

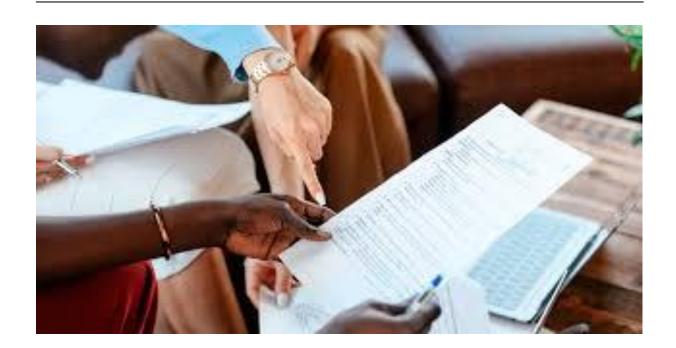




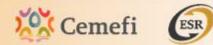
## Ficha de indicador

# Contratos de trabajo responsables

Evodio Sánchez Rodríguez Director de responsabilidad social empresarial de Cemefi









# Índice

| 1.        | Introduccion  | 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.<br>res | Creación de un programa de RSE para fomentar los contratos de trabajo<br>ponsables  | 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    |
|           | Propuesta de métricas de impacto para medir los contratos de trabajo responsab<br>empresas dentro del marco del Distintivo ESR® |        |
| 1<br>1    | 1.1. Fase 1: Inicial  | 8<br>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.

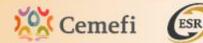
Esta ficha técnica está diseñada para orientar a las empresas en la adopción y mejora de sus prácticas relacionadas con los contratos de trabajo responsables. A lo largo de este documento, se exploran los factores clave que influyen en este indicador, así como las herramientas, mejores prácticas y métricas 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                                       |
|------------------------|-----------|---|
| Cultura                | Derechos  | Establece condiciones laborales claras y justas   |
| organizacional         | Laborales | en los contratos, asegurando que los empleados    |
|                        |           | trabajen en un entorno digno y seguro.            |
| Compensación digna     | Derechos  | Asegura que los contratos incluyan una            |
|                        | Laborales | remuneración justa y adecuada, reflejando el      |
|                        |           | compromiso de la empresa con el respeto a los     |
|                        |           | derechos económicos de los empleados.             |
| Jornada de trabajo y   | Derechos  | Regula en los contratos el tiempo de trabajo y el |
| pago de horas extras   | Laborales | pago de horas extras, protegiendo el derecho de   |
|                        |           | los empleados a un equilibrio entre su vida       |
|                        |           | laboral y personal.                               |
| Cumplimiento legal     | Derechos  | Asegura que los contratos de trabajo cumplan      |
| laboral, de salud y de | Laborales | con la normativa legal, protegiendo los derechos  |
| seguridad              |           | laborales y manteniendo un compromiso ético       |
|                        |           | de la empresa.                                    |







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

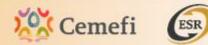
## 3. Industrias donde es relevante desarrollar los contratos de trabajo responsables.

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

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

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

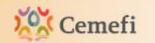






|               |                   | formalización de                      |      |
|---------------|-------------------|---------------------------------------|------|
|               |                   | relaciones laborales                  |      |
|               |                   | justas y                              |      |
|               |                   | responsables.                         |      |
| Norma         | UN Guiding        | Principios rectores                   | Alta |
|               | Principles on     | de la ONU sobre                       |      |
|               | Business and      | empresas y                            |      |
|               | Human Rights      | derechos humanos,                     |      |
|               |                   | destacan la                           |      |
|               |                   | importancia de                        |      |
|               |                   | contratos                             |      |
|               |                   | responsables.                         |      |
| Certificación | SA 8000           | Certificación en                      | Alta |
|               |                   | estándares                            |      |
|               |                   | laborales, fomenta                    |      |
|               |                   | contratos laborales                   |      |
|               |                   | que respeten los                      |      |
|               |                   | derechos de los                       |      |
|               |                   | trabajadores.                         |      |
| Certificación | GRI (Global       | Marco de reportes                     | Alta |
|               | Reporting         | de sostenibilidad,                    |      |
|               | Initiative)       | indicadores                           |      |
|               |                   | relacionados con                      |      |
|               |                   | condiciones                           |      |
|               |                   | contractuales                         |      |
| a .:c: ./     | - I'              | responsables.                         | A1.  |
| Certificación | Ecovadis          | Evalúa                                | Alta |
|               |                   | sostenibilidad                        |      |
|               |                   | empresarial,<br>incluye la revisión y |      |
|               |                   | monitoreo de                          |      |
|               |                   | contratos laborales                   |      |
|               |                   | justos.                               |      |
| ODS           | ODS 8: Trabajo    | Fomenta el trabajo                    | Alta |
|               | decente y         | decente mediante                      |      |
|               | crecimiento       | condiciones                           |      |
|               | económico         | contractuales claras                  |      |
|               |                   | y justas para los                     |      |
|               |                   | empleados.                            |      |
| ODS           | ODS 10: Reducción | Promueve la                           | Alta |
|               | de las            | igualdad en las                       |      |
|               | desigualdades     | relaciones laborales                  |      |
|               |                   | mediante contratos                    |      |
|               |                   | equitativos y                         |      |
|               |                   | responsables.                         |      |
| Ley           | Ley Federal del   | Regula las                            | Alta |
|               | Trabajo (LFT)     | condiciones                           |      |
|               |                   | contractuales en                      |      |
|               |                   | México,                               |      |







|                |  | asegurando<br>derechos y<br>obligaciones claras<br>para empleados y<br>empleadores.  |      |
|----------------|--|--|------|
| Ley            | Ley General para la<br>Igualdad entre<br>Mujeres y Hombres   | Establece lineamientos para garantizar igualdad de trato y oportunidades en los contratos laborales.                         | Alta |
| Buena Práctica | Desarrollo de<br>contratos laborales<br>claros, justos y<br>alineados con<br>estándares<br>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 laborables 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.
- 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.