



ESTÁNDAR
DEAR
Empresa Agrícola Responsable
T-MEC

26 de junio de 2020

Organismos fundadores de AHIFORES



1.	Referencia	05
2.	¿Qué es el Estándar DEAR T-MEC?	06
3.	Métrica de Verificación Estándar DEAR T-MEC	07
	1. Sindicalización y Contratación Colectiva	07
	2. Trabajo Forzoso	12
	3. Trabajo Infantil	23
4.	Lista de Verificación Estándar DEAR T-MEC	27
	1. Sindicalización y Contratación Colectiva	27
	2. Trabajo Forzoso	32
	3. Trabajo Infantil	43
5.	Glosario DEAR T-MEC	47
	Legislación	47
	1. Sindicalización y Contratación Colectiva	48
	2. Trabajo Forzoso	49
	3. Trabajo Infantil	55



1. Referencia

En el marco de las negociaciones del **Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC)** hubo temas destacados que han representado retos importantes para el gobierno y los empresarios de nuestro país. Canadá insistió en que México debía mejorar las condiciones laborales y salariales de los trabajadores, y cumplir con los Convenios 87 y 98 de la OIT referentes a la sindicalización y contratación colectiva.

Estados Unidos consideró imperante la necesidad de establecer acuerdos paralelos que abordaran los temas laborales y ambientales, así como también un mecanismo para resolver las dificultades generadas en los procesos comerciales y para efectos del presente Estándar destacan el Capítulo 23 Laboral y el Capítulo 31 Solución de Controversias.

El Capítulo 23 Laboral del T-MEC, en el Artículo 23.3 dice que **“Cada Parte (Gobiernos de México, Estados Unidos y Canadá) adoptará y mantendrá en sus leyes y regulaciones, y en las prácticas que deriven de éstas los siguientes derechos”**:

1. Libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
2. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
3. La abolición efectiva del trabajo infantil.
4. La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
5. Mantener condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad y salud en el trabajo.

Reconocemos que los productores agrícolas de exportación tienen avances importantes en el cumplimiento de las normas laborales, sin embargo, siempre hay una oportunidad para ser mejor y hacerlo extensivo a toda su cadena de suministro. Es así que AHIFORES pone a su alcance esta herramienta que los guiará por el camino de la mejora continua, no hay tiempo para postergar.

2. ¿Qué es el Estándar DEAR T-MEC?

El **Estándar DEAR T-MEC** es una herramienta que AHIFORES pone a disposición del sector agrícola para el cumplimiento de los compromisos laborales que México firmó en el marco de la negociación del nuevo acuerdo comercial T-MEC, que entra en vigor el **1 de julio de 2020**.

Está conformado por cuatro instrumentos que le permitirán a los productores y empresas hacer su autoevaluación de una manera sencilla y con ello poder conocer su nivel de cumplimiento en los temas centrales del T-MEC en el ámbito laboral, dichos instrumentos son:

1. Métrica de Verificación DEAR T-MEC

Incluye los indicadores clasificados en tres apartados: **sindicalización y contratación colectiva, trabajo forzoso y trabajo infantil**. La Métrica sugiere la evidencia de cumplimiento y a cada indicador se le asigna un valor de acuerdo al nivel de riesgo que representa para la empresa su incumplimiento.

2. Lista de Verificación DEAR T-MEC

Nace de la Métrica de Verificación y es la herramienta que se proporciona para que la empresa haga su **autoevaluación o auditoría interna**.

3. Glosario DEAR T-MEC

En este documento se proporcionan las definiciones de **los términos que consideramos más relevantes e incluimos la referencia legal**, esto ayudará para una mejor interpretación del indicador que se debe de cumplir.

4. Sistema de información DEAR T-MEC

Es una plataforma en línea donde la empresa puede hacer la **captura del resultado registrado en la Lista de Verificación**, el sistema le genera un reporte con la calificación y no conformidades, a partir de lo cual puede hacer su plan de implementación de acciones correctivas; esa implementación la puede capturar en el mismo sistema para que vaya evaluando su nivel de avance en la implementación.

Los indicadores que incluye el Estándar fueron diseñados para dar cumplimiento a la Reforma Laboral 2019 de México y a los instrumentos y normas del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Cabe destacar que se tomaron en cuenta las características de las prácticas del sector agrícola de nuestro país.

3. Métrica de Verificación DEAR T-MEC

		Estándar DEAR T-MEC				
		Métrica de Verificación DEAR T-MEC				
		Versión 1.0				
Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
1. Sindicalización y Contratación Colectiva						
1.1	Política	La empresa cuenta con una política para garantizar el respeto a los derechos colectivos de los trabajadores tales como libertad de asociación, autonomía, el derecho a huelga y de contratación colectiva. Y se compromete a no promover ni participar en la constitución, funcionamiento, administración o financiamiento del Sindicato de los trabajadores, es decir, no realiza actos de injerencia que menoscaben el derecho de sindicalización y contratación colectiva de los trabajadores.	Verificar que la empresa tenga una política escrita, publicada e implementada que respete los derechos colectivos de los trabajadores y no tenga injerencia en la vida sindical.	PNA	Cero tolerancia	3.2573
1.2	Legitimación de Contrato Colectivo de Trabajo existente	La empresa que tenía celebrado Contrato Colectivo de Trabajo con un Sindicato de trabajadores antes del 1 de mayo de 2019, debe realizar el proceso de legitimación de acuerdo al protocolo emitido por la autoridad del trabajo en México, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 31 de julio de 2019.	Verificar que el Contrato Colectivo de Trabajo existente haya sido legitimado de acuerdo con los lineamientos y reglas del protocolo para la legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo existentes.	PNA	Crítico	1.6287
1.3	Trabajadores sindicalizados	El sindicato debe entregar a la empresa una copia del listado de los trabajadores que formen parte del sindicato y que estén laborando en el centro de trabajo, dicho listado debe contener los siguientes datos: nombre del trabajador, CURP, fecha de contratación, firma autógrafa de los trabajadores y la firma del representante del sindicato que avale dicho listado. El listado debe ser por cada uno de los sindicatos existentes en la empresa y aplica cuando se trate de un contrato colectivo de trabajo inicial o existente en la empresa.	Se verifica la existencia del listado de los trabajadores sindicalizados que estén laborando en la empresa.	PNA	Menor	0.3257

3. Métrica de Verificación DEAR T-MEC

		Estándar DEAR T-MEC				
		Métrica de Verificación DEAR T-MEC				
		Versión 1.0				
Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
1. Sindicalización y Contratación Colectiva						
1.4	Solicitud de constancia de representatividad	Cuando un sindicato solicite la constancia de representatividad para la firma de un contrato colectivo de trabajo inicial con la empresa, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCyRL) emitirá un aviso para que sea publicado por la empresa, y ésta debe colocarlo en los lugares de mayor afluencia para hacerlo del conocimiento de los trabajadores y a cualquier otro sindicato interesado en obtener la constancia de representatividad.	Se verifica que se tenga documento del aviso emitido por el CFCyRL y fotografías de cada uno de los lugares donde fue publicado el aviso.	PNA	Menor	0.3257
1.5.a	Procedimiento de consulta	La empresa debe apoyar para difundir la convocatoria y demás documentos que solicite el CFCyRL para el desarrollo de los procedimientos de consulta necesarios.	Verificar que existen evidencias de las convocatorias difundidas para llevar a cabo la consulta a los trabajadores.	PNA	Mayor	0.6515
1.5.b	Procedimiento de consulta	La empresa debe apoyar al Sindicato para difundir las convocatorias para las consultas a los trabajadores sobre el contenido del Contrato Colectivo Inicial o el Convenio de Revisión.	Se verifica que la empresa apoya al Sindicato en la difusión de convocatorias de los procesos de consulta.	PNA	Mayor	0.6515
1.5.c	Procedimiento de consulta	El empleador ni los trabajadores de confianza de la empresa pueden intervenir en ninguna de las acciones consideradas en los procedimientos de consulta del CFCyRL, ni las que lleve a cabo el Sindicato, únicamente pueden dar apoyos lógicos para que se realicen las votaciones de forma personal, libre, secreta, directa, pacífica, ágil y segura.	Verificar que en los documentos de los participantes en los procesos de consulta no participaron trabajadores de confianza de la empresa, y a través de entrevistas a los trabajadores cerciorase que no hubo injerencia del empleador en el proceso de consulta.	PNA	Cero tolerancia	3.2573

3. Métrica de Verificación DEAR T-MEC

		Estándar DEAR T-MEC				
		Métrica de Verificación DEAR T-MEC				
		Versión 1.0				
Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
1. Sindicalización y Contratación Colectiva						
1.6	Ejemplar de contrato o convenio a los trabajadores	La empresa puede verificar que el Sindicato entregue oportunamente a los trabajadores un ejemplar impreso o electrónico del Contrato Colectivo Inicial o Convenio de Revisión que se someterá a consulta de los trabajadores la aprobación del contenido del contrato; al menos quince días antes de la votación.	Se evidencia que los trabajadores recibieron oportunamente un ejemplar del Contrato o Convenio que se someterá a consulta.	PNA	Menor	0.3257
1.7	Publicar resultados de las votaciones	La empresa permite que el Sindicato publique los resultados de la consulta de aprobación del contenido del contrato en lugares visibles y de fácil acceso del centro de trabajo, esto debe ser en un plazo no mayor a dos días posteriores a la fecha en que se llevó a cabo la consulta.	Se tiene evidencia de que los resultados de la consulta a los trabajadores fueron publicados en el centro de trabajo.	PNA	Mayor	0.6515
1.8.a	Contenido de Contrato Colectivo de Trabajo	El Contrato Colectivo de Trabajo debe contener toda la información que se establece en Ley Federal del Trabajo, y no contravenir ninguno de los derechos humanos, laborales y sociales de los trabajadores.	Verificar que el Contrato Colectivo de Trabajo incluye los datos que indica la LFT.	PNA	Cero tolerancia	3.2573
1.8.b	Contenido de Contrato Colectivo de Trabajo	El Contrato Colectivo de Trabajo no puede contener cláusula de exclusión por separación, entendiéndose ésta la que establece que aquellos trabajadores que dejen de pertenecer al Sindicato por renuncia o expulsión del mismo, puedan ser separados de su empleo sin responsabilidad para el patrón.	Verificar que en el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo no se establezca la cláusula de exclusión por separación y entrevistar a los trabajadores para confirmar que sea efectiva en la realidad.	PNA	Mayor	0.6515

3. Métrica de Verificación DEAR T-MEC

		Estándar DEAR T-MEC				
		Métrica de Verificación DEAR T-MEC				
		Versión 1.0				
Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
1. Sindicalización y Contratación Colectiva						
1.9	Entrega de Contrato Colectivo Inicial o Convenio de Revisión a los trabajadores	En el lapso de 15 días posteriores a que el Contrato Colectivo Inicial o Convenio de Revisión fue depositado ante el CFCyRL, la empresa debe entregar de manera gratuita un ejemplar impreso a los trabajadores, quienes deben firmar de recibido.	Se debe verificar que existe el listado de trabajadores a quienes le fue entregado el ejemplar impreso del Contrato Colectivo de Trabajo inicial y firmaron de recibido.	PNA	Mayor	0.6515
1.10	Publicación de Contrato Colectivo de Trabajo	La empresa debe difundir y colocar en lugares visibles de alta afluencia el Contrato Colectivo de Trabajo para que los trabajadores conozcan su contenido.	Verificar que exista un reporte con fotografías de los lugares donde fue colocado el Contrato Colectivo de Trabajo.	PNA	Mayor	0.6515
1.11	Certificado de Registro del Contrato Colectivo de Trabajo	La empresa cuenta con el Contrato Colectivo de Trabajo aprobado por los trabajadores y el Certificado de Registro del Contrato Colectivo de Trabajo expedido por el CFCyRL, el cual debe ser expedido en un lapso de tres días posterior a que el Sindicato lo depositó ante el CFCyRL.	Verificar que la empresa tenga el convenio y el certificado de registro del Contrato Colectivo de Trabajo y que estén vigentes.	PNA	Crítico	1.6287
1.12	Revisión de salarios	La empresa debe realizar con el Sindicato la revisión del tabulador de salarios de los trabajadores, anualmente.	Verificar que el tabulador de salarios de los trabajadores esté vigente en el Contrato Colectivo de Trabajo.	PNA	Crítico	1.6287
1.13	Revisión contractual	Para los Contratos Colectivos de Trabajo por tiempo determinado e indeterminado la revisión contractual se hará cada dos años conforme a lo dispuesto en el Art. 399 de la LFT, y dicho convenio de revisión del contrato colectivo debe someterse a la aprobación de la mayoría de los trabajadores regidos por el mismo a través del voto de forma personal, libre, secreto, directo, pacífica, ágil y segura.	Verificar que la revisión contractual sea realizada cada dos años y haya sido sometida a la aprobación de los trabajadores y depositada ante el CFCyRL.	PNA	Crítico	1.6287

