



E S T Á N D A R

DEAR

Empresa Agrícola Responsable

T-MEC

Mayo de 2021

Organismos fundadores de AHIFORES



ÍNDICE

	Pág.
Referencia.....	5
¿Cómo esta estructurado el Estándar DEAR T-MEC?.....	5
Reglamento del Estándar DEAR T-MEC.....	7
1. ¿Quiénes pueden obtener el DEAR T-MEC?.....	7
2. Tipos de certificados que se expiden	7
3. Proceso para la obtención o renovación del certificado DEAR T-MEC.....	8
4. Certificación	12
5. Vigencia del DEAR T-MEC.....	13
6. Suspensión del DEAR T-MEC.....	13
7. Cancelación de la certificación	14
8. Cambio del alcance de la certificación	15
9. Cambio del organismo de certificación	15
10. Uso de la Marca DEAR.....	15
11. Aprobación del organismo de certificación	16
Métrica de Certificación DEAR T-MEC.....	21
Lista de Verificación DEAR T-MEC.....	47
Glosario DEAR T-MEC	73
Sindicación y Contratación Colectiva	73
Trabajo Forzoso.....	74
Trabajo Infantil	81





Referencia

El Estándar DEAR T-MEC, originalmente se diseñó como una Guía de Autoevaluación para que los productores y las empresas agrícolas pudieran tener una herramienta que les permitiera conocer su nivel de cumplimiento de los derechos contenidos en el Capítulo 23 del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC).

Sin embargo, por el éxito de DEAR T-MEC y a solicitud de los agricultores mexicanos, el Consejo Directivo de AHIFORES decidió que el Estándar DEAR T-MEC transitará y se convirtiera en un esquema de certificación auditado por organismos independientes y acreditado por la Entidad Mexicana de Acreditación (EMA).

Así mismo, por la reciente Reforma Laboral en Materia de Subcontratación que fue aprobada por el Congreso de la Unión, se realizaron los cambios pertinentes en los indicadores de los instrumentos del Estándar y se elaboró el Reglamento que incluye las normas que rigen el proceso de certificación.

Para AHIFORES es una prioridad apoyar para que las empresas del sector agrícola cumplan con los derechos de los trabajadores y den prioridad a los contenidos en el Capítulo 23 Laboral del T-MEC, que a continuación se mencionan:

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.

¿Cómo está estructurado el Estándar DEAR T-MEC?

El Estándar DEAR T-MEC lo integran siete instrumentos:

1. **Métrica de certificación DEAR T-MEC**, incluye los indicadores clasificados en tres apartados: sindicación 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 con el nivel de riesgo que representa para la empresa su incumplimiento.

- 2. Lista de verificación DEAR T-MEC**, nace de la Métrica de certificación y es la herramienta que se proporciona para que la empresa haga su autoevaluación y los auditores verifiquen y evalúen la conformidad de cada establecimiento que integra la empresa.
- 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 (SIDEAR T-MEC)**, es una plataforma en línea donde la empresa y los auditores pueden hacer la captura del resultado registrado en la Lista de verificación, el sistema les genera un reporte con la calificación y las no conformidades.
- 5. Reglamento DEAR T-MEC**, incorpora las disposiciones necesarias para hacer del Estándar DEAR T-MEC un esquema de certificación auditado por organismos independientes y acreditado ante la Entidad Mexicana de Acreditación (EMA).
- 6. Procedimiento Normalizado de Operación DEAR T-MEC (PNO)**, contiene las actividades que deben llevarse a cabo en el proceso de certificación.
- 7. Reglas de Uso de Marca DEAR**, son las especificaciones de cómo, dónde y cuándo se puede utilizar la marca DEAR.

Los indicadores que incluye el Estándar fueron diseñados para dar cumplimiento a las Reformas Laborales 2019 y 2021 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.

Mayo, 2021

Reglamento del Estándar DEAR T-MEC

Versión 1.0

El Estándar DEAR T-MEC contiene una serie de indicadores que están incorporados en tres secciones: sindicación y contratación colectiva, trabajo forzoso y trabajo infantil; y se elaboró con el propósito de que sea una guía para que las empresas y productores agrícolas cumplan con los derechos contenidos en el Capítulo 23 Laboral del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC).

El Reglamento incorpora las disposiciones necesarias para hacer del Estándar DEAR T-MEC un esquema de certificación auditado por organismos independientes y acreditado ante la Entidad Mexicana de Acreditación (EMA).

1. ¿Quiénes pueden obtener el DEAR T-MEC?

El certificado DEAR T-MEC puede ser otorgado a las personas físicas o morales que se dedican a la producción y/o empaque de productos agrícolas y a la contratación de trabajadores de campo; que cumplan con los requisitos contenidos en el presente Reglamento.

Las empresas y/o productores que pueden aplicar a la certificación, son aquellos que empaquen o produzcan productos agrícolas en la República Mexicana. Si sus operaciones se extienden a otros países, el certificado únicamente respalda lo producido en México.

