



Cemefi

Hace bien.



Empresa
Socialmente
Responsable®
Cemefi

Ficha de indicadores

Criterio: *Social- Derechos laborales*

Indicador: *Contratos de trabajo responsables*





Índice.

1. Introducción.....	2
2. Indicadores relacionados del Distintivo ESR®	2
3. Industrias con mayor relevancia	2
4. Normas, leyes, estándares, certificaciones, ODS e ISO	3
5. Factores que influyen en la implementación	3
7. Beneficios empresariales	4
8. Riesgos de no implementar	4
9. Herramientas y recursos	4
10. Mejores prácticas.....	5
11. Métricas de impacto	5
11.1 Métricas de prevención	5
11.2 Métricas de corrección, control o mitigación	6
11.3 Métricas de transformación, resarcimiento o generación de bienestar	6
12. Conclusión.....	7



1. Introducción

El indicador de Contratos de Trabajo Responsables asegura que todos los trabajadores cuenten con contratos formales que establezcan condiciones, derechos y obligaciones conforme a la legislación laboral vigente.

La reforma de subcontratación de 2021 prohibió la subcontratación de personal y estableció requisitos estrictos para servicios especializados. La LFT regula diversas modalidades contractuales y exige la formalización de toda relación laboral.

Esta ficha orienta a las organizaciones en la implementación de prácticas de contratación responsable alineadas con el Distintivo ESR®.

2. Indicadores relacionados del Distintivo ESR®

Indicadores	Ámbito	Descripción
Cumplimiento legal laboral	Derechos Laborales	La formalización contractual es requisito base del cumplimiento legal laboral.
Compensación digna	Derechos Laborales	Los contratos deben reflejar condiciones salariales justas y prestaciones conforme a ley.
Jornada de trabajo	Derechos Laborales	El contrato establece el tipo de jornada y condiciones pactadas.
Prohibición de trabajo inhumano	Derechos Laborales	Los contratos formales previenen condiciones análogas a la explotación.
Prácticas laborales en cadena de valor	Cadena de Valor	La verificación de contratos se extiende a proveedores y contratistas.

3. Industrias con mayor relevancia

Industria/sector	Razón de relevancia
Construcción	Alta incidencia de informalidad y subcontratación; reforma 2021 impacta directamente.
Agroindustria	Trabajadores jornaleros con contratación estacional y riesgo de informalidad.
Comercio y servicios	Alto volumen de contratos temporales y por hora que requieren formalización.
Manufactura maquiladora	Múltiples modalidades contractuales y presión por costos en cadenas globales.
Plataformas digitales	Debate sobre naturaleza laboral de la relación con trabajadores de apps.
Limpieza y seguridad	Sectores transformados por la reforma de subcontratación 2021.



4. Normas, leyes, estándares, certificaciones, ODS e ISO

Categoría	Nombre	Descripción	Relevancia para el indicador
Ley	LFT arts. 20-35, 39-A a 39-F	Modalidades de contratación	Tipos de contrato, requisitos de forma y presunción de relación laboral.
Ley	Reforma subcontratación 2021	Prohibición de outsourcing de personal	Solo permite servicios especializados registrados en REPSE.
Ley	Ley del Seguro Social	Obligaciones patronales	Registro de trabajadores ante IMSS desde el primer día.
Ley	Ley INFONAVIT y SAR	Vivienda y retiro	Obligaciones patronales vinculadas a relación contractual formal.
Certificación	SA8000	Responsabilidad social	Exige contratos formales y condiciones de empleo transparentes.
ODS	ODS 8	Trabajo decente	Formalización del empleo y protección de derechos laborales.
Internacional	Convenio 122 OIT	Política de empleo	Empleo pleno, productivo y libremente elegido.
Estándar	ETI Base Code	<i>Ethical Trading Initiative</i>	Contratación formal y condiciones documentadas en cadenas.

5. Factores que influyen en la implementación

- Reforma de subcontratación 2021: obligó a internalizar personal o registrarse como proveedor de servicios especializados.
- Costos de formalización: las cargas patronales representan 30-35% adicional al salario, presionando la informalidad.
- Modalidades contractuales: la LFT ofrece diversas opciones que deben utilizarse correctamente.
- Fiscalización: el IMSS y la STPS realizan inspecciones para detectar evasión de obligaciones patronales.
- Cadenas de valor: clientes internacionales exigen verificación de contratos formales en proveedores.
- Plataformas digitales: debate sobre la naturaleza laboral de trabajadores de plataformas genera incertidumbre.



6. Cómo crear un programa de contratación responsable

- Diagnosticar todas las relaciones de trabajo para identificar irregularidades o simulaciones.
- Diseñar política de contratación con modalidades aplicables conforme a la LFT.
- Formalizar el 100% de relaciones laborales con contratos escritos completos.
- Verificar registro de todos los trabajadores ante IMSS desde el primer día.
- Auditar contratos de servicios especializados para cumplimiento de reforma 2021.
- Capacitar a RH y jurídico sobre modalidades contractuales vigentes.
- Implementar sistema de gestión de contratos con alertas de vencimiento.
- Establecer cláusulas de cumplimiento laboral en contratos con proveedores.