3. Métrica de Verificación DEAR T-MEC

		Estándar DEAR T-MEC				
		Métrica de Verificación DEAR T-MEC				
		Versión 1.0				
Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
1. Sindicalización y Contratación Colectiva						
1.14	Vacantes	La empresa debe notificar al sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo y a los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse.	Verificar que la empresa haya notificado al sindicato y a los trabajadores de las vacantes existentes para que sean cubiertas.	PNA	Mayor	0.6515
1.15	Cuota sindical	El trabajador puede manifestar por escrito su voluntad de que no se le aplique el descuento de la cuota sindical, en tal caso el patrón no debe descontarla del salario del trabajador.	Entrevistar a los trabajadores para cerciorarse que es su voluntad aportar la cuota sindical.	PNA	Crítico	1.6287

3. Métrica de Verificación DEAR T-MEC

		Estándar DEAR T-MEC Métrica de Verificación DEAR T-MEC Versión 1.0				
Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
2. Trabajo forzoso						
2.1	Política	La empresa debe establecer su compromiso por escrito de prohibir la trata de personas y los delitos asociados: trabajo forzoso, esclavitud, condición de siervo, explotación laboral, discriminación, acoso sexual y hostigamiento; en la totalidad de las operaciones que lleva a cabo de manera directa y a través de intermediarios o subcontratistas de servicios.	Verificar que la empresa tenga una política escrita, publicada e implementada que prohíba la trata de personas, los delitos asociados a trata, discriminación, acoso sexual y hostigamiento.		Mayor	0.6515
2.2	Procedimiento	La empresa debe tener un procedimiento documentado e implementado que garantice el trabajo digno, que respete la dignidad humana de todos los trabajadores y que permita detectar y prevenir prácticas de trata de personas, trabajo forzoso, discriminación, acoso sexual y hostigamiento.	Se verifica que la empresa tenga un procedimiento documentado e implementado de trabajo digno y prohibición de trata de personas y trabajo forzoso.		Cero tolerancia	3.2573
2.3.a	Intermediario laboral o contratista	La empresa debe formalizar a través de un contrato escrito la relación que establece con el intermediario laboral o contratista, aún y cuando el intermediario no esté constituido formalmente. El contrato debe contener la prohibición de realizar actos de trata de personas y los delitos asociados, así como el respeto de los derechos humanos, laborales y sociales de los trabajadores.	Verificar que exista un contrato debidamente firmado entre la empresa y el intermediario laboral o contratista, que reúna al menos los requisitos enunciados en el indicador. El intermediario debe tener un ejemplar del contrato.	PNA	Crítico	1.6287

3. Métrica de Verificación DEAR T-MEC

		Estándar DEAR T-MEC				
		Métrica de Verificación DEAR T-MEC				
		Versión 1.0				
Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
2. Trabajo forzoso						
2.3.b	Intermediario laboral o contratista	Los intermediarios que participan en el reclutamiento, contratación y traslado de los trabajadores de campo deben estar capacitados sobre los temas de los delitos asociados a la trata de personas, de manera particular los vinculados al ámbito laboral, y sobre contratación equitativa, ética o justa.	Se verifica que existan los materiales con los que fueron capacitados los intermediarios sobre el tema de trata de personas; fotografías y lista de asistencia debidamente firmados por el instructor y la persona que supervisa la realización de la capacitación.	PNA	Crítico	1.6287
2.4	Subcontratación	Cuando la empresa recurra a la subcontratación de personal, debe verificar que dicha agencia cumpla con los requisitos legales establecidos y que cubra íntegramente los salarios y prestaciones correspondientes a los trabajadores. La relación con el subcontratista debe formalizarse a través de un contrato por escrito, el contrato debe contener la prohibición de realizar actos de trata de personas y los delitos asociados, así como el respeto de los derechos humanos, laborales y sociales de los trabajadores.	Verificar que exista un contrato debidamente firmado entre la empresa y el subcontratista. El subcontratista debe tener un ejemplar del contrato.	PNA	Crítico	1.6287
2.5	Difusión de las vacantes	La oferta laboral de la empresa para cubrir las vacantes debe difundirse, ser clara, precisa y aplicar el principio de igualdad sustantiva: con el perfil y requisitos de los aspirantes, los salarios ofrecidos, prestaciones y condiciones para ser contratados. Cuando se contrate trabajadores migrantes se debe detallar y mostrar imágenes de las condiciones de las viviendas y servicios asistenciales que se les proporcionan en los albergues. El trabajador debe firmar de conocimiento y aceptación de la oferta laboral.	Verificar que la oferta laboral para cubrir las vacantes reúne al menos los requisitos enunciados en el indicador y el trabajador firma de conocimiento y aceptación.		Crítico	1.6287

3. Métrica de Verificación DEAR T-MEC

		Estándar DEAR T-MEC				
		Métrica de Verificación DEAR T-MEC				
		Versión 1.0				
Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
2. Trabajo forzoso						
2.6	Costos de contratación	Los costos de contratación y traslado de los trabajadores del campo (permanentes, eventuales y estacionales o jornaleros) debe ser cubierto por el empleador, y no se pueden aplicar descuentos a los salarios de los trabajadores por dichos conceptos.	Se verifica que la empresa haya cubierto los costos de contratación y traslado de los trabajadores del campo.	PNA	Cero tolerancia	3.2573
2.7	Formalización de la contratación	La empresa formaliza la contratación de los trabajadores a través de un contrato individual o colectivo de trabajo. Se integra su expediente con las copias de la documentación de identidad (acta de nacimiento, CURP, credencial de elector y número de seguridad social), por ningún motivo se retienen documentos de identidad originales. Debe entregarse un ejemplar del contrato al trabajador. Cuando el trabajador no sepa leer y escribir, debe estar alguien de su confianza para que le lea el contenido del contrato de trabajo, el trabajador coloca su huella o firma si está de acuerdo con las condiciones; así mismo, la persona que le leyó el contrato firma de testigo.	Se verifica que la empresa tenga el expediente del trabajador que contenga el contrato de trabajo y las copias de los documentos de identidad, y evidencia de que el trabajador tiene conocimiento del contenido del contrato y que recibió un ejemplar.		Cero tolerancia	3.2573
2.8	Seguridad Social	Los trabajadores de la empresa están inscritos en el sistema de seguridad social y tienen conocimiento de los beneficios que reciben para ellos y sus familias.	Verificar que los trabajadores de la empresa tengan seguridad social y tengan conocimiento de los beneficios.		Cero tolerancia	3.2573

3. Métrica de Verificación DEAR T-MEC

		Estándar DEAR T-MEC				
		Métrica de Verificación DEAR T-MEC				
		Versión 1.0				
Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
2. Trabajo forzoso						
2.9	Prestaciones	La empresa debe cubrir a los trabajadores las siguientes prestaciones: séptimo día, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y reparto de utilidades. A los trabajadores de campo eventuales y estacionales, se les debe cubrir la parte proporcional. El pago de estas prestaciones deben ser desglosadas en los recibos de pago.	Se verifica en los sistemas contables que les fueron cubiertas las prestaciones correspondientes a los trabajadores.		Cero tolerancia	3.2573
2.10	Percepción salarial mínima	Cuando se contrate al trabajador por jornada, a destajo, por rendimiento o por tarea, su percepción no debe ser inferior al salario mínimo general diario de la región en donde desempeñe el trabajo, aún y cuando el trabajador no cumpla con la tarea asignada.	Se verifica documentalmente y con entrevistas, que el pago del salario diario a los trabajadores no es inferior al salario mínimo general de la región.		Cero tolerancia	3.2573
2.11	Protección del salario	El salario debe ser pagado directamente al trabajador, semanal o quincenal, según corresponda al tipo de trabajador; el trabajador debe disponer libremente de su salario, se le pagará en el lugar de trabajo, los días laborables, sólo se le pueden hacer los descuentos permitidos por la ley, los recibos de pago pueden ser impresos o comprobantes fiscales digitales por internet (CFDI), si son impresos deben contener la firma autógrafa del trabajador para su validez. Si el pago del salario se realiza vía tarjeta bancaria, las tarjetas no pueden ser entregadas a terceros vinculados a la empresa para su administración, debe tenerla y manejarla directamente el trabajador.	Verificar en las nóminas electrónicas o físicas el cumplimiento de las disposiciones legales del pago del salario. En entrevista a los trabajadores se cerciora del cumplimiento con las condiciones generales del salario y que le fue entregado copia de recibo de pago.		Cero tolerancia	3.2573

3. Métrica de Verificación DEAR T-MEC

		Estándar DEAR T-MEC				
		Métrica de Verificación DEAR T-MEC				
		Versión 1.0				
Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
2. Trabajo forzoso						
2.12.a	Jornada de trabajo	Debe formalizarse en el contrato de trabajo la jornada y respetarse de acuerdo a lo siguiente: jornada diurna (entre las seis y veinte horas, máximo 8 horas diarias), jornada nocturna (entre las veinte y las seis horas, máximo 7 horas diarias) y jornada mixta (diurna y nocturna, la nocturna no debe ser mayor a 3.5 horas, máximo 7.5 horas diarias).	Verificar que en el contrato individual y/o colectivo de trabajo deberá estar establecida la jornada de trabajo a la que se compromete el trabajador y la empresa debe implementar el registro de asistencia especificando hora de entrada y salida del trabajador.		Crítico	1.6287
2.12.b	Jornada de trabajo	Se prohíbe y controla que el trabajador no labore jornadas inhumanas por lo notoriamente excesivas, aún y cuando su interés sea obtener un ingreso mayor por el trabajo a destajo o las horas extraordinarias.	Verificar que en los sistemas de registro de asistencia se establecen límites de tiempo para checar hora de entrada y salida de los trabajadores, sin que supere las horas laboradas de acuerdo al tipo de jornada y número de horas extras acordadas.		Cero tolerancia	3.2573
2.12.c	Jornada de trabajo	La empresa debe conceder al trabajador un descanso de al menos media hora cuando labore la jornada continua.	Verificar que en el control de asistencia debe quedar registrado el tiempo de descanso del trabajador, especificando hora de inicio y término del descanso.		Mayor	0.6515
2.12.d	Jornada de trabajo	La jornada de trabajo se considera desde que el trabajador llega a las instalaciones de la empresa y hasta el momento en que se retira. Los tiempos muertos se consideran parte de la jornada de trabajo y se deben considerar en la contabilización y pago del salario, aún y cuando el trabajador sea contratado por destajo, tarea o rendimiento.	Debe verificarse que los tiempos muertos se contabilizan y se pagan al trabajador.		Crítico	1.6287

3. Métrica de Verificación DEAR T-MEC

		Estándar DEAR T-MEC Métrica de Verificación DEAR T-MEC Versión 1.0				
Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
2. Trabajo forzoso						
2.13.a	Horas extras	Debe documentarse que el trabajador acepta voluntariamente laborar horas extras.	Verificar la existencia del documento firmado por el trabajador donde acepta laborar horas extras.	PNA	Menor	0.3257
2.13.b	Horas extras	Las horas extras no deben exceder tres horas diarias, tres veces a la semana, y se pagan con un cien por ciento más el salario que corresponda a la jornada (salario doble).	Se verifica en el control de asistencia el número de horas trabajadas y se pagan como corresponde a las primeras 9 horas extras semanales.	PNA	Crítico	1.6287
2.13.c	Horas extras	La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de 9 horas a la semana se pagan con un doscientos por ciento más el salario que corresponda a la jornada (salario triple) y no deben ser mayores a 12 horas semanales.	Se verifica en el control de asistencia el número de horas trabajadas y se pagan como corresponde cuando excede de 9 horas extras semanales.	PNA	Crítico	1.6287
2.14.a	Días de descanso	La empresa cubre al trabajador el séptimo día por cada seis días laborados y el trabajador lo descansa.	Verificar que en el recibo de nómina se detalle el pago del séptimo día y entrevistar a los trabajadores para confirmar que se descansa.		Mayor	0.6515
2.14.b	Días de descanso	Para los trabajadores eventuales o estacionales del campo el séptimo día se les paga sobre la parte proporcional de los días trabajados.	Se verifica que en los recibos de nómina de los trabajadores eventuales o estacionales se especifique el pago proporcional del séptimo día.	PNA	Mayor	0.6515
2.14.c	Días de descanso	Cuando el trabajador labore el día de descanso semanal o los días de descanso obligatorio se le paga el salario del día descanso y un salario doble por el servicio prestado (salario triple).	Verificar que se cubra el pago de salario de los días de descanso cuando los trabajadores laboren.	PNA	Mayor	0.6515