Cuando el productor y/o la empresa realicen actividades en dos o más entidades federativas y utilice la misma razón social en las actividades agrícolas que desempeñan en campo, invernaderos, huertas y/o empaques, se deben auditar la totalidad de sus establecimientos para obtener el certificado del Estándar DEAR T-MEC; si los tiempos de funcionamiento de los establecimientos no coinciden debe apegarse a lo que se establece en el numeral 3.4.

2. Tipos de certificados que se expiden

El interesado puede obtener los siguientes tipos de certificados:

- a)** Certificado Oro, para quienes incluyan en la certificación las operaciones de empaque, campo y/o huertas y la contratación o reclutamiento de trabajadores de campo.
- b)** Certificado Plata, para quienes incluyan en la certificación sólo las operaciones del empaque, el campo y/o huerta, y la contratación o reclutamiento de trabajadores de campo (permanentes, eventuales y/o estacionales); de manera separada.

Los empaques podrán obtener el Certificado Oro, cuando demuestren el cumplimiento en su cadena de suministro: producción de campo y/o huerta y la contratación de trabajadores de campo (permanentes, eventuales y/o estacionales).

3. Proceso para la obtención o renovación del certificado DEAR T-MEC

3.1. Solicitud para obtener o renovar el certificado DEAR T-MEC

Cuando el productor y/o la empresa tomen la decisión de iniciar el proceso para obtener la certificación o estén en el plazo para la renovación del certificado, deben enviar un correo electrónico a certificacion@ahifores.com para que les sea proporcionado, en un plazo no mayor a 48 horas, el formato correspondiente para la solicitud de la Auditoría (Anexo I – Solicitud de Auditoría de Certificación DEAR T-MEC) y la información de los Organismos de Certificación acreditados para llevar a cabo la Auditoría de certificación o renovación.

El formato de solicitud debidamente elaborado y firmado debe enviarse al Organismo de Certificación que se haya elegido y marcar copia al correo certificacion@ahifores.com. Es importante enviar la solicitud al menos 45 días naturales antes de la fecha probable de la Auditoría, dicha fecha la propone el mismo productor y/o la empresa.

La solicitud debe presentarse con información actualizada de todos los establecimientos del productor y/o de la empresa que se va a certificar y que constituyen la totalidad de las operaciones; indicando las áreas o huertas de producción, empaques y espacios habitacionales o albergues donde viven los trabajadores (propios y rentados).

3.2. Cotización de la Auditoría

Posterior a que el Organismo de Certificación recibe la solicitud de Auditoría por parte del productor y/o empresa, en un plazo máximo de 10 días hábiles, debe enviarles por correo electrónico (con copia a certificacion@ahifores.com) la información correspondiente a la cotización de la Auditoría de Certificación y emisión del certificado.

3.3. Confirmación y Plan de Auditoría

Cuando el productor y/o la empresa hayan aceptado los costos de la Auditoría, el Organismo de Certificación debe designar y notificar al productor y/o la empresa el auditor responsable, quien confirmará y enviará el Plan de Auditoría a más tardar 10 días hábiles previos a la fecha de la realización de la Auditoría de Certificación o renovación, utilizando el Anexo II - Plan de Auditoría DEAR T-MEC.

Si el representante líder responsable de recibir la Auditoría tiene alguna observación del Plan de Auditoría, se lo hará saber al auditor en un plazo no mayor a 2 días hábiles, para que se realicen los ajustes necesarios.

La comunicación entre el auditor responsable y el responsable líder de recibir la Auditoría debe ser por correo electrónico y deben marcar copia a certificacion@ahifores.com

3.4. Protocolo de Auditoría

La Auditoría debe llevarse a cabo de manera presencial y apegada al procedimiento normalizado de operación del Estándar DEAR T-MEC.

Si el productor y/o la empresa tienen diferentes cultivos agrícolas, la auditoría inicial de certificación deben solicitarla cuando esté activo el cultivo donde empleen la mayor cantidad de trabajadores, y durante el periodo de pico máximo de producción. Después de obtener el certificado, la auditoría de verificación anual debe incluir los cultivos, centros de trabajo y/o albergues que no fueron considerados en la Auditoría de certificación; de tal manera que se garantice el cumplimiento en la totalidad de las operaciones de la persona física o moral que está aplicando a la certificación.

En el formato de solicitud de la Auditoría, el productor y/o empresa deben declarar los meses de cosecha de cada cultivo, sus hectáreas y el número aproximado de trabajadores que emplea; además del resto de la información que le es requerida.