7. Beneficios empresariales

- Seguridad jurídica ante contingencias laborales para empresa y trabajadores.
- Cumplimiento de obligaciones de seguridad social, evitando capitales constitutivos del IMSS.
- Prevención de demandas por relación laboral no reconocida.
- Acceso de trabajadores a prestaciones completas (IMSS, INFONAVIT, SAR).
- Mayor compromiso del personal formalizado.
- Cumplimiento de requisitos de cadenas de valor internacionales.
- Reducción de riesgos de responsabilidad solidaria por subcontratación irregular.
- Posicionamiento como empleador responsable.

8. Riesgos de no implementar

- Demandas por relación laboral no reconocida con pago de prestaciones devengadas.
- Multas del IMSS por falta de registro o salario inferior al real.
- Sanciones por subcontratación ilegal (multas de 2,000 a 50,000 UMA).
- Contingencias millonarias por simulación de outsourcing.
- Responsabilidad penal por defraudación fiscal si implica evasión de contribuciones.
- Exclusión de cadenas de suministro que exigen cumplimiento laboral verificado.
- Daño reputacional por prácticas de contratación irregular.

9. Herramientas y recursos

- Plataforma REPSE de la STPS para registro de prestadoras de servicios especializados.
- Sistema IDSE e IMSS Desde su Empresa para gestión de movimientos afiliatorios.
- Modelos de contrato laboral por modalidad actualizados a la reforma 2021.
- Guía de la STPS sobre reforma de subcontratación.
- Software de gestión de contratos laborales con seguimiento de vencimientos.



- Estándares ETI para contratación responsable en cadenas de suministro.

10. Mejores prácticas

- Mantener expedientes laborales completos y actualizados para el 100% de trabajadores.
- Utilizar correctamente las modalidades contractuales sin abusar de contratos temporales.
- Auditar periódicamente contratos de servicios especializados con REPSE vigente.
- Incluir cláusulas de cumplimiento laboral en contratos con proveedores.
- Publicar indicadores de formalización en reportes de sostenibilidad conforme a GRI.
- Aspirar a certificaciones como SA8000 que validen prácticas de contratación.

11. Métricas de impacto

11.1 Métricas de prevención

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Tasa de formalización	Porcentaje de trabajadores con contrato formal vigente respecto a la plantilla total	$(\text{Trabajadores con contrato formal} / \text{Total de trabajadores}) \times 100$	Mensual	LFT arts. 20–35; Ley del Seguro Social
Inscripción ante IMSS	Porcentaje de trabajadores inscritos ante el IMSS respecto a la plantilla total	$(\text{Trabajadores inscritos IMSS} / \text{Total de trabajadores}) \times 100$	Mensual	Ley del Seguro Social; LFT
Tiempo de formalización	Tiempo promedio entre la fecha de ingreso y la formalización del contrato	$\Sigma \text{ días entre ingreso y firma de contrato} / \text{Número de contrataciones}$	Trimestral	LFT art. 25; mejores prácticas
Cumplimiento de reforma de subcontratación	Verificación de cumplimiento de la prohibición de subcontratación de personal	Verificación realizada (Sí/No) + número de proveedores de servicios especializados registrados ante REPSE	Anual	LFT reforma 2021; REPSE



11.2 Métricas de corrección, control o mitigación

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Auditoría contractual	Porcentaje de contratos auditados que cumplen con todos los requisitos legales	$(\text{Contratos en cumplimiento} / \text{Contratos auditados}) \times 100$	Anual	LFT; Ley del Seguro Social; INFONAVIT
Contingencias laborales por formalización	Número de demandas o contingencias derivadas de falta de formalización contractual	Conteo de demandas por relación laboral no reconocida en el periodo	Semestral	LFT; tribunales laborales
Corrección de desviaciones	Porcentaje de desviaciones contractuales identificadas y corregidas en plazo	$(\text{Desviaciones corregidas} / \text{Desviaciones identificadas}) \times 100$	Semestral	LFT; mejores prácticas de gestión laboral
Registro ante REPSE	Porcentaje de proveedores de servicios especializados con registro vigente ante REPSE	$(\text{Proveedores con REPSE} / \text{Total de proveedores de servicios especializados}) \times 100$	Trimestral	LFT reforma 2021; REPSE

11.3 Métricas de transformación, resarcimiento o generación de bienestar

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Calidad del empleo	Índice compuesto de calidad del empleo (formalización + prestaciones + estabilidad)	Promedio ponderado de: % formalización + % con prestaciones superiores + % con contrato indeterminado	Anual	ODS 8; mejores prácticas de empleo digno
Prestaciones superiores a la ley	Porcentaje de trabajadores que reciben prestaciones superiores a las mínimas de ley	$(\text{Trabajadores con prestaciones superiores} / \text{Total de trabajadores}) \times 100$	Anual	LFT; mejores prácticas



Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Estabilidad laboral	Porcentaje de trabajadores con contrato por tiempo indeterminado	$(\text{Contratos indeterminados} / \text{Total de contratos}) \times 100$	Anual	LFT art. 35; ODS 8
Satisfacción con condiciones contractuales	Porcentaje de trabajadores satisfechos con sus condiciones contractuales según encuesta	$(\text{Respuestas satisfechas} / \text{Total de encuestados}) \times 100$	Anual	Mejores prácticas de clima laboral

12. Conclusión

La contratación responsable es la base del respeto a los derechos laborales. La reforma de subcontratación de 2021 elevó exigencias y consecuencias del incumplimiento, haciendo imperativa la revisión integral de prácticas de contratación.

Las empresas que formalizan el 100% de sus relaciones laborales construyen confianza, reducen contingencias y contribuyen a la formalización del empleo en México.