se encuentren bajo las leyes laborales dentro de la organización.
- **Capacitación en derechos laborales:** Evaluar la cantidad de colaboradores capacitados en derechos laborales.
- **Medir los documentos relacionados al contrato de trabajo:** Analizar y registrar el porcentaje de contratos laborales formalizados que incluyen anexos y documentos complementarios obligatorios, como reglamentos internos, descripciones de puesto y políticas laborales.

##### 11.2. Fase 2: Desarrollo

- **Actualización de contratos:** Porcentaje de contratos actualizados para cumplir con los nuevos estándares.
- **Número de auditorías realizadas:** Evaluar el número de auditorías realizadas para asegurar una buena organización en los contratos y que se cumplan.





- **Quejas o denuncias:** Medir el número de quejas o denuncias relacionadas con los contratos laborales.

### 11.3. Fase 3: Madurez

- **Satisfacción:** Medir el nivel de satisfacción de los colaboradores respecto a los contratos.
- **Cumplimiento:** Medir el porcentaje de cumplimiento de auditorías externas realizadas.
- **Mejoras en auditoría:** Medir el número de mejoras implementadas tras revisiones de auditorías respecto a los contratos.

### 11.4. Desarrollo de las Métricas

1. **Análisis de Situación Actual:** Evaluar el estado de los contratos y políticas internas sobre la retención de documentos y la conformidad legal.
2. **Definición de Objetivos:** Establecer metas claras sobre el cumplimiento de los derechos laborales, tales como la actualización de contratos y la sensibilización de los empleados.
3. **Desarrollo de Indicadores:** Crear KPIs específicos que midan el cumplimiento legal, la satisfacción de los empleados y la eficiencia en la entrega de documentos.
4. **Implementación y Monitoreo:** Establecer sistemas de auditoría y monitoreo para asegurar que los contratos sean revisados y mejorados continuamente.
5. **Revisión y Mejora Continua:** Revisar periódicamente los resultados de las métricas para implementar mejoras en las políticas contractuales y asegurar la conformidad con las leyes.

La definición de las métricas debe considerar los siguientes aspectos:

- **Tamaño de Empresa:** Las pequeñas empresas deben priorizar la formalización básica de contratos y garantizar el cumplimiento normativo mínimo, mientras que las medianas pueden incluir programas de auditoría y capacitación más estructurados. Las grandes empresas tienen los recursos para desarrollar sistemas avanzados de monitoreo, auditorías externas y estándares internacionales en gestión de contratos.
- **Madurez de la Industria:** Industrias emergentes tienden a enfocarse en cumplir con las normativas locales y formalizar sus contratos básicos. Las industrias en



transición buscan mejorar la transparencia y adaptarse a nuevas regulaciones, mientras que las industrias maduras implementan auditorías regulares, monitorean la satisfacción de los colaboradores y buscan certificaciones en estándares laborales.

- **Recursos Disponibles:** Empresas con recursos limitados deben concentrarse en actividades esenciales, como revisar contratos existentes y garantizar la capacitación básica en derechos laborales. Aquellas con recursos intermedios o altos pueden invertir en tecnologías para gestionar contratos, realizar auditorías frecuentes y desarrollar programas avanzados de documentación y actualización contractual.

## 12. Conclusión

El indicador de contratos de trabajo responsables es fundamental para promover relaciones laborales basadas en la transparencia, el cumplimiento normativo y el respeto mutuo entre empleadores y colaboradores. A través de su implementación, las empresas pueden garantizar que todos los contratos cumplan con las normativas legales, incluyan los documentos complementarios necesarios y sean actualizados de forma regular para reflejar los estándares vigentes.

El desarrollo de este indicador, estructurado en fases progresivas, permite a las empresas avanzar desde la formalización básica de contratos hasta la consolidación de auditorías regulares y la mejora continua en la satisfacción de los colaboradores. La capacitación en derechos laborales, la documentación integral y las auditorías periódicas son herramientas clave para alcanzar estos objetivos.

Al adoptar contratos de trabajo responsables, las empresas refuerzan su compromiso con la equidad y la sostenibilidad en las relaciones laborales, fortaleciendo la confianza de los colaboradores y alineándose con los valores promovidos por el Distintivo ESR®. Este enfoque no solo beneficia a los empleados, sino que también impulsa la estabilidad y el desarrollo a largo plazo de las organizaciones.