Los pasos para seguir para llevar a cabo la Auditoría de Certificación son los siguientes:

3.4.1. Reunión de Apertura de la Auditoría

- a)** En el Anexo III Registro de Asistencia, deben registrarse los participantes en la reunión de apertura.
- b)** La reunión debe realizarse en el idioma español. Si existiera personal que hable una lengua distinta y no entienda el español, se sugiere la presencia de un traductor por parte del productor y/o la empresa auditada.
- c)** Se lleva a cabo una auto presentación de las siguientes personas:
 - 1. Auditor designado por el Organismo de Certificación
 - 2. Representante líder del productor y/o la empresa auditada
 - 3. Representantes del productor y/o la empresa auditada
- d)** Se debe explicar el alcance y el propósito de la Auditoría.
- e)** Debe presentarse a los participantes el Plan de la Auditoría para que estén informados de los tiempos y secuencia de la verificación.
- f)** El auditor debe informar al productor y/o a la empresa, que se tiene firmado un contrato de confidencialidad. Así mismo, que en el proceso de verificación el auditor siempre debe estar acompañado por el representante líder del productor y/o la empresa.

- g)** Se da la palabra a los representantes del productor y/o la empresa para dudas y aclaraciones.
- h)** No habiendo inconvenientes se concluye la Reunión de Apertura de la Auditoría.

3.4.2. Recorrido para verificar los centros de trabajo

El auditor debe verificar las condiciones físicas y de seguridad de todos los centros de trabajo e ir identificando las prácticas que debe evaluar de acuerdo con lo establecido en la Lista de Verificación DEAR T-MEC.

3.4.3. Revisión documental

La documentación relacionada con la nómina, las prestaciones de los trabajadores, contratos de trabajo y registros de afiliación a la seguridad social (IMSS), deben revisarse en el sitio donde se lleve el control de dichos documentos y considerarse en la cobertura de las instalaciones que están siendo auditadas. El resto de los documentos pueden ser revisados en el lugar que el auditado determine.

Para la Auditoría inicial se debe contar con al menos tres meses de registros, y para la verificación inicial al menos 12 meses de registros. En auditorías de recertificación y verificación continua, se deben mantener al menos los registros de los dos últimos años. Cuando el productor y/o empresa cambien de organismo de certificación se le dará continuidad a la revisión de registros conforme a los criterios establecidos en este apartado.

Los documentos y registros deben estar correctamente requisitados, con las firmas correspondientes y libres de tachaduras o enmendaduras.

3.4.4. Reunión de cierre de Auditoría

El auditor en acuerdo con el representante líder del productor y/o la empresa estipulan el día, lugar y hora de la reunión de cierre de la Auditoría.

En el Anexo III Registro de Asistencia, deben anotarse los participantes en la reunión de cierre de Auditoría.

El auditor debe presentar al productor y/o la empresa un reporte de los hallazgos encontrados. Si los representantes del auditado difieren de los criterios aplicados por el auditor, deben plasmar su controversia o no aceptación del informe de cierre de Auditoría, en la parte final del Acta de Cierre de la Auditoría (Anexo IV). A partir de la fecha del cierre de la Auditoría el productor y/o la

empresa cuentan con 5 días hábiles para enviar las evidencias y los respectivos argumentos para demostrar su cumplimiento. Dichas evidencias deben ser revisadas por una instancia mayor del Organismo de Certificación quien emitirá su dictamen final, el cual debe ser notificado al productor y/o la empresa en un lapso no mayor a 5 días hábiles posteriores a la recepción de las evidencias. Si la inconformidad persiste por parte del productor y/o la empresa, en un plazo máximo de 5 días hábiles puede solicitar que AHIFORES intervenga y revise su caso, AHIFORES analizará las evidencias y deberá resolver en un plazo no mayor a 5 días hábiles.

Cuando exista controversia por parte del productor y/o la empresa, el Organismo de Certificación debe notificarlo de manera inmediata a AHIFORES, al correo electrónico certificacion@ahifores.com

3.4.5. Reporte de Auditoría

El auditor debe procesar el resultado de la Auditoría en la plataforma del Sistema de Información DEAR T-MEC (SIDEAR T-MEC) y generar el Reporte de Auditoría, el cual debe ser entregado al productor y/o la empresa por correo electrónico, en un máximo de 10 días hábiles después del término de la Auditoría.

El reporte no debe incluir información (nombre, descripción del trabajo, locación, etc.) que pueda identificar a los trabajadores que fueron entrevistados. Sin embargo, la excepción a este requisito será cuando los intereses y el bienestar laboral, social y/o físico de los trabajadores esté en peligro (ejemplo. menores de edad, personas con abuso y/o trata de personas con la evidencia documentada y confirmada).

El Organismo de Certificación debe resguardar todos los documentos generados en el proceso de Auditoría por lo menos 5 años.

3.5. Presentación de acciones correctivas

Las acciones correctivas de las no conformidades deben ser subidas por el productor y/o la empresa a la plataforma del Sistema de Información DEAR T-MEC (SIDEAR T-MEC), en un plazo no mayor a 30 días naturales, posterior a la fecha de entrega del Reporte de Auditoría. El auditor debe informar al productor y/o la empresa la manera en cómo deben ser presentadas las acciones correctivas y la fecha de vencimiento.