3. Métrica de Verificación DEAR T-MEC

		Estándar DEAR T-MEC				
		Métrica de Verificación DEAR T-MEC				
		Versión 1.0				
Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
2. Trabajo forzoso						
2.15	Condiciones térmicas elevadas	Se debe vigilar que en los trabajos en campo abierto, invernaderos, casa sombra, bajo techo, talleres, bodegas, otros, la exposición máxima diaria de los trabajadores a condiciones térmicas elevadas no debe ser superior al índice de temperatura globo bulbo húmedo de 26.7 °C, de lo contrario tendría que establecer medidas de control para limitar el tiempo de exposición y de no exposición de los trabajadores.	Verificar que se cuentan con registros donde se lleva un control de las condiciones térmicas elevadas (calor) a que se exponen los trabajadores, los tiempos de exposición y las acciones que se realizan, apegado a la Tabla 1 de la NOM-015-STPS-2001.		Crítico	1.6287
2.16	Condiciones térmicas abatidas	Se debe vigilar que en trabajos en cuartos fríos, campo abierto, invernaderos, naves, casa sombra, talleres, bodegas, otros, cuando la temperatura leída en el termómetro sea igual o menor de 10 °C el tiempo de exposición para una persona adecuadamente vestida (EPP) no debe ser mayor a una hora, de lo contrario tendrá que establecer medidas de control para limitar el tiempo de exposición y de no exposición de los trabajadores.	Verificar que se cuentan con registros donde se lleva un control de las condiciones térmicas abatidas (frío) a que se exponen los trabajadores, los tiempos de exposición, las acciones que se realizan y los equipos de protección personal que se proporcionan de acuerdo a la Tabla 2, y Tabla A.2 de la NOM-015-STPS-2001.		Crítico	1.6287
2.17	Manejo manual de cargas en personas mayores de 45 años	La empresa no debe permitir que trabajadores del sexo femenino mayores de 45 años realicen trabajos de levantar y/o bajar cargas con un peso mayor a los 15 kg, y que trabajadores del sexo masculino mayores de 45 años realicen trabajos de levantar y/o bajar cargas con peso mayor a los 20 kg., los trabajadores deben recibir capacitación en el manejo manual de cargas. Solo trabajadores que cuenten con el aval médico podrán permitírseles aumentar la carga máxima de 20 kg femenino y 25 kg masculino.	Verificar que el peso máximo a levantar o bajar un trabajador mayor de 45 años no exceda de lo permitido, si se cuenta documentado cuánto pesa un balde o cubeta lleno, o si se tienen marcados para establecer el máximo al que se debe llenar, cumpliendo con la NOM-036-1-STPS-2018.		Menor	0.3257

3. Métrica de Verificación DEAR T-MEC

		Estándar DEAR T-MEC				
		Métrica de Verificación DEAR T-MEC				
		Versión 1.0				
Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
2. Trabajo forzoso						
2.18	Manejo manual de cargas en personas de 18 a 45 años	La empresa no debe permitir que trabajadoras del sexo femenino de 18 a 45 años realicen trabajos de levantar y/o bajar cargas con un peso mayor a los 20 kg, y que trabajadores del sexo masculino de 18 a 45 años realicen trabajos de levantar y/o bajar cargas con peso mayor a los 25 kg., los trabajadores deben recibir capacitación en el manejo manual de cargas.	Verificar que el peso máximo a levantar o bajar un trabajador de 18 a 45 años no exceda de lo permitido, considerado en la NOM-036-1-STPS-2018.		Menor	0.3257
2.19	Manejo manual de cargas en mujeres embarazadas	Se debe prohibir que las mujeres en estado de gestación, y durante las primeras 10 semanas posteriores al parto, realicen actividades de manejo de materiales de forma manual que impliquen cargas de más de 10 kg, posturas forzadas, o con movimientos repetitivos por períodos prolongados, que impliquen esfuerzo abdominal o de miembros inferiores, se debe informar y capacitar a las trabajadoras de los riesgos.	Verificar que las trabajadoras embarazadas no estén realizando actividades de manejo manual de cargas mayores a 10 kg., como se documenta el control para reubicar a las trabajadoras embarazadas cumpliendo con la NOM-036-1-STPS-2018.		Crítico	1.6287
2.20	Restricciones posturales	La empresa para las actividades de trabajo en forma manual cuenta con una estimación del riesgo ergonómico que considere entre otros puntos las restricciones posturales para identificar en nivel de riesgo para el trabajador que adopta posturas incómodas o forzadas al estar agachado por largo tiempo, al levantar o transportar una carga debido al espacio disponible.	Verificar que se cuenta con una estimación del riesgo ergonómico, que aplique controles para mitigar el riesgo de la exposición, que se implemente un programa de vigilancia a la salud ocupacional apegado a la NOM-036-1-STPS-2018.		Crítico	1.6287


3. Métrica de Verificación DEAR T-MEC

		Estándar DEAR T-MEC				
		Métrica de Verificación DEAR T-MEC				
		Versión 1.0				
Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
2. Trabajo forzoso						
2.21	Factores de riesgo psicosocial	La empresa cuenta con la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores y documentan las medidas preventivas o correctivas realizadas, como resultado del análisis de los factores de riesgo. Se tienen mecanismos disponibles para que los trabajadores puedan presentar quejas y denuncias por amenazas, coerción física, malos tratos y para denunciar actos de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas y rechazo, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima. Se realiza la difusión de los mecanismos de denuncia y se informa a los trabajadores.	Verificar que se cuenta implementada la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, qué registros se llevan de las acciones de prevención y control, qué mecanismos tienen para recibir las quejas o denuncias, cómo son atendidas y cuáles son el resultado de su seguimiento, así como la forma de cómo se informa a los trabajadores de los mecanismos para emitir una denuncia por violencia laboral, todo en cumplimiento con la NOM-035-STPS-2018.		Mayor	0.6515
2.22	Trabajos en espacios confinados	Se tienen implementadas las medidas de seguridad para realizar los trabajos en espacios confinados, entre ellas prohibir el acceso a trabajadores no aptos, que se exceda el tiempo máximo autorizado, realizar los trabajos en forma individual, introducir equipo de combustión interna al interior, así como prohibir que se realicen los trabajos cuando no se cuente con los procedimientos de seguridad; no se apliquen las medidas de seguridad, no se cuente con el equipo de protección personal necesario, no se cuente con los materiales, herramientas o equipos necesarios para desarrollar la actividad o se presente cualquier otra anomalía que comprometa la seguridad y vida de los trabajadores, proporcionar capacitación al personal autorizado.	Verificar que se cuenta con los procedimientos y medidas de seguridad para realizar los trabajos en espacios confinados, que solo personal autorizado y capacitado realiza estos trabajos peligrosos, que se proporciona el equipo de protección personal, el seguimiento a las medidas de seguridad y los registros de las capacitaciones realizadas, cumpliendo con la NOM-033-STPS-2015.		Mayor	0.6515

3. Métrica de Verificación DEAR T-MEC

		Estándar DEAR T-MEC				
		Métrica de Verificación DEAR T-MEC				
		Versión 1.0				
Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
2. Trabajo forzoso						
2.23	Manejo de agroquímicos	La empresa proporciona al personal que usa y maneja agroquímicos: capacitación, adiestramiento, y el equipo de protección personal establecido en la hoja de datos de seguridad o etiqueta. El equipo de protección debe usarse y retirarse correctamente, mantenerlo en condiciones de funcionamiento seguro, incluyendo su lavado al término de cada jornada en el propio centro de trabajo. Provee espacios para guardar la ropa del trabajador, para lavarse y bañarse (con jabón y agua limpia). Se mantienen vigentes los antídotos y medicamentos contra los efectos de los agroquímicos que se utilizan en el centro de trabajo y se informa a los trabajadores sobre los riesgos a la salud y al ambiente.	Verificar que la empresa cumpla con las especificaciones de uso y manejo seguro de los agroquímicos atendiendo a la NOM-003-STPS-1999.		Cero tolerancia	3.2573
2.24	Vigilancia a la salud del personal que maneja agroquímicos	La empresa tiene un programa de vigilancia a la salud del personal ocupacionalmente expuesto que usa y maneja los agroquímicos para cuidar el estado de salud, detectar las alteraciones orgánicas tempranas a su salud, e identificar trabajadores con mayor susceptibilidad. El programa debe considerar los exámenes médicos de ingreso, periódicos y específicos, evaluación clínica, las medidas a realizar cuando derivado de los exámenes médicos se evidencie alguna alteración o se confirme una afectación a la salud personal y el método a seguir para reubicación del trabajador en labores que no impliquen exposición al factor de riesgo. El programa deberá estar a cargo de un médico con experiencia en medicina del trabajo.	Verificar que se cuenta con un programa implementado de vigilancia a la salud del personal ocupacionalmente expuesto a los agroquímicos y se le da seguimiento para proteger la salud y la vida de los trabajadores.		Crítico	1.6287


3. Métrica de Verificación DEAR T-MEC

		Estándar DEAR T-MEC				
		Métrica de Verificación DEAR T-MEC				
		Versión 1.0				
Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
2. Trabajo forzoso						
2.25	Atención a emergencias	La empresa tiene implementado un plan de atención de emergencias que considera como mínimo, la atención de: casos de intoxicación por exposición aguda a agroquímicos u otras sustancias químicas peligrosas; derrames o fugas de agroquímicos; materiales para contener los derrames, el equipo de protección personal que atiende la emergencia, la capacitación al personal expuesto para la contención, así como cualquier otra condición que ponga en riesgo la vida o integridad del trabajador, con base en los riesgos detectados.	Verificar que se cuenta implementado un plan de atención de emergencias para los casos de exposición aguda o intoxicación, derrames o fugas de agroquímicos, que se tienen las constancias y registros de la capacitación del personal a atender las emergencias, la difusión y publicación que se realiza de los planes en las áreas de trabajo donde se puedan presentar las emergencias, y los materiales para absolver y contener los derrames o fugas.		Crítico	1.6287


3. Métrica de Verificación DEAR T-MEC

		Estándar DEAR T-MEC				
		Métrica de Verificación DEAR T-MEC				
		Versión 1.0				
Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
3. Trabajo infantil						
3.1	Política	Se debe contar con una política escrita donde la empresa se comprometa a respetar la legislación vigente en el país y no contratar a personas menores de 18 años en las actividades agrícolas, por considerarse peligrosas e insalubres.	Verificar que la empresa tenga la política de prohibición de trabajo infantil y trabajo infantil forzoso, que sea del conocimiento de los trabajadores y se respete.		Mayor	0.6515
3.2	Procedimiento	Se debe diseñar e implementar un procedimiento para garantizar que en las actividades agrícolas no se tienen contratadas personas menores de edad. Además debe incluirse en el procedimiento lo siguiente: control de acceso de los menores de edad a las instalaciones de la empresa, detección de menores de edad que asistan para ayudar a sus padres (delegación de actividades agrícolas de padres a hijos), mecanismo de retiro de los menores de edad cuando se detecten en las actividades agrícolas y reparación de daño al menor que se identificó trabajando.	Verificar que se cuente con el procedimiento de prohibición de trabajo infantil y trabajo infantil forzoso, documentado e implementado en las operaciones de la empresa y que reúna al menos los requisitos enunciados en el indicador.		Cero tolerancia	3.2573
3.3	Difusión de la política y el procedimiento	La política y el procedimiento de no contratación de mano de obra infantil deben difundirse a las partes interesadas de la empresa.	Se cerciora que se tengan registros de asistencia, fotografías y materiales que demuestren que la política y el procedimiento de no contratación de mano de obra infantil fueron difundidas a las partes interesadas de la empresa.		Mayor	0.6515
3.4	Registro	Realizar un registro de las personas menores de edad que ingresen a las instalaciones de la empresa y debe incluir al menos los siguientes datos: nombre, edad, fecha y motivo de la visita.	Verificar que se lleva un registro actualizado de ingreso de menores de edad a la empresa.		Menor	0.3257