Cuando el productor y/o la empresa concluyan el envío de las acciones correctivas debe notificarlo por correo electrónico al Organismo de Certificación, con copia al correo electrónico certificacion@ahifores.com

3.6. Revisión de acciones correctivas

Durante los 30 días de plazo para el envío de acciones correctivas, el Organismo de Certificación procederá a su revisión en la plataforma del SIDEAR T-MEC.

El Organismo de Certificación cuenta con 10 días hábiles, después de la fecha de vencimiento para envío de acciones correctivas, para emitir la declaración de la conformidad de acuerdo con lo especificado en el numeral 4.

3.7. Casos en los que NO se presentan acciones correctivas

Existen dos razones por las cuales el auditado NO presentan acciones correctivas:

1. Si el productor y/o la empresa tuvieron no conformidades de requisito Cero Tolerancia (falla automática), no se requiere el envío de acciones correctivas. El Organismo Certificador debe notificar al auditado que NO aprobó la Auditoría. Si el productor y/o la empresa deciden aplicar nuevamente para obtener el DEAR T-MEC deben implementar lo necesario para asegurar el cumplimiento en sus procesos y solicitar la Auditoría de Certificación 6 meses después de realizada la Auditoría no aprobada.
2. Para los productores y/o las empresas que en la Auditoría obtuvieron la calificación indicada en el numeral 4 y no tuvieron incumplimientos Cero Tolerancia, pueden decidir NO enviar acciones correctivas y obtener la certificación. En tal caso, debe notificarlo por correo electrónico al Organismo de Certificación con copia a certificacion@ahifores.com y proceder a la Declaración de la Conformidad y a la emisión del certificado correspondiente.

4. Certificación

Para que un productor y/o empresa se puedan certificar deben cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Tener en cumplimiento todos los indicadores catalogados como "Cero Tolerancia".
- b) Alcanzar una calificación mínima de 80.

Cuando el Organismo de Certificación emite la Declaración de la Conformidad, indica que el productor y/o la empresa cumplieron con los requisitos anteriores, y debe emitir en físico y enviar por correo electrónico el Certificado al productor y/o la empresa certificada, en un plazo no mayor de 48 horas posterior a que se emite la Declaración de la Conformidad. De igual manera, debe marcarse copia del correo a certificacion@ahifores.com

5. Vigencia del DEAR T-MEC

La vigencia del DEAR T-MEC será bianual, con una visita de verificación de continuidad de cumplimiento anual.

La fecha de vigencia del certificado inicial comienza a partir de que se emite el certificado. Dicho certificado se debe emitir a más tardar 48 horas posteriores a la notificación de la Declaración de la Conformidad. En la recertificación se mantiene la fecha de vigencia del certificado inicial y sólo se modifica si se presenta una contingencia, no atribuible a la empresa, que modifique los tiempos de las Auditorías y con autorización expresa de AHIFORES.

El productor y/o la empresa deben solicitar, al menos 60 días antes del vencimiento del certificado, la Auditoría de Certificación para su renovación, tomando en cuenta el tiempo que se requiere para su programación y ejecución con el fin de no comprometer la caducidad del certificado del DEAR T-MEC.

El procedimiento y los plazos de una Auditoría de Certificación aplican también para una Auditoría de Verificación.

El productor y/o la empresa deben cubrir los costos de la Auditoría de Certificación y la visita de verificación de continuidad de cumplimiento anual.

6. Suspensión del DEAR T-MEC

El Organismo de Certificación suspenderá el certificado DEAR T-MEC si el productor y/o la empresa:

- a)** No permite la verificación de continuidad de cumplimiento anual.
- b)** No permite la realización de una Auditoría de Certificación para la renovación.
- c)** Recibe una calificación menor a la indicada en el numeral 4.
- d)** No atiende las medidas correctivas dentro del plazo especificado para resolver las no conformidades.
- e)** No reporta la totalidad de los centros de trabajo, propios y rentados, de las áreas de producción, empaque, áreas habitacionales para los trabajadores y las empresas de subcontratación de trabajadores; de acuerdo con el tipo de certificado al cual va a aplicar, como se indica en el numeral 2.
- f)** No cumple con los requisitos del DEAR T-MEC.

Si se suspende el certificado del productor y/o la empresa, el Organismo de Certificación debe modificar de inmediato el estatus del productor y/o la empresa y notificarlo al correo certificacion@ahifores.com, que dicho productor y/o empresa ha cambiado al estado “suspendido”, indicando el motivo de la suspensión y la fecha de entrada en vigor.

Así mismo, debe llevar a cabo lo siguiente:

- a)** Informar por escrito al productor y/o la empresa sobre los motivos de la medida adoptada y la fecha de entrada en vigor.
- b)** Solicitar al productor y/o la empresa que proporcione al Organismo de Certificación, en un plazo de 48 horas de recibida la notificación de suspensión, un plan detallado de medidas correctivas que se adoptarán.
- c)** Verificar el cumplimiento del plan de medidas correctivas en los siguientes 30 días hábiles después de recibido dicho plan. El Organismo de Certificación únicamente verifica las acciones correctivas indicadas en el plan.
- d)** Si la verificación da como resultado la correcta implementación del plan de acciones correctivas, el Organismo de Certificación debe actualizar el estatus a “Certificado” y notificar al productor y/o a la empresa, con copia al correo certificacion@ahifores.com, el levantamiento de la suspensión.
- e)** Si un Organismo de Certificación ha suspendido el certificado DEAR T-MEC de un productor y/o empresa, durante el plazo de suspensión, el productor y/o empresa no debe ostentarse como poseedor del certificado DEAR T-MEC.

7. Cancelación de la certificación

El Organismo de Certificación debe revocar el certificado si el productor y/o la empresa:

- a)** Ha sido suspendida y no presenta los planes (dentro del plazo de 48 horas) y cumplimiento de medidas correctivas (dentro del plazo de 30 días) aprobados por el Organismo de Certificación.
- b)** Se identifican documentos apócrifos.
- c)** Si se revoca el certificado al productor y/o la empresa, el Organismo de Certificación debe modificar de inmediato la información que se encuentra en estado “revocado”, indicando el motivo de la revocación y la fecha de entrada en vigor.
- d)** Por escrito debe Informar al productor y/o a la empresa, con copia a certificacion@ahifores.com, que el certificado ha sido revocado, el motivo y la fecha de entrada en vigor.
- e)** El productor y/o la empresa que tiene su certificado revocado no podrán solicitar una certificación durante los próximos 12 meses a partir de la fecha de cancelación del certificado.

Al productor y/o la empresa que se le cancele el certificado, no podrá hacer uso de la marca DEAR, en caso de utilizarlo, AHIFORES procederá legalmente por uso indebido de la marca.

8. Cambio del alcance de la certificación

Si un productor y/o la empresa amplían sus operaciones deben solicitar por escrito, al Organismo de Certificación, la Auditoría para los nuevos centros de trabajo y así ampliar el alcance de la certificación.

El Organismo de Certificación debe llevar a cabo la Auditoría de los sitios adicionales y en su caso emitir un nuevo certificado.

Toda Auditoría realizada para ampliar el alcance no modificará la fecha de vigencia del certificado original.

9. Cambio del organismo de certificación

Un productor y/o la empresa pueden cambiar el Organismo de Certificación previo a que concluya el ciclo de certificación vigente.

Para proceder al trámite, el productor y/o la empresa debe enviar un escrito libre al Organismo de Certificación que lo auditó y le emitió el certificado, donde manifieste su interés de realizar cambio de Organismo de Certificación. El Organismo de Certificación debe contestar con un escrito libre donde se declare que no hay procesos pendientes de resolución de no conformidades, suspensiones o revocaciones y que el certificado se encuentra vigente; para que el productor y/o la empresa puedan estar en condiciones de solicitar a otro Organismo de Certificación acreditado para auditar y certificar el Estándar DEAR T-MEC el seguimiento.

Si el productor y/o la empresa cambian de Organismo de Certificación, no se respeta la fecha de vigencia del certificado, debido a que la ISO 17065 establece que no aplica la transferencia de certificados entre uno y otro Organismo de Certificación, es decir, la empresa que cambie de Organismo de Certificación se somete a un proceso de certificación inicial con el nuevo Organismo de Certificación; debido a que cada organismo es responsable de los procesos de certificación que realice y la información que respalda el certificado.

10. Uso de la Marca DEAR

El DEAR es una marca propiedad de AHIFORES y está regulada por las Reglas de Uso de Marca DEAR, registradas debidamente ante el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial y ante el Instituto Nacional del Derechos de Autor.

A continuación, se especifica las consideraciones que deben cumplirse:

- a) El productor y/o empresa tienen derecho a usar la marca DEAR a partir de que obtienen la certificación y durante la vigencia de ésta. Sin embargo, no obtienen derechos de propiedad sobre la marca DEAR.
- b) Al momento de obtener la certificación, el Organismo de Certificación debe compartirle al productor y/o a la empresa las Reglas de Uso de Marca DEAR.
- c) Para el uso y la reproducción de la marca DEAR, el productor y/o la empresa deben apegarse a las especificaciones contenidas en las Reglas de Uso de Marca DEAR.
- d) Cualquier duda o pregunta relacionada con el uso previsto de la marca DEAR, debe dirigirla al Organismo de Certificación con copia a la gerencia del DEAR.
- e) El productor y/o la empresa deben facilitar el acceso al personal del DEAR, o al Organismo de Certificación para verificar que se estén cumpliendo con las Reglas de Uso de la Marca DEAR que avalan la certificación.
- f) La marca DEAR no puede ser usada mientras el productor y/o la empresa se encuentren con el certificado suspendido o revocado.
- g) Quien haga un uso indebido de la Marca DEAR, estará sujeto a proceso legal.

11. Aprobación del organismo de certificación

El Organismo de Certificación debe cumplir los siguientes requisitos para ser aprobado por AHIFORES y estar en condiciones de auditar el DEAR T-MEC y emitir los certificados correspondientes:

- a) Estar acreditado ante la Entidad Mexicana de Acreditación (EMA), bajo la ISO/IEC 17065. El documento de acreditación deben enviarlo escaneado a AHIFORES.
- b) Proporcionar los documentos completos de los auditores acreditados para auditar el Estándar DEAR T-MEC y de la persona de contacto con AHIFORES.

AHIFORES revisará la información del Organismo de Certificación y avisará del fallo mediante correo electrónico en los siguientes 10 días hábiles. Si el fallo resulta positivo, AHIFORES le enviará al Organismo de Certificación el contrato para la formalización de la relación, en los siguientes 10 días hábiles.

11.1. Formalización de la relación con el Organismo de Certificación

La relación entre el Organismo de Certificación y AHIFORES, debe formalizarse a través de un contrato donde se establecen las condiciones de la relación entre las partes.

Con la finalidad de proteger a los productores y/o empresas, el contrato debe contener una cláusula de confidencialidad, a su vez, el Organismo de Certificación debe proporcionar a AHIFORES una copia del contrato de confidencialidad que firma con cada uno de los auditores y personal involucrado en el proceso de la certificación del DEAR T-MEC.

Solamente después de que el Organismo de Certificación haya sido acreditado por la EMA, aprobado por AHIFORES y que se tenga firmado el contrato de la formalización de la relación con AHIFORES, puede iniciar la certificación de los productores y/o las empresas.

11.2. Causas o motivos de desaprobación del Organismo de Certificación

Un Organismo de Certificación en funciones, puede ser desaprobado por parte de AHIFORES, en caso de que se detecte alguna o todas las anomalías que se describen a continuación:

- a) Faltas comprobables de ética.
- b) Bajo desempeño de su gestión durante el monitoreo que lleve a cabo AHIFORES, relacionado con incumplimiento de los tiempos de trabajo, baja calidad en los reportes entregados, falta a los protocolos de Auditoría y/o quejas comprobables de las partes involucradas.
- c) Pérdida de acreditación de la EMA.

11.3. Formación y calificación para el personal del Organismo de Certificación

Cada Organismo de Certificación aprobado, debe nombrar a una persona de contacto, quien será el representante del Organismo de Certificación ante AHIFORES y tendrá el cargo de Gerente de Certificación.

El Organismo de Certificación debe notificar a AHIFORES quién será la persona que fungirá como gerente de certificación, AHIFORES debe revisar que la persona cumpla con los requisitos indicados en este apartado y proceder a emitir el nombramiento correspondiente a dicha persona.

A continuación, especificamos las funciones del Gerente de Certificación:

- a) Estar calificado como auditor DEAR T-MEC (ver requisitos de auditor).
- b) Asistir a las actividades de coordinación convocadas por AHIFORES.
- c) Estar disponible de forma continua, es decir, no contratado por el Organismo de Certificación para la ocasión, sino que sea parte del proceso de toma de decisiones operativas y/o de gestión del Organismo de Certificación.
- d) Ser responsable de enviar a AHIFORES acuse de recibo firmado de cualquier comunicación que lo requiera.
- e) Responder a las consultas, hechas por AHIFORES relativas a la operación tal y como indique la comunicación.
- f) Distribuir toda la información recibida por parte de AHIFORES al personal del Organismo de Certificación involucrado en las actividades del DEAR T-MEC.

g) Solicitar a AHIFORES el número consecutivo del certificado.

Para las Auditorías del DEAR T-MEC, el Organismo de Certificación debe emplear y/o contratar únicamente auditores que cumplan con los requisitos de este Reglamento. Los Organismos de Certificación aprobados deben tener al menos dos auditores que cumplan con los requisitos de competencia establecidos: uno para realizar Auditorías del DEAR T-MEC y otro para la toma de decisiones relacionadas a la certificación.

El Organismo de Certificación debe verificar, documentar y supervisar los requisitos de competencia de auditores del DEAR T-MEC, incluidos los requisitos de formación inicial y el mantenimiento de su capacitación.

11.4 Perfil del Auditor

El auditor es el responsable del proceso de certificación del DEAR T-MEC y es la persona que realiza la Auditoría del productor y/o la empresa.

El proceso de la Auditoría comprende las actividades de planeación (objetivos, alcance y programa de Auditoría), la realización (llevar a cabo todo el protocolo de Auditoría: apertura, recopilación de las evidencias y su evaluación, la comunicación con el productor y/o la empresa, durante el proceso y cierre), así como su conclusión (recopilación de hallazgos e informe final de Auditoría).

Por lo tanto, el auditor debe estar familiarizado con los protocolos y criterios de Auditoría del DEAR T-MEC. Debe contar con capacidad para aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos en su educación, experiencia laboral, formación como auditor y su experiencia en Auditorías.

Para poder realizar la Auditoría, el auditor debe estar previamente familiarizado con el Estándar DEAR T-MEC, procedimientos y métodos de Auditoría, pero también con el tamaño, naturaleza y complejidad de la empresa que va a auditar, así como dimensionar el programa de Auditoría y los riesgos, para asegurarse de que lo cumplirá cabalmente en el tiempo que tiene destinado.

El auditor debe comportarse profesionalmente en todo el proceso de Auditoría y hacer uso de cualidades como la ética, integridad, mente abierta, diplomacia, observancia, percepción, versatilidad, tenacidad, seguridad de sí mismo, apertura a las diferencias culturales, a la mejora y, ante todo, respeto.

El perfil del auditor:

a) Licenciatura terminada, preferentemente del ramo agrícola, industrial, administrativa, legal o social. Posgrado deseable en temas de Responsabilidad Social o Derecho Laboral.

- b) Que cuente con experiencia comprobable (3 años como mínimo) en Auditorías de sistemas de gestión de empresas agrícolas.
- c) Tomar el curso de capacitación del DEAR T-MEC impartido por AHIFORES y aprobar con calificación mínima de 90 el examen.

11.5. Características y control del Certificado

Los certificados que emitan los Organismos de Certificación deben ser con un diseño realizado y autorizado por AHIFORES. Cuando el Organismo de Certificación vaya a emitir un certificado, debe solicitar por correo electrónico, a AHIFORES, el número consecutivo que le será asignado al productor y/o empresa certificada.

El certificado no tiene validez si el número de control no fue asignado y registrado por AHIFORES.

11.6. Ampliación de alcance de acreditación

Los Organismos de Certificación que están acreditados por la EMA para auditar y certificar el CEAR, pueden solicitar su ampliación de alcance ante la EMA para llevar a cabo las Auditorías de certificación del Estándar DEAR T-MEC; los auditores deben ser capacitados por AHIFORES y aprobar el examen con una calificación mínima de 90.

Los Organismos de Certificación que antes del 28 de febrero de 2021, no estén acreditados por la EMA para certificar el CEAR, deben manifestar a AHIFORES de manera escrita su interés por iniciar el proceso de acreditación para el DEAR T-MEC y además de la aprobación del curso de capacitación, los auditores harán una Auditoría en presencia de personal técnico de AHIFORES, para evaluar su desempeño. El personal técnico de AHIFORES debe emitir un reporte aprobatorio para que el auditor pueda auditar el DEAR T-MEC.

Métrica de Certificación DEAR T-MEC

		Estándar DEAR T-MEC				
		Métrica de Certificación DEAR T-MEC				
		Versión 2.0				
Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
1. Sindicación 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 sindicación y contratación colectiva de los trabajadores.	Verificar que la empresa tenga una política escrita, publicada e implementada que respete la libertad sindical, los derechos colectivos de los trabajadores y no tenga injerencia en la vida sindical.		Mayor	0.5814
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	1.4535
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	0.2907

Estándar DEAR T-MEC

Métrica de Certificación DEAR T-MEC

Versión 2.0

Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
1. Sindicación 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 el documento del aviso emitido por el CFCyRL y fotografías de cada uno de los lugares donde fue publicado el aviso.	PNA	Menor	0.2907
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	0.5814
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	0.5814
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 logísticos 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 cerciorarse que no hubo injerencia del empleador en el proceso de consulta.	PNA	Cero Tolerancia	2.9070

Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
1. Sindicación y Contratación Colectiva						
1.6	Ejemplar de contrato o convenio a los trabajadores	La empresa debe 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 15 días antes de la votación.	Se tiene evidencia de que los trabajadores recibieron oportunamente un ejemplar del Contrato o Convenio que se someterá a consulta.	PNA	Menor	0.2907
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 2 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, en el plazo establecido.	PNA	Mayor	0.5814
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	Crítico	1.4535
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	0.5814
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 les fue entregado el ejemplar impreso del Contrato Colectivo de Trabajo y firmaron de recibido.	PNA	Mayor	0.5814

Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
1. Sindicación y Contratación Colectiva						
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 que fue avalado por el CFCyRL, para que los trabajadores conozcan su contenido.	Verificar que existan un reporte con fotografías de los lugares donde fue colocado el Contrato Colectivo de Trabajo.	PNA	Mayor	0.5814
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 3 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	1.4535
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	1.4535
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, directa, pacífica, ágil y segura.	Verificar que la revisión contractual haya sido sometida a la aprobación de los trabajadores y depositada ante el CFCyRL.	PNA	Mayor	0.5814
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	0.5814
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	1.4535