3. Métrica de Verificación DEAR T-MEC

		Estándar DEAR T-MEC				
		Métrica de Verificación DEAR T-MEC				
		Versión 1.0				
Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
3. Trabajo infantil						
3.5	Retiro del menor de edad de las actividades agrícolas	Cuando se identifica a menores de edad trabajando (contratados o ayudando a sus padres o familiares), se les debe retirar de las actividades respetando cabalmente sus derechos humanos, entregar a sus padres o tutores, quienes deben firmar un compromiso para que el menor no reincida en dicha conducta.	Debe existir carta compromiso firmada por los padres o tutores del menor que estaba trabajando.	PNA	Crítico	1.6287
3.6	Reparación de daño al menor de edad	Cuando se haya identificado a un menor de edad trabajando se debe investigar los motivos que lo llevaron a trabajar y de manera conjunta con los padres o tutores buscar atender la causa de dicha acción.	Se debe verificar el reporte donde se documenten las causas que originaron que el niño trabajara e indicar la actuación de la empresa para apoyar a ese menor de edad.	PNA	Mayor	0.6515
3.7.a	Sistema de protección a la infancia	La empresa promueve la integración y permanencia educativa de los hijos de los trabajadores migrantes otorgando apoyos de materiales educativos y/o transporte escolar.	Presentar un informe detallado de las acciones que lleva a cabo la empresa para la integración y permanencia educativa de los hijos de sus trabajadores migrantes.	PNA	Mayor	0.6515
3.7.b	Sistema de protección a la infancia	La empresa promueve la integración y permanencia educativa de los hijos de los trabajadores locales otorgando apoyos de materiales educativos y/o transporte escolar.	Presentar un informe detallado de las acciones que lleva a cabo la empresa para la integración y permanencia educativa de los hijos de sus trabajadores locales.		Crítico	1.6287
3.7.c	Sistema de protección a la infancia	La empresa promueve la integración y permanencia educativa de los niños y jóvenes de la comunidad, otorgando apoyos de materiales educativos y/o transporte escolar.	Presentar un informe detallado de las acciones que lleva a cabo la empresa para la integración y permanencia educativa de los niños y jóvenes de la comunidad.	PNA	Menor	0.3257

3. Métrica de Verificación DEAR T-MEC

		Estándar DEAR T-MEC				
		Métrica de Verificación DEAR T-MEC				
		Versión 1.0				
Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
3. Trabajo infantil						
3.7.d	Sistema de protección a la infancia	La empresa otorga becas a los hijos de sus trabajadores y/o a los niños y jóvenes de la comunidad para favorecer la integración y permanencia educativa.	Presentar un informe detallado y documentos que evidencien el otorgamiento de becas educativas.	PNA	Mayor	0.6515
3.7.e	Sistema de protección a la infancia	La empresa proporciona servicios de guardería en espacios apropiados y con los sistemas de seguridad requeridos para la protección de los hijos de los trabajadores migrantes.	Verificar físicamente que exista el servicio y que garantice la seguridad para los hijos de los trabajadores migrantes. Así mismo, se debe tener una lista de asistencia de los beneficiarios del servicio de guardería.	PNA	Mayor	0.6515
3.7.f	Sistema de protección a la infancia	La empresa proporciona servicios de guardería en espacios apropiados y con los sistemas de seguridad requeridos para la protección de los hijos de los trabajadores locales.	Verificar físicamente que exista el servicio y que garantice la seguridad para los hijos de los trabajadores locales. Así mismo, se debe tener una lista de asistencia de los beneficiarios del servicio de guardería.	PNA	Mayor	0.6515
3.7.g	Sistema de protección a la infancia	Se otorga alimentación gratuita a los beneficiarios de la guardería, hijos de trabajadores migrantes y/o locales, que se encuentran instaladas en los centros de trabajo y/o albergues de la empresa.	Presentar documentos para verificar que la alimentación de los beneficiarios de las guarderías corren por cuenta de la empresa.	PNA	Mayor	0.6515
3.7.h	Sistema de protección a la infancia	La empresa promueve y lleva a cabo actividades artísticas, culturales y deportivas con los hijos de los trabajadores y/o con los niños y jóvenes de la comunidad.	Verificar el programa de actividades, fotografías y testimonios de las actividades realizadas.		Crítico	1.6287

3. Métrica de Verificación DEAR T-MEC

		Estándar DEAR T-MEC				
		Métrica de Verificación DEAR T-MEC				
		Versión 1.0				
Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
3. Trabajo infantil						
3.8	Inspección de la autoridad laboral	Si en la empresa se detectaron menores de edad trabajando durante una inspección de la autoridad del trabajo, debe presentar evidencia de la acción correctiva de respuesta a la inspección.	Verificar el contenido del acta de inspección de la autoridad laboral y la acción correctiva.	PNA	Crítico	1.6287
3.9	Resarcimiento al menor trabajador	Si la autoridad laboral determina que el menor de edad que estaba laborando no percibe el salario correspondiente al tipo de servicios prestados, respecto a otros trabajadores de la empresa, el empleador debe resarcirle las diferencias.	Verificar en acta de inspección si la autoridad laboral señaló que el menor no percibía el salario correspondiente a su trabajo, mostrar nómina de pago de las diferencias salariales no pagadas al trabajador menor de edad.	PNA	Crítico	1.6287
3.10	Señalamiento público	Cuando se señale públicamente que la empresa tiene contratados a menores de edad en las actividades agrícolas, debe retirarlos inmediatamente de acuerdo con su procedimiento y realizar acciones de reparación de daño al menor.	Verificar que la empresa haya documentado el retiro del menor de edad trabajador y realizado la reparación de daño.	PNA	Crítico	1.6287
Calificación						100.00

4. Lista de Verificación DEAR T-MEC

		Estándar DEAR T-MEC			
		Lista de Verificación DEAR T-MEC			
		Versión 1.0			
Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Cumple Si/No/NA	Observación del auditor
1. Sindicalización y Contratación Colectiva					
1.1	Pólítica	La empresa cuenta con una política para garantizar el respeto a los derechos colectivos de los trabajadores tales como libertad de asociación, autonomía, el derecho a huelga y de contratación colectiva. Y se compromete a no promover ni participar en la constitución, funcionamiento, administración o financiamiento del Sindicato de los trabajadores, es decir, no realiza actos de injerencia que menoscaben el derecho de sindicalización y contratación colectiva de los trabajadores.	Verificar que la empresa tenga una política escrita, publicada e implementada que respete los derechos colectivos de los trabajadores y no tenga injerencia en la vida sindical.		
1.2	Legitimación de Contrato Colectivo de Trabajo existente	La empresa que tenía celebrado Contrato Colectivo de Trabajo con un Sindicato de trabajadores antes del 1 de mayo de 2019, debe realizar el proceso de legitimación de acuerdo al protocolo emitido por la autoridad del trabajo en México, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 31 de julio de 2019.	Verificar que el Contrato Colectivo de Trabajo existente haya sido legitimado de acuerdo con los lineamientos y reglas del protocolo para la legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo existentes.		
1.3	Trabajadores sindicalizados	El sindicato debe entregar a la empresa una copia del listado de los trabajadores que formen parte del sindicato y que estén laborando en el centro de trabajo, dicho listado debe contener los siguientes datos: nombre del trabajador, CURP, fecha de contratación, firma autógrafa de los trabajadores y la firma del representante del sindicato que avale dicho listado. El listado debe ser por cada uno de los sindicatos existentes en la empresa y aplica cuando se trate de un contrato colectivo de trabajo inicial o existente en la empresa.	Se verifica la existencia del listado de los trabajadores sindicalizados que estén laborando en la empresa.		

4. Lista de Verificación DEAR T-MEC

		Estándar DEAR T-MEC Lista de Verificación DEAR T-MEC Versión 1.0			
Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Cumple Si/No/NA	Observación del auditor
1. Sindicalización y Contratación Colectiva					
1.4	Solicitud de constancia de representatividad	Cuando un sindicato solicite la constancia de representatividad para la firma de un contrato colectivo de trabajo inicial con la empresa, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCyRL) emitirá un aviso para que sea publicado por la empresa, y ésta debe colocarlo en los lugares de mayor afluencia para hacerlo del conocimiento de los trabajadores y a cualquier otro sindicato interesado en obtener la constancia de representatividad.	Se verifica que se tenga documento del aviso emitido por el CFCyRL y fotografías de cada uno de los lugares donde fue publicado el aviso.		
1.5.a	Procedimiento de consulta	La empresa debe apoyar para difundir la convocatoria y demás documentos que solicite el CFCyRL para el desarrollo de los procedimientos de consulta necesarios.	Verificar que existen evidencias de las convocatorias difundidas para llevar a cabo la consulta a los trabajadores.		
1.5.b	Procedimiento de consulta	La empresa debe apoyar al Sindicato para difundir las convocatorias para las consultas a los trabajadores sobre el contenido del Contrato Colectivo Inicial o el Convenio de Revisión.	Se verifica que la empresa apoya al Sindicato en la difusión de convocatorias de los procesos de consulta.		
1.5.c	Procedimiento de consulta	El empleador ni los trabajadores de confianza de la empresa pueden intervenir en ninguna de las acciones consideradas en los procedimientos de consulta del CFCyRL, ni las que lleve a cabo el Sindicato, únicamente pueden dar apoyos lógicos para que se realicen las votaciones de forma personal, libre, secreta, directa, pacífica, ágil y segura.	Verificar que en los documentos de los participantes en los procesos de consulta no participaron trabajadores de confianza de la empresa, y a través de entrevistas a los trabajadores cerciorase que no hubo injerencia del empleador en el proceso de consulta.		

4. Lista de Verificación DEAR T-MEC

		Estándar DEAR T-MEC			
		Lista de Verificación DEAR T-MEC			
		Versión 1.0			
Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Cumple Si/No/NA	Observación del auditor
1. Sindicalización y Contratación Colectiva					
1.6	Ejemplar de contrato o convenio a los trabajadores	La empresa puede verificar que el Sindicato entregue oportunamente a los trabajadores un ejemplar impreso o electrónico del Contrato Colectivo Inicial o Convenio de Revisión que se someterá a consulta de los trabajadores la aprobación del contenido del contrato; al menos quince días antes de la votación.	Se evidencia que los trabajadores recibieron oportunamente un ejemplar del Contrato o Convenio que se someterá a consulta.		
1.7	Publicar resultados de las votaciones	La empresa permite que el Sindicato publique los resultados de la consulta de aprobación del contenido del contrato en lugares visibles y de fácil acceso del centro de trabajo, esto debe ser en un plazo no mayor a dos días posteriores a la fecha en que se llevó a cabo la consulta.	Se tiene evidencia de que los resultados de la consulta a los trabajadores fueron publicados en el centro de trabajo.		
1.8.a	Contenido de Contrato Colectivo de Trabajo	El Contrato Colectivo de Trabajo debe contener toda la información que se establece en Ley Federal del Trabajo, y no contravenir ninguno de los derechos humanos, laborales y sociales de los trabajadores.	Verificar que el Contrato Colectivo de Trabajo incluye los datos que indica la LFT.		
1.8.b	Contenido de Contrato Colectivo de Trabajo	El Contrato Colectivo de Trabajo no puede contener cláusula de exclusión por separación, entendiéndose ésta la que establece que aquellos trabajadores que dejen de pertenecer al Sindicato por renuncia o expulsión del mismo, puedan ser separados de su empleo sin responsabilidad para el patrón.	Verificar que en el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo no se establezca la cláusula de exclusión por separación y entrevistar a los trabajadores para confirmar que sea efectiva en la realidad.		

4. Lista de Verificación DEAR T-MEC

		Estándar DEAR T-MEC			
		Lista de Verificación DEAR T-MEC			
		Versión 1.0			
Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Cumple Si/No/NA	Observación del auditor
1. Sindicalización y Contratación Colectiva					
1.9	Entrega de Contrato Colectivo Inicial o Convenio de Revisión a los trabajadores	En el lapso de 15 días posteriores a que el Contrato Colectivo Inicial o Convenio de Revisión fue depositado ante el CFCyRL, la empresa debe entregar de manera gratuita un ejemplar impreso a los trabajadores, quienes deben firmar de recibido.	Se debe verificar que existe el listado de trabajadores a quienes le fue entregado el ejemplar impreso del Contrato Colectivo de Trabajo inicial y firmaron de recibido.		
1.10	Publicación de Contrato Colectivo de Trabajo	La empresa debe difundir y colocar en lugares visibles de alta afluencia el Contrato Colectivo de Trabajo para que los trabajadores conozcan su contenido.	Verificar que exista un reporte con fotografías de los lugares donde fue colocado el Contrato Colectivo de Trabajo.		
1.11	Certificado de Registro del Contrato Colectivo de Trabajo	La empresa cuenta con el Contrato Colectivo de Trabajo aprobado por los trabajadores y el Certificado de Registro del Contrato Colectivo de Trabajo expedido por el CFCyRL, el cual debe ser expedido en un lapso de tres días posterior a que el Sindicato lo depositó ante el CFCyRL.	Verificar que la empresa tenga el convenio y el certificado de registro del Contrato Colectivo de Trabajo y que estén vigentes.		
1.12	Revisión de salarios	La empresa debe realizar con el Sindicato la revisión del tabulador de salarios de los trabajadores, anualmente.	Verificar que el tabulador de salarios de los trabajadores esté vigente en el Contrato Colectivo de Trabajo.		
1.13	Revisión contractual	Para los Contratos Colectivos de Trabajo por tiempo determinado e indeterminado la revisión contractual se hará cada dos años conforme a lo dispuesto en el Art. 399 de la LFT, y dicho convenio de revisión del contrato colectivo debe someterse a la aprobación de la mayoría de los trabajadores regidos por el mismo a través del voto de forma personal, libre, secreto, directo, pacífica, ágil y segura.	Verificar que la revisión contractual sea realizada cada dos años y haya sido sometida a la aprobación de los trabajadores y depositada ante el CFCyRL.		

4. Lista de Verificación DEAR T-MEC

		Estándar DEAR T-MEC			
		Lista de Verificación DEAR T-MEC			
		Versión 1.0			
Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Cumple Si/No/NA	Observación del auditor
1. Sindicalización y Contratación Colectiva					
1.14	Vacantes	La empresa debe notificar al sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo y a los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse.	Verificar que la empresa haya notificado al sindicato y a los trabajadores de las vacantes existentes para que sean cubiertas.		
1.15	Cuota sindical	El trabajador puede manifestar por escrito su voluntad de que no se le aplique el descuento de la cuota sindical, en tal caso el patrón no debe descontarla del salario del trabajador.	Entrevistar a los trabajadores para cerciorarse que es su voluntad aportar la cuota sindical.		

4. Lista de Verificación DEAR T-MEC

		Estándar DEAR T-MEC			
		Lista de Verificación DEAR T-MEC			
		Versión 1.0			
Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Cumple Si/No/NA	Observación del auditor
2. Trabajo forzoso					
2.1	Política	La empresa debe establecer su compromiso por escrito de prohibir la trata de personas y los delitos asociados: trabajo forzoso, esclavitud, condición de siervo, explotación laboral, discriminación, acoso sexual y hostigamiento; en la totalidad de las operaciones que lleva a cabo de manera directa y a través de intermediarios o subcontratistas de servicios.	Verificar que la empresa tenga una política escrita, publicada e implementada que prohíba la trata de personas, los delitos asociados a trata, discriminación, acoso sexual y hostigamiento.		
2.2	Procedimiento	La empresa debe tener un procedimiento documentado e implementado que garantice el trabajo digno, que respete la dignidad humana de todos los trabajadores y que permita detectar y prevenir prácticas de trata de personas, trabajo forzoso, discriminación, acoso sexual y hostigamiento.	Se verifica que la empresa tenga un procedimiento documentado e implementado de trabajo digno y prohibición de trata de personas y trabajo forzoso.		
2.3.a	Intermediario laboral o contratista	La empresa debe formalizar a través de un contrato escrito la relación que establece con el intermediario laboral o contratista, aún y cuando el intermediario no esté constituido formalmente. El contrato debe contener la prohibición de realizar actos de trata de personas y los delitos asociados, así como el respeto de los derechos humanos, laborales y sociales de los trabajadores.	Verificar que exista un contrato debidamente firmado entre la empresa y el intermediario laboral o contratista, que reúna al menos los requisitos enunciados en el indicador. El intermediario debe tener un ejemplar del contrato.		

4. Lista de Verificación DEAR T-MEC

		Estándar DEAR T-MEC			
		Lista de Verificación DEAR T-MEC			
		Versión 1.0			
Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Cumple Si/No/NA	Observación del auditor
2. Trabajo forzoso					
2.3.b	Intermediario laboral o contratista	Los intermediarios que participan en el reclutamiento, contratación y traslado de los trabajadores de campo deben estar capacitados sobre los temas de los delitos asociados a la trata de personas, de manera particular los vinculados al ámbito laboral, y sobre contratación equitativa, ética o justa.	Se verifica que existan los materiales con los que fueron capacitados los intermediarios sobre el tema de trata de personas; fotografías y lista de asistencia debidamente firmados por el instructor y la persona que supervisa la realización de la capacitación.		
2.4	Subcontratación	Cuando la empresa recurra a la subcontratación de personal, debe verificar que dicha agencia cumpla con los requisitos legales establecidos y que cubra íntegramente los salarios y prestaciones correspondientes a los trabajadores. La relación con el subcontratista debe formalizarse a través de un contrato por escrito, el contrato debe contener la prohibición de realizar actos de trata de personas y los delitos asociados, así como el respeto de los derechos humanos, laborales y sociales de los trabajadores.	Verificar que exista un contrato debidamente firmado entre la empresa y el subcontratista. El subcontratista debe tener un ejemplar del contrato.		
2.5	Difusión de las vacantes	La oferta laboral de la empresa para cubrir las vacantes debe difundirse, ser clara, precisa y aplicar el principio de igualdad sustantiva: con el perfil y requisitos de los aspirantes, los salarios ofrecidos, prestaciones y condiciones para ser contratados. Cuando se contrate trabajadores migrantes se debe detallar y mostrar imágenes de las condiciones de las viviendas y servicios asistenciales que se les proporcionan en los albergues. El trabajador debe firmar de conocimiento y aceptación de la oferta laboral.	Verificar que la oferta laboral para cubrir las vacantes reúne al menos los requisitos enunciados en el indicador y el trabajador firma de conocimiento y aceptación.		

4. Lista de Verificación DEAR T-MEC

		Estándar DEAR T-MEC			
		Lista de Verificación DEAR T-MEC			
		Versión 1.0			
Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Cumple Si/No/NA	Observación del auditor
2. Trabajo forzoso					
2.6	Costos de contratación	Los costos de contratación y traslado de los trabajadores del campo (permanentes, eventuales y estacionales o jornaleros) debe ser cubierto por el empleador, y no se pueden aplicar descuentos a los salarios de los trabajadores por dichos conceptos.	Se verifica que la empresa haya cubierto los costos de contratación y traslado de los trabajadores del campo.		
2.7	Formalización de la contratación	La empresa formaliza la contratación de los trabajadores a través de un contrato individual o colectivo de trabajo. Se integra su expediente con las copias de la documentación de identidad (acta de nacimiento, CURP, credencial de elector y número de seguridad social), por ningún motivo se retienen documentos de identidad originales. Debe entregarse un ejemplar del contrato al trabajador. Cuando el trabajador no sepa leer y escribir, debe estar alguien de su confianza para que le lea el contenido del contrato de trabajo, el trabajador coloca su huella o firma si está de acuerdo con las condiciones; así mismo, la persona que le leyó el contrato firma de testigo.	Se verifica que la empresa tenga el expediente del trabajador que contenga el contrato de trabajo y las copias de los documentos de identidad, y evidencia de que el trabajador tiene conocimiento del contenido del contrato y que recibió un ejemplar.		
2.8	Seguridad Social	Los trabajadores de la empresa están inscritos en el sistema de seguridad social y tienen conocimiento de los beneficios que reciben para ellos y sus familias.	Verificar que los trabajadores de la empresa tengan seguridad social y tengan conocimiento de los beneficios.		

4. Lista de Verificación DEAR T-MEC

		Estándar DEAR T-MEC			
		Lista de Verificación DEAR T-MEC			
		Versión 1.0			
Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Cumple Si/No/NA	Observación del auditor
2. Trabajo forzoso					
2.9	Prestaciones	La empresa debe cubrir a los trabajadores las siguientes prestaciones: séptimo día, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y reparto de utilidades. A los trabajadores de campo eventuales y estacionales, se les debe cubrir la parte proporcional. El pago de estas prestaciones deben ser desglosadas en los recibos de pago.	Se verifica en los sistemas contables que les fueron cubiertas las prestaciones correspondientes a los trabajadores.		
2.10	Percepción salarial mínima	Cuando se contrate al trabajador por jornada, a destajo, por rendimiento o por tarea, su percepción no debe ser inferior al salario mínimo general diario de la región en donde desempeñe el trabajo, aún y cuando el trabajador no cumpla con la tarea asignada.	Se verifica documentalmente y con entrevistas, que el pago del salario diario a los trabajadores no es inferior al salario mínimo general de la región.		
2.11	Protección del salario	El salario debe ser pagado directamente al trabajador, semanal o quincenal, según corresponda al tipo de trabajador; el trabajador debe disponer libremente de su salario, se le pagará en el lugar de trabajo, los días laborables, sólo se le pueden hacer los descuentos permitidos por la ley, los recibos de pago pueden ser impresos o comprobantes fiscales digitales por internet (CFDI), si son impresos deben contener la firma autógrafa del trabajador para su validez. Si el pago del salario se realiza vía tarjeta bancaria, las tarjetas no pueden ser entregadas a terceros vinculados a la empresa para su administración, debe tenerla y manejarla directamente el trabajador.	Verificar en las nóminas electrónicas o físicas el cumplimiento de las disposiciones legales del pago del salario. En entrevista a los trabajadores se cerciora del cumplimiento con las condiciones generales del salario y que le fue entregado copia de recibo de pago.		

4. Lista de Verificación DEAR T-MEC

		Estándar DEAR T-MEC Lista de Verificación DEAR T-MEC Versión 1.0			
Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Cumple Si/No/NA	Observación del auditor
2. Trabajo forzoso					
2.12.a	Jornada de trabajo	Debe formalizarse en el contrato de trabajo la jornada y respetarse de acuerdo a lo siguiente: jornada diurna (entre las seis y veinte horas, máximo 8 horas diarias), jornada nocturna (entre las veinte y las seis horas, máximo 7 horas diarias) y jornada mixta (diurna y nocturna, la nocturna no debe ser mayor a 3.5 horas, máximo 7.5 horas diarias).	Verificar que en el contrato individual y/o colectivo de trabajo debe estar establecida la jornada de trabajo a la que se compromete el trabajador y la empresa debe implementar el registro de asistencia especificando hora de entrada y salida del trabajador.		
2.12.b	Jornada de trabajo	Se prohíbe y controla que el trabajador no labore jornadas inhumanas por lo notoriamente excesivas, aún y cuando su interés sea obtener un ingreso mayor por el trabajo a destajo o las horas extraordinarias.	Verificar que en los sistemas de registro de asistencia se establecen límites de tiempo para checar hora de entrada y salida de los trabajadores, sin que supere las horas laboradas de acuerdo al tipo de jornada y número de horas extras acordadas.		
2.12.c	Jornada de trabajo	La empresa debe conceder al trabajador un descanso de al menos media hora cuando labore la jornada continua.	Verificar que en el control de asistencia debe quedar registrado el tiempo de descanso del trabajador, especificando hora de inicio y término del descanso.		
2.12.d	Jornada de trabajo	La jornada de trabajo se considera desde que el trabajador llega a las instalaciones de la empresa y hasta el momento en que se retira. Los tiempos muertos se consideran parte de la jornada de trabajo y se deben considerar en la contabilización y pago del salario, aún y cuando el trabajador sea contratado por destajo, tarea o rendimiento.	Debe verificarse que los tiempos muertos se contabilizan y se pagan al trabajador.		

4. Lista de Verificación DEAR T-MEC

		Estándar DEAR T-MEC			
		Lista de Verificación DEAR T-MEC			
		Versión 1.0			
Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Cumple Si/No/NA	Observación del auditor
2. Trabajo forzoso					
2.13.a	Horas extras	Debe documentarse que el trabajador acepta voluntariamente laborar horas extras.	Verificar la existencia del documento firmado por el trabajador donde acepta laborar horas extras.		
2.13.b	Horas extras	Las horas extras no deben exceder tres horas diarias, tres veces a la semana, y se pagan con un cien por ciento más el salario que corresponda a la jornada (salario doble).	Se verifica en el control de asistencia el número de horas trabajadas y se pagan como corresponde a las primeras 9 horas extras semanales.		
2.13.c	Horas extras	La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de 9 horas a la semana se pagan con un doscientos por ciento más el salario que corresponda a la jornada (salario triple) y no deben ser mayores a 12 horas semanales.	Se verifica en el control de asistencia el número de horas trabajadas y se pagan como corresponde cuando excede de 9 horas extras semanales.		
2.14.a	Días de descanso	La empresa cubre al trabajador el séptimo día por cada seis días laborados y el trabajador lo descansa.	Verificar que en el recibo de nómina se detalle el pago del séptimo día y entrevistar a los trabajadores para confirmar que se descansa.		
2.14.b	Días de descanso	Para los trabajadores eventuales o estacionales del campo el séptimo día se les paga sobre la parte proporcional de los días trabajados.	Se verifica que en los recibos de nómina de los trabajadores eventuales o estacionales se especifique el pago proporcional del séptimo día.		
2.14.c	Días de descanso	Cuando el trabajador labore el día de descanso semanal o los días de descanso obligatorio se le paga el salario del día descanso y un salario doble por el servicio prestado (salario triple).	Verificar que se cubra el pago de salario de los días de descanso cuando los trabajadores laboren.		

4. Lista de Verificación DEAR T-MEC

		Estándar DEAR T-MEC			
		Lista de Verificación DEAR T-MEC			
		Versión 1.0			
Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Cumple Si/No/NA	Observación del auditor
2. Trabajo forzoso					
2.15	Condiciones térmicas elevadas	Se debe vigilar que en los trabajos en campo abierto, invernaderos, casa sombra, bajo techo, talleres, bodegas, otros, la exposición máxima diaria de los trabajadores a condiciones térmicas elevadas no debe ser superior al índice de temperatura globo bulbo húmedo de 26.7 °C, de lo contrario tendría que establecer medidas de control para limitar el tiempo de exposición y de no exposición de los trabajadores.	Verificar que se cuentan con registros donde se lleva un control de las condiciones térmicas elevadas (calor) a que se exponen los trabajadores, los tiempos de exposición y las acciones que se realizan, apegado a la Tabla 1 de la NOM-015-STPS-2001.		
2.16	Condiciones térmicas abatidas	Se debe vigilar que en trabajos en cuartos fríos, campo abierto, invernaderos, naves, casa sombra, talleres, bodegas, otros, cuando la temperatura leída en el termómetro sea igual o menor de 10 °C el tiempo de exposición para una persona adecuadamente vestida (EPP) no debe ser mayor a una hora, de lo contrario tendrá que establecer medidas de control para limitar el tiempo de exposición y de no exposición de los trabajadores.	Verificar que se cuentan con registros donde se lleva un control de las condiciones térmicas abatidas (frío) a que se exponen los trabajadores, los tiempos de exposición, las acciones que se realizan y los equipos de protección personal que se proporcionan de acuerdo a la Tabla 2, y Tabla A.2 de la NOM-015-STPS-2001.		
2.17	Manejo manual de cargas en personas mayores de 45 años	La empresa no debe permitir que trabajadores del sexo femenino mayores de 45 años realicen trabajos de levantar y/o bajar cargas con un peso mayor a los 15 kg, y que trabajadores del sexo masculino mayores de 45 años realicen trabajos de levantar y/o bajar cargas con un peso mayor a los 20 kg., los trabajadores deben recibir capacitación en el manejo manual de cargas. Solo trabajadores que cuenten con el aval médico podrán permitírseles aumentar la carga máxima de 20 kg femenino y 25 kg masculino.	Verificar que el peso máximo a levantar o bajar un trabajador mayor de 45 años no exceda de lo permitido, si se cuenta documentado cuánto pesa un balde o cubeta lleno, o si se tienen marcados para establecer el máximo al que se debe llenar, cumpliendo con la NOM-036-1-STPS-2018.		

4. Lista de Verificación DEAR T-MEC

		Estándar DEAR T-MEC Lista de Verificación DEAR T-MEC Versión 1.0			
Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Cumple Si/No/NA	Observación del auditor
2. Trabajo forzoso					
2.18	Manejo manual de cargas en personas de 18 a 45 años	La empresa no debe permitir que trabajadoras del sexo femenino de 18 a 45 años realicen trabajos de levantar y/o bajar cargas con un peso mayor a los 20 kg, y que trabajadores del sexo masculino de 18 a 45 años realicen trabajos de levantar y/o bajar cargas con peso mayor a los 25 kg., los trabajadores deben recibir capacitación en el manejo manual de cargas.	Verificar que el peso máximo a levantar o bajar un trabajador de 18 a 45 años no exceda de lo permitido, considerado en la NOM-036-1-STPS-2018.		
2.19	Manejo manual de cargas en mujeres embarazadas	Se debe prohibir que las mujeres en estado de gestación, y durante las primeras 10 semanas posteriores al parto, realicen actividades de manejo de materiales de forma manual que impliquen cargas de más de 10 kg, posturas forzadas, o con movimientos repetitivos por períodos prolongados, que impliquen esfuerzo abdominal o de miembros inferiores, se debe informar y capacitar a las trabajadoras de los riesgos.	Verificar que las trabajadoras embarazadas no estén realizando actividades de manejo manual de cargas mayores a 10 kg., como se documenta el control para reubicar a las trabajadoras embarazadas cumpliendo con la NOM-036-1-STPS-2018.		
2.20	Restricciones posturales	La empresa para las actividades de trabajo en forma manual cuenta con una estimación del riesgo ergonómico que considere entre otros puntos las restricciones posturales para identificar en nivel de riesgo para el trabajador que adopta posturas incómodas o forzadas al estar agachado por largo tiempo, al levantar o transportar una carga debido al espacio disponible.	Verificar que se cuenta con una estimación del riesgo ergonómico, que aplique controles para mitigar el riesgo de la exposición, que se implemente un programa de vigilancia a la salud ocupacional apegado a la NOM-036-1-STPS-2018.		

4. Lista de Verificación DEAR T-MEC

		Estándar DEAR T-MEC			
		Lista de Verificación DEAR T-MEC			
		Versión 1.0			
Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Cumple Si/No/NA	Observación del auditor
2. Trabajo forzoso					
2.21	Factores de riesgo psicosocial	La empresa cuenta con la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores y documentan las medidas preventivas o correctivas realizadas, como resultado del análisis de los factores de riesgo. Se tienen mecanismos disponibles para que los trabajadores puedan presentar quejas y denuncias por amenazas, coerción física, malos tratos y para denunciar actos de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas y rechazo, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima. Se realiza la difusión de los mecanismos de denuncia y se informa a los trabajadores.	Verificar que se cuenta implementada la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, qué registros se llevan de las acciones de prevención y control, qué mecanismos tienen para recibir las quejas o denuncias, cómo son atendidas y cuáles son el resultado de su seguimiento, así como la forma de cómo se informa a los trabajadores de los mecanismos para emitir una denuncia por violencia laboral, todo en cumplimiento con la NOM-035-STPS-2018.		
2.22	Trabajos en espacios confinados	Se tienen implementadas las medidas de seguridad para realizar los trabajos en espacios confinados, entre ellas prohibir el acceso a trabajadores no aptos, que se exceda el tiempo máximo autorizado, realizar los trabajos en forma individual, introducir equipo de combustión interna al interior, así como prohibir que se realicen los trabajos cuando no se cuente con los procedimientos de seguridad; no se apliquen las medidas de seguridad, no se cuente con el equipo de protección personal necesario, no se cuente con los materiales, herramientas o equipos necesarios para desarrollar la actividad o se presente cualquier otra anomalía que comprometa la seguridad y vida de los trabajadores, proporcionar capacitación al personal autorizado.	Verificar que se cuenta con los procedimientos y medidas de seguridad para realizar los trabajos en espacios confinados, que solo personal autorizado y capacitado realiza estos trabajos peligrosos, que se proporciona el equipo de protección personal, el seguimiento a las medidas de seguridad y los registros de las capacitaciones realizadas, cumpliendo con la NOM-033-STPS-2015.		

4. Lista de Verificación DEAR T-MEC

		Estándar DEAR T-MEC			
		Lista de Verificación DEAR T-MEC			
		Versión 1.0			
Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Cumple Si/No/NA	Observación del auditor
2. Trabajo forzoso					
2.23	Manejo de agroquímicos	La empresa proporciona al personal que usa y maneja agroquímicos: capacitación, adiestramiento, y el equipo de protección personal establecido en la hoja de datos de seguridad o etiqueta. El equipo de protección debe usarse y retirarse correctamente, mantenerlo en condiciones de funcionamiento seguro, incluyendo su lavado al término de cada jornada en el propio centro de trabajo. Provee espacios para guardar la ropa del trabajador, para lavarse y bañarse (con jabón y agua limpia). Se mantienen vigentes los antidotos y medicamentos contra los efectos de los agroquímicos que se utilizan en el centro de trabajo y se informa a los trabajadores sobre los riesgos a la salud y al ambiente.	Verificar que la empresa cumpla con las especificaciones de uso y manejo seguro de los agroquímicos atendiendo a la NOM-003-STPS-1999.		
2.24	Vigilancia a la salud del personal que maneja agroquímicos	La empresa tiene un programa de vigilancia a la salud del personal ocupacionalmente expuesto que usa y maneja los agroquímicos para cuidar el estado de salud, detectar las alteraciones orgánicas tempranas a su salud, e identificar trabajadores con mayor susceptibilidad. El programa debe considerar los exámenes médicos de ingreso, periódicos y específicos, evaluación clínica, las medidas a realizar cuando derivado de los exámenes médicos se evidencie alguna alteración o se confirme una afectación a la salud personal y el método a seguir para reubicación del trabajador en labores que no impliquen exposición al factor de riesgo. El programa deberá estar a cargo de un médico con experiencia en medicina del trabajo.	Verificar que se cuenta con un programa implementado de vigilancia a la salud del personal ocupacionalmente expuesto a los agroquímicos y se le da seguimiento para proteger la salud y la vida de los trabajadores.		


4. Lista de Verificación DEAR T-MEC

		Estándar DEAR T-MEC			
		Lista de Verificación DEAR T-MEC			
		Versión 1.0			
Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Cumple Si/No/NA	Observación del auditor
2. Trabajo forzoso					
2.25	Atención a emergencias	La empresa tiene implementado un plan de atención de emergencias que considera como mínimo, la atención de: casos de intoxicación por exposición aguda a agroquímicos u otras sustancias químicas peligrosas; derrames o fugas de agroquímicos; materiales para contener los derrames, el equipo de protección personal que atiende la emergencia, la capacitación al personal expuesto para la contención, así como cualquier otra condición que ponga en riesgo la vida o integridad del trabajador, con base en los riesgos detectados.	Verificar que se cuenta implementado un plan de atención de emergencias para los casos de exposición aguda o intoxicación, derrames o fugas de agroquímicos, que se tienen las constancias y registros de la capacitación del personal a atender las emergencias, la difusión y publicación que se realiza de los planes en las áreas de trabajo donde se puedan presentar las emergencias, y los materiales para absolver y contener los derrames o fugas.		

4. Lista de Verificación DEAR T-MEC

		Estándar DEAR T-MEC Lista de Verificación DEAR T-MEC Versión 1.0			
Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Cumple Si/No/NA	Observación del auditor
3. Trabajo infantil					
3.1	Política	Se debe contar con una política escrita donde la empresa se comprometa a respetar la legislación vigente en el país y no contratar a personas menores de 18 años en las actividades agrícolas, por considerarse peligrosas e insalubres.	Verificar que la empresa tenga la política de prohibición de trabajo infantil y trabajo infantil forzoso, que sea del conocimiento de los trabajadores y se respete.		
3.2	Procedimiento	Se debe diseñar e implementar un procedimiento para garantizar que en las actividades agrícolas no se tienen contratadas personas menores de edad. Además debe incluirse en el procedimiento lo siguiente: control de acceso de los menores de edad a las instalaciones de la empresa, detección de menores de edad que asistan para ayudar a sus padres (delegación de actividades agrícolas de padres a hijos), mecanismo de retiro de los menores de edad cuando se detecten en las actividades agrícolas y reparación de daño al menor que se identificó trabajando.	Verificar que se cuente con el procedimiento de prohibición de trabajo infantil y trabajo infantil forzoso, documentado e implementado en las operaciones de la empresa y que reúna al menos los requisitos enunciados en el indicador.		
3.3	Difusión de la política y el procedimiento	La política y el procedimiento de no contratación de mano de obra infantil deben difundirse a las partes interesadas de la empresa.	Se certifica que se tengan registros de asistencia, fotografías y materiales que demuestren que la política y el procedimiento de no contratación de mano de obra infantil fueron difundidas a las partes interesadas de la empresa.		
3.4	Registro	Realizar un registro de las personas menores de edad que ingresen a las instalaciones de la empresa y debe incluir al menos los siguientes datos: nombre, edad, fecha y motivo de la visita.	Verificar que se lleva un registro actualizado de ingreso de menores de edad a la empresa.		

4. Lista de Verificación DEAR T-MEC

		Estándar DEAR T-MEC Lista de Verificación DEAR T-MEC Versión 1.0			
Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Cumple Si/No/NA	Observación del auditor
3. Trabajo infantil					
3.5	Retiro del menor de edad de las actividades agrícolas	Cuando se identifica a menores de edad trabajando (contratados o ayudando a sus padres o familiares), se les debe retirar de las actividades respetando cabalmente sus derechos humanos, entregar a sus padres o tutores, quienes deben firmar un compromiso para que el menor no reincida en dicha conducta.	Debe existir carta compromiso firmada por los padres o tutores del menor que estaba trabajando.		
3.6	Reparación de daño al menor de edad	Cuando se haya identificado a un menor de edad trabajando se debe investigar los motivos que lo llevaron a trabajar y de manera conjunta con los padres o tutores buscar atender la causa de dicha acción.	Se debe verificar el reporte donde se documenten las causas que originaron que el niño trabajara e indicar la actuación de la empresa para apoyar a ese menor de edad.		
3.7.a	Sistema de protección a la infancia	La empresa promueve la integración y permanencia educativa de los hijos de los trabajadores migrantes otorgando apoyos de materiales educativos y/o transporte escolar.	Presentar un informe detallado de las acciones que lleva a cabo la empresa para la integración y permanencia educativa de los hijos de sus trabajadores migrantes.		
3.7.b	Sistema de protección a la infancia	La empresa promueve la integración y permanencia educativa de los hijos de los trabajadores locales otorgando apoyos de materiales educativos y/o transporte escolar.	Presentar un informe detallado de las acciones que lleva a cabo la empresa para la integración y permanencia educativa de los hijos de sus trabajadores locales.		
3.7.c	Sistema de protección a la infancia	La empresa promueve la integración y permanencia educativa de los niños y jóvenes de la comunidad, otorgando apoyos de materiales educativos y/o transporte escolar.	Presentar un informe detallado de las acciones que lleva a cabo la empresa para la integración y permanencia educativa de los niños y jóvenes de la comunidad.		

4. Lista de Verificación DEAR T-MEC

		Estándar DEAR T-MEC Lista de Verificación DEAR T-MEC Versión 1.0			
Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Cumple Si/No/NA	Observación del auditor
3. Trabajo infantil					
3.7.d	Sistema de protección a la infancia	La empresa otorga becas a los hijos de sus trabajadores y/o a los niños y jóvenes de la comunidad para favorecer la integración y permanencia educativa.	Presentar un informe detallado y documentos que evidencien el otorgamiento de becas educativas.		
3.7.e	Sistema de protección a la infancia	La empresa proporciona servicios de guardería en espacios apropiados y con los sistemas de seguridad requeridos para la protección de los hijos de los trabajadores migrantes.	Verificar físicamente que exista el servicio y que garantice la seguridad para los hijos de los trabajadores migrantes. Así mismo, se debe tener una lista de asistencia de los beneficiarios del servicio de guardería.		
3.7.f	Sistema de protección a la infancia	La empresa proporciona servicios de guardería en espacios apropiados y con los sistemas de seguridad requeridos para la protección de los hijos de los trabajadores locales.	Verificar físicamente que exista el servicio y que garantice la seguridad para los hijos de los trabajadores locales. Así mismo, se debe tener una lista de asistencia de los beneficiarios del servicio de guardería.		
3.7.g	Sistema de protección a la infancia	Se otorga alimentación gratuita a los beneficiarios de la guardería, hijos de trabajadores migrantes y/o locales, que se encuentran instaladas en los centros de trabajo y/o albergues de la empresa.	Presentar documentos para verificar que la alimentación de los beneficiarios de las guarderías corren por cuenta de la empresa.		
3.7.h	Sistema de protección a la infancia	La empresa promueve y lleva a cabo actividades artísticas, culturales y deportivas con los hijos de los trabajadores y/o con los niños y jóvenes de la comunidad.	Verificar el programa de actividades, fotografías y testimonios de las actividades realizadas.		

4. Lista de Verificación DEAR T-MEC

		Estándar DEAR T-MEC			
		Lista de Verificación DEAR T-MEC			
		Versión 1.0			
Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Cumple Si/No/NA	Observación del auditor
3. Trabajo infantil					
3.8	Inspección de la autoridad laboral	Si en la empresa se detectaron menores de edad trabajando durante una inspección de la autoridad del trabajo, debe presentar evidencia de la acción correctiva de respuesta a la inspección.	Verificar el contenido del acta de inspección de la autoridad laboral y la acción correctiva.		
3.9	Resarcimiento al menor trabajador	Si la autoridad laboral determina que el menor de edad que estaba laborando no percibe el salario correspondiente al tipo de servicios prestados, respecto a otros trabajadores de la empresa, el empleador debe resarcirle las diferencias.	Verificar en acta de inspección si la autoridad laboral señaló que el menor no percibía el salario correspondiente a su trabajo, mostrar nómina de pago de las diferencias salariales no pagadas al trabajador menor de edad.		
3.10	Señalamiento público	Cuando se señale públicamente que la empresa tiene contratados a menores de edad en las actividades agrícolas, debe retirarlos inmediatamente de acuerdo con su procedimiento y realizar acciones de reparación de daño al menor.	Verificar que la empresa haya documentado el retiro del menor de edad trabajador y realizado la reparación de daño.		

5. Glosario DEAR T-MEC

Para facilitar la comprensión del contenido de los indicadores incluidos en la Métrica y Lista de Verificación, agregamos la definición de los conceptos más destacados, así como también las normas jurídicas que le dan soporte legal.

Legislación

A continuación indicamos el nombre simplificado de los instrumentos legales a los cuales nos referiremos.

1. **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, en lo sucesivo la “Constitución”
2. **Organización Internacional del Trabajo**, en lo sucesivo “OIT”
3. **Ley Federal del Trabajo**, en lo sucesivo “LFT”
4. **Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral**, en lo sucesivo “CF-CyRL”
5. **Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos**, en lo sucesivo “Ley de Trata de Personas”
6. **Norma Oficial Mexicana**, en lo sucesivo “NOM”
7. **Secretaría del Trabajo y Previsión Social**, en lo sucesivo “STPS”



5. Glosario DEAR T-MEC

Sindicalización y Contratación Colectiva

Código	Término	Concepto	Referencia legal
1.1	Sindicato	Es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.	Artículo 356 LFT
1.1	Acto de injerencia	Se consideran actos de injerencia las acciones o medidas tendientes a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un patrón o una organización de patrones con el objeto de colocarlas bajo su control. Las prestaciones pactadas en la contratación colectiva no serán consideradas como actos de injerencia.	Artículo 356 LFT
1.2	Contrato Colectivo de Trabajo	Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.	Artículo 386 LFT
1.4	Constancia de Representatividad	Es el documento expedido por el CFCyRL donde acredita que el Sindicato cuenta con la representación de los trabajadores y podrá pedirle a la empresa la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo inicial. El Sindicato solicitante debe contar con el apoyo de al menos el 30% de los trabajadores cubiertos por el Contrato Colectivo.	Artículo 390 Bis. LFT
1.8.a	Contenido del Contrato Colectivo de Trabajo	El CCT debe contener al menos lo siguiente: I. Los nombres y domicilios de los contratantes. II. Las empresas y establecimientos que abarque. III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o por obra determinada. IV. Las jornadas de trabajo. V. Los días de descanso y vacaciones. VI. El monto de los salarios. VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda. VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a regresar a laborar a la empresa o establecimiento. IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con la LFT. X. Las demás estipulaciones que convengan a las partes.	Artículo 391 LFT

5. Glosario DEAR T-MEC

Trabajo forzoso

Código	Término	Concepto	Referencia legal
2.1	Trabajo forzoso u obligatorio	La expresión trabajo forzoso u obligatorio designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.	Artículo 2, C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, OIT
2.1	Delitos en materia de trata de personas	Toda acción u omisión dolosa de una o varias personas para captar, enganchar, transportar, transferir, retener, entregar, recibir o alojar a una o varias personas con fines de explotación. Se entenderá por explotación de una persona a: I. La esclavitud II. La condición de siervo III. La explotación laboral IV. El trabajo o servicios forzados.	Artículo 10 Ley Trata de Personas
2.1	Esclavitud	Se entiende por esclavitud el dominio de una persona sobre otra, dejándola sin capacidad de disponer libremente de su propia persona ni de sus bienes y se ejerciten sobre ella, de hecho, atributos del derecho de propiedad.	Artículo 11 Ley Trata de Personas
2.1	Tiene condición de siervo	I. Por deudas: La condición que resulta para una persona del hecho de que un deudor se haya comprometido a prestar sus servicios personales... II. Por gleba: Es siervo por gleba aquel que: a) Se le impide cambiar su condición a vivir o a trabajar sobre una tierra que pertenece a otra persona. b) Se le obliga a prestar servicios, remunerados o no, sin que pueda abandonar la tierra que pertenece a otra persona.	Artículo 12 Ley Trata de Personas
2.1	Explotación laboral	Existe explotación laboral cuando una persona obtiene, directa o indirectamente, beneficio injustificable, económico o de otra índole, de manera ilícita, mediante el trabajo ajeno, sometiendo a la persona a prácticas que atenten contra su dignidad, tales como: I. Condiciones peligrosas o insalubres, sin las protecciones necesarias de acuerdo a la legislación laboral o las normas existentes para el desarrollo de una actividad o industria. II. Existencia de una manifiesta desproporción entre la cantidad de trabajo realizado y el pago efectuado por ello. III. Salario por debajo de lo legalmente establecido.	Artículo 21 Ley Trata de Personas
2.1	Hay trabajo forzado cuando el mismo se obtiene mediante (la LFT utiliza el término trabajo forzado, no forzoso)	I. Uso de la fuerza, la amenaza de la fuerza, coerción física, o amenazas de coerción física a esa persona o a otra persona, o bien utilizando la fuerza o la amenaza de la fuerza de una organización criminal. II. Daño grave o amenaza de daño grave a esa persona que la ponga en condiciones de vulnerabilidad. III. El abuso o amenaza de la denuncia ante las autoridades de su situación migratoria irregular en el país o de cualquier otro abuso en la utilización de la ley o proceso legal, que provoca que el sujeto pasivo se someta a condiciones injustas o que atenten contra su dignidad.	Artículo 22 Ley Trata de Personas



5. Glosario DEAR T-MEC

Trabajo forzoso

Código	Término	Concepto	Referencia legal
2.1	Situación de vulnerabilidad	<p>Condición particular de la víctima derivada de uno o más de las siguientes circunstancias que puedan derivar en que el sujeto pasivo realice la actividad, servicio o labor que se le pida o exija por el sujeto activo del delito:</p> <p>a) Su origen, edad, sexo, condición socioeconómica precaria.</p> <p>b) Nivel educativo, falta de oportunidades, embarazo, violencia o discriminación sufridas previas a la trata y delitos relacionados.</p> <p>c) Situación migratoria, trastorno físico o mental o discapacidad.</p> <p>d) Pertener o ser originario de un pueblo o comunidad indígena.</p> <p>e) Ser una persona mayor de sesenta años.</p> <p>f) Cualquier tipo de adicción.</p> <p>g) Una capacidad reducida para formar juicios por ser una persona menor de edad.</p> <p>h) Cualquier otra característica que sea aprovechada por el sujeto activo del delito.</p>	Artículo 4 Fracc XVII Ley Trata de Personas
2.1	Dignidad humana	Es el interés inherente de toda persona, por el mero hecho de serlo, a ser tratada como tal y no como un objeto, a no ser humillada, degradada, envilecida o cosificada.	Tesis de jurisprudencia 37/2016 (10a) Suprema Corte de Justicia de la Nación
2.1	Discriminación	No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.	Artículo 3 LFT
2.1	Acoso sexual	Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realicen uno o varios eventos.	Artículo 3 Bis. LFT
2.1	Hostigamiento	El ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.	Artículo 3 Bis. LFT
2.2	Trabajo Digno	Se entiende por trabajo digno o decente aquél en que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador, no existe discriminación, se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador, se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo, respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores tales como libertad de asociación, autonomía, el derecho a huelga y de contratación colectiva.	Artículo 2 LFT

5. Glosario DEAR T-MEC

Trabajo forzoso

Código	Término	Concepto	Referencia legal
2.3.a	Intermediario laboral o contratista	El intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.	Artículo 12 LFT
2.3.a	Contratación	Incluye la publicación de anuncios, la difusión de información, la selección, el transporte, la colocación en el empleo y en el caso de los trabajadores migrantes incluye el retorno a su lugar de origen.	Principios generales y directrices para la contratación equitativa OIT
2.3.b	Contratación equitativa, ética o justa	La contratación equitativa, ética o justa es aquella que: <ul style="list-style-type: none"> · Ayudar a prevenir la trata de seres humanos y el trabajo forzoso. · Proteger los derechos de los trabajadores, en particular, los de los trabajadores migrantes, contra las prácticas abusivas y fraudulentas durante el proceso de contratación (entre otros derechos, la preselección, la selección, el transporte, la colocación y la posibilidad de retorno). · Reducir el costo de la migración laboral, y mejorar los resultados en materia de desarrollo para los trabajadores migrantes y sus familias y para los lugares de origen y de destino. 	Principios generales y directrices para la contratación equitativa OIT
2.3.b	Trabajadores de campo	Los trabajadores del campo son los que ejecutan las labores propias de las explotaciones agrícolas, ganaderas, acuícolas, forestales o mixtas, al servicio de un patrón. Los trabajadores del campo pueden ser permanentes, eventuales o estacionales. a) Trabajador eventual del campo, es aquel que sin ser permanente ni estacional, desempeña actividades ocasionales en el medio rural, que puede ser por obra y tiempo determinado. b) Trabajadores estacionales del campo o jornaleros son las personas físicas que son contratadas para laborar en determinadas épocas del año en actividades agropecuarias. Pueden ser contratados por uno o más patrones durante un año, por periodos que en ningún caso podrán ser superiores a veintisiete semanas por cada patrón.	Artículo 279, 279 Bis., 279 Ter. LFT
2.4	Subcontratación	El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.	Artículo 15-A LFT
2.5	Igualdad sustantiva	Es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres, menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.	Artículo 2 LFT