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 y explotación laboral. Así mismo, debe incluir la prohibición de actos de 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	0.5814
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. Este procedimiento debe incluir los aspectos y particularidades para ser aplicable a todos los trabajadores de la empresa: trabajadores de campo, empaque, administrativos, operativos, especialistas y subcontratados.	Se verifica que la empresa tenga un procedimiento documentado e implementado de trabajo digno y prohibición de trata de personas y trabajo forzoso.		Mayor	0.5814
2.3.a	Intermediario laboral	La empresa debe formalizar a través de un contrato escrito la relación que establece con el intermediario laboral, aun 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. El intermediario debe tener un ejemplar del contrato.	PNA	Crítico	1.4535

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	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	Mayor	0.5814
2.3.c	Intermediario laboral	Los costos del reclutamiento, las comisiones a los intermediarios laborales 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 del reclutamiento, comisiones a los intermediarios laborales y traslado de los trabajadores del campo.	PNA	Crítico	1.4535
2.4.a	Subcontratación	Cuando la empresa recurra a la subcontratación de personal, debe verificar que únicamente se contraten servicios especializados o de ejecución de obras especializadas. La relación con dicha agencia debe formalizarse mediante un contrato por escrito, donde se indique el tipo de servicio a proporcionar u obra a realizar, así como el número de trabajadores que se contratan bajo ese esquema. Además, el contrato debe contener la prohibición de realizar actos de trata de personas y los delitos asociados. Así mismo, debe incluir 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.	PNA	Crítico	1.4535
2.4.b	Subcontratación	La empresa debe presentar una copia de la constancia de autorización y registro de funcionamiento oficial vigente, otorgada por la autoridad del trabajo a la agencia de subcontratación que le está prestando el servicio especializado a la empresa.	Se verificar que la copia de la constancia de registro de la agencia subcontratista esté vigente y disponible en los archivos de la empresa.	PNA	Crítico	1.4535

Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
2. Trabajo Forzoso						
2.4.c	Subcontratación	La empresa debe presentar una copia del Padrón del Registro Central de Agencias de Colocación de Trabajadores con y sin fines de lucro, donde se incluya a la agencia que le está prestando los servicios especializados.	Verificar que la empresa cuenta con la copia del Padrón de registro oficial donde se incluya a la agencia de subcontratación con quien pactó los servicios especializados.	PNA	Mayor	0.5814
2.4.d	Subcontratación	Los trabajadores que estén bajo el régimen de subcontratación se les debe cubrir íntegramente su salario y prestaciones correspondientes. La empresa debe tener copia de los comprobantes de nómina y del registro de los movimientos afiliatorios al IMSS que realiza la agencia, de cada uno de los trabajadores subcontratados por la empresa.	Verificar que la empresa tenga copia de los documentos que acrediten que los trabajadores subcontratados reciben su salario y prestaciones como establece la legislación laboral de México.	PNA	Cero Tolerancia	2.907
2.4.e	Subcontratación	La empresa debe cubrir los costos de la subcontratación de los trabajadores, y la agencia no debe cobrar, ni descontar de la nómina del trabajador dichos costos.	Se verifica que la empresa cubra el costo de la contratación a la agencia subcontratista y dicha agencia no debe cobrar, ni descontar al trabajador ese costo.	PNA	Crítico	1.4535
2.5	Difusión de las vacantes	La oferta laboral de la empresa para cubrir las vacantes debe difundirse de forma 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 permanente, eventual o estacional de campo 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 de campo firma de conocimiento y aceptación.		Crítico	1.4535

Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
2. Trabajo Forzoso						
2.6	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	2.907
2.7	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	2.907
2.8	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 le fueron cubiertas las prestaciones correspondientes a los trabajadores.		Crítico	1.4535
2.9	Salario mínimo general	El salario de los trabajadores de la empresa no debe ser inferior al salario mínimo general diario de la región en donde desempeña el trabajo.	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	2.907

Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
2. Trabajo Forzoso						
2.10	Salario mínimo profesional para los trabajadores del campo	Cuando se contrate al trabajador por jornada, a destajo, por rendimiento o por tarea, su percepción no debe ser inferior al salario mínimo profesional para trabajadores del campo, aun y cuando el trabajador no cumpla con la tarea asignada.	Se verifica documental-mente y con entrevistas, que el pago del salario a los trabajadores del campo se realiza de acuerdo con lo establecido por la autoridad laboral competente.		Cero Tolerancia	2.907
2.11.a	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. 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.		Cero Tolerancia	2.907
2.11.b	Protección del salario	Los recibos de pago del salario pueden ser impresos o comprobantes fiscales digitales por internet (CFDI), si son impresos deben contener la firma autógrafa del trabajador para su validez. Debe entregarse una copia del recibo del pago del salario al trabajador.	En entrevista a los trabajadores se cerciora que le fue entregado copia de recibo de pago.		Mayor	