5. Glosario DEAR T-MEC

Trabajo forzoso

Código	Término	Concepto	Referencia legal
2.5	Trabajadores migrantes	La expresión trabajador migrante designa toda persona que emigra o ha emigrado a un país del que no es nacional con el fin de ocupar un empleo que no habrá de ejercer por su propia cuenta. Al referirnos en el Estándar del DEAR T-MEC a trabajador migrante, también se incluye a todas aquellas personas que cambian su residencia temporalmente (al interior del país) para trabajar en las actividades agrícolas.	Principios generales y directrices para la contratación equitativa OIT
2.6	Costo de la contratación	Art. 123 (Constitución) El servicio de colocación de los trabajadores será gratuitos para éstos. Art. 14 Fracc. II (LFT) Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.	Constitución y LFT
2.10	Monto de salario mínimo	El salario mínimo en el área denominada Resto del País, es de 123.22 pesos a partir del 1° de enero de 2020, mientras en la Zona Libre de la Frontera Norte es de 176.22 a 185.56 pesos diarios.	Diario Oficial de la Federación: 23/12/2019 Resolución de la Comisión Nacional de Salario Mínimos
2.12.a	Jornada	Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.	Artículo 58 LFT
2.12.b	Jornada inhumana	En 1917 se estableció en la Constitución de nuestro país que la jornada diaria no podía exceder de 48 horas semanales y la denominaron "jornada humanitaria", en contraposición incluyeron en la LFT (1970) en el Artículo 5o. la prohibición de la "jornada inhumana por lo notoriamente excesiva", y se refiere a que no debe exceder el tiempo establecido en la legislación laboral para cada tipo de jornada de trabajo y horas extras estipuladas.	Artículo 5 LFT
2.12.d	Tiempos muertos	Es el tiempo que el trabajador está a disposición del empleador y que por motivos no imputables a él se interrumpen las labores, como por ejemplo: descompostura de maquinaria, falta de insumos o herramientas, condiciones climáticas adversas y cualquier otro contratiempo que no le permita al trabajador llevar a cabo sus funciones.	Artículo 58 LFT
2.13.a	Horas extras	En la Constitución se establece que ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni tres veces consecutivas", por su parte el Artículo 66 de la LFT indica que ese periodo es por semana. Sin embargo, el Artículo 68 de la misma ley considera que ese tiempo se puede ampliar, pero no refiere el límite de horas extras "La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada...". Por el vacío existente en la legislación de nuestro país, retomamos la Norma del Trabajo de la OIT, específicamente el Convenio 30 sobre las horas del trabajo, en el Artículo 4 dice que las horas por día trabajadas no puede ser superiores a 10.	Apartado A, Fracción XI del Artículo 123 de la Constitución

5. Glosario DEAR T-MEC

Trabajo forzoso

Código	Término	Concepto	Referencia legal
2.15	Condición térmica elevada	Es la situación ambiental capaz de transmitir calor hacia el cuerpo humano o evitar que el cuerpo humano transmita calor hacia el medio en tal magnitud que pueda romper el equilibrio térmico del trabajador, y tienda a incrementar su temperatura corporal central.	Numeral 4.5 de la NOM-015-STPS-2001
2.15	Índice de temperatura de globo bulbo húmedo	Es la interrelación entre la temperatura de globo, temperatura del aire y la humedad relativa, que permite estimar la exposición a temperaturas elevadas.	Numeral 4.11 de la NOM-015-STPS-2001
2.16	Condición térmica abatida	Es la situación ambiental capaz de producir pérdida de calor en el cuerpo humano, debido a las bajas temperaturas, que puede romper el equilibrio térmico del trabajador y tiende a disminuir su temperatura corporal central.	Numeral 4.4 de la NOM-015-STPS-2001
2.16	Manejo manual de cargas	Es la actividad que desarrolla uno o varios trabajadores para levantar, bajar, empujar, jalar, transportar y/o estibar materiales, empleando su fuerza física utilizando o no equipo auxiliar.	Numeral 4.14 de la NOM-036-1-STPS-2018
2.17, 2.18 y 2.19	Empujar, jalar o arrastrar (tracción) cargas	Aquellas actividades o tareas en las que se empuja o arrastra una carga, en forma manual, con o sin la ayuda de equipos auxiliares, en donde la dirección de la fuerza resultante fundamental es horizontal. Durante la tracción, la fuerza es dirigida hacia el cuerpo y en el empuje, se aleja del cuerpo.	Numeral 4.5 de la NOM-036-1-STPS-2018
2.17, 2.18 y 2.19	Levantar y bajar cargas	Aquellas actividades o tareas realizadas de forma manual, sin ayuda de maquinaria, que producen un momento-fuerza sobre la columna vertebral, y/o extremidades superiores e inferiores, sin importar la dirección. En el levantamiento la fuerza se realiza contra la gravedad y, a favor de ella, al bajar la carga.	Numeral 4.12 de la NOM-036-1-STPS-2018
2.20	Factores de riesgo ergonómico	Aquellos que pueden conllevar sobre esfuerzo físico, movimientos repetitivos o posturas forzadas en el trabajo desarrollado, con la consecuente fatiga, errores, accidentes y enfermedades de trabajo, derivado del diseño de las instalaciones, maquinaria, equipo, herramientas o puesto de trabajo.	Numeral 4.11 de la NOM-036-1-STPS-2018
2.21	Factores de riesgo psicosocial	Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.	Numeral 4.7 de la NOM-035-STPS-2018



5. Glosario DEAR T-MEC

Trabajo forzoso

Código	Término	Concepto	Referencia legal
2.21	Violencia laboral	Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud.	Numeral 4.12 de la NOM-035-STPS-2018
2.22, 2.23, 2.24 y 2.25	Equipo de protección personal	El conjunto de elementos y dispositivos diseñados específicamente para proteger al trabajador contra accidentes y enfermedades de trabajo.	Numeral 4.10 de la NOM-033-STPS-2015
2.22	Espacio confinado	El lugar sin ventilación natural, o con ventilación natural deficiente, en el que una o más personas puedan desempeñar una determinada tarea en su interior, con medios limitados o restringidos para su acceso o salida, que no está diseñado para ser ocupado en forma continua.	Numeral 4.11 de la NOM-033-STPS-2015
2.23	Manejo de agroquímicos	Las actividades de almacenamiento, traslado, mezclado, llenado y aplicación de agroquímicos en el centro de trabajo, así como el lavado del equipo de aplicación, del equipo protección personal y el triple lavado de los envases para su disposición final.	Numeral 4.18 del PROY-NOM-003-STPS-2016
2.23	Agroquímicos	Los nutrientes vegetales o insumos de nutrición vegetal y los plaguicidas utilizados en el centro de trabajo.	Numeral 4.2 del PROY-NOM-003-STPS-2016
2.23	Insumo fitosanitario; plaguicida; plaguicida de uso agrícola	Es cualquier sustancia o mezcla de sustancias destinadas a prevenir, repeler, combatir y destruir a los organismos biológicos nocivos a los vegetales, tales como: insecticidas, fungicidas, herbicidas, acaricidas, molusquicidas, nematocidas y rodenticidas.	Numeral 4. inciso g, de la NOM-003-STPS-1999
2.23	Etiqueta	El conjunto de pictogramas, figuras, leyendas e indicaciones específicas, grabadas, impresas o pegadas en los envases y embalajes de los agroquímicos, de acuerdo a lo establecido en la NOM-232-SSAI-2009 o la NOM-182-SSAI-2010, o las que las sustituyan.	Numeral 4.11 del PROY-NOM-003-STPS-2016
2.23	Hoja de datos de seguridad (HDS)	La información sobre las características intrínsecas y propiedades de las sustancias químicas o mezclas, así como de las condiciones de seguridad e higiene necesarias, que sirve como base para el desarrollo de programas de comunicación de peligros y riesgos en el centro de trabajo.	Numeral 4.14 del PROY-NOM-003-STPS-2016
2.24	Vigilancia a la salud del personal ocupacionalmente expuesto (POE)	La actividad realizada por el médico, cuya finalidad es verificar las condiciones de salud del personal al inicio de su vida laboral, a fin de determinar si existe algún impedimento para desempeñar el puesto, así como vigilar periódicamente si la salud del personal ocupacionalmente expuesto ha sufrido alteraciones relevantes que requieran una nueva valoración para continuar desempeñando sus actividades.	Numeral 4.32 del PROY-NOM-003-STPS-2016



5. Glosario DEAR T-MEC

Trabajo infantil

Código	Término	Concepto	Referencia legal
Sin código	Niño	Se entiende por niño todo ser humano menor de dieciocho años de edad, salvo que, en virtud de la ley que le sea aplicable, haya alcanzado antes la mayoría de edad.	Artículo 1 de la Convención sobre los Derechos del Niño
	Edad mínima para trabajar en México	Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años.	Artículo 123, Apartado A, Fracción III de la Constitución
3.1	Menor de edad	“La mayor edad comienza a los dieciocho años cumplidos”, por lo tanto menor de edad es toda persona que aún no ha cumplido 18 años.	Artículo 646 del Código Civil Federal de México
3.1	Trabajo de Menores	Se regula el trabajo de menores, y se refiere específicamente a las personas que trabajan y que tienen una edad entre 15 y antes de cumplir 18.	Artículos 173 al 180 LFT
3.1	Trabajo infantil	El término “trabajo infantil” suele definirse como todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico. Así pues, se alude al trabajo que: 1. Es peligroso y perjudicial para el bienestar físico, mental o moral del niño. 2. Interfiere con su escolarización puesto que: • Les priva de la posibilidad de asistir a clases • Les obliga a abandonar la escuela de forma prematura, o • Les exige combinar el estudio con un trabajo pesado y que insume mucho tiempo.	Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT
3.2	Actividades agrícolas	Son los trabajos que van desde la preparación del terreno hasta la cosecha y el empaque del cultivo, incluyendo el uso y mantenimiento de maquinaria, herramienta y equipo agrícola.	NOM-007-STPS-2000
3.1	Edad mínima para trabajar en la agricultura	Queda prohibida la utilización del trabajo de menores de dieciocho años en labores peligrosas o insalubres.	Artículo 175, Fracc. IV LFT
		Se consideran, como labores peligrosas o insalubres las agrícolas.	Artículo 176, Fracc. II, Numeral 8 LFT



5. Glosario DEAR T-MEC

Trabajo infantil

Código	Término	Concepto	Referencia legal
3.1	Labores peligrosas e insalubres para los menores de edad	<p>A continuación se indican las actividades que consideran peligrosas e insalubres para los trabajadores menores de 18 años, incluimos sólo las que aplican a la agricultura:</p> <p>II. Exposición a:</p> <p>a) Ruido, vibraciones, radiaciones ionizantes, condiciones térmicas elevadas o abatidas.</p> <p>b) Agentes químicos contaminantes del ambiente laboral.</p> <p>c) Residuos peligrosos, agentes biológicos o enfermedades infecto contagiosas.</p> <p>d) Fauna peligrosa o flora nociva.</p> <p>II. Labores:</p> <p>a) Trabajo después de las veintidós horas.</p> <p>b) De rescate, salvamento y brigadas contra siniestros.</p> <p>c) En alturas o espacios confinados.</p> <p>d) De soldadura y corte.</p> <p>e) En condiciones climáticas extremas en campo abierto, que los expongan a deshidratación, golpe de calor, hipotermia o congelación.</p> <p>f) Agrícolas.</p> <p>g) Que tengan responsabilidad directa sobre la custodia de bienes y valores.</p> <p>h) Con alto grado de dificultad; en apremio de tiempo; que demandan alta responsabilidad, o que requieren de concentración y atención sostenidas.</p> <p>i) Relativas a la operación, revisión, mantenimiento y pruebas de recipientes sujetos a presión, recipientes criogénicos y generadores de vapor o calderas.</p> <p>III. Esfuerzo físico moderado y pesado; cargas superiores a los siete kilogramos; posturas forzadas, o con movimientos repetitivos por períodos prolongados, que alteren su sistema musculoesquelético.</p> <p>IV. Manejo, transporte, almacenamiento o despacho de sustancias químicas peligrosas.</p> <p>V. Manejo, operación y mantenimiento de maquinaria, equipo o herramientas mecánicas, eléctricas, neumáticas o motorizadas, que puedan generar amputaciones, fracturas o lesiones graves.</p> <p>VI. Manejo de vehículos motorizados, incluidos su mantenimiento mecánico y eléctrico.</p> <p>VII. Uso de herramientas manuales punzocortantes.</p>	Artículo 176 LFT

Recuerda visitar nuestras redes:



www.ahifores.com



[ahifores](#)



[ahiforesOficial](#)



[Ahifores](#)



[AHIFORES Oficial](#)



[Ahifores](#)

Contacto:



info@ahifores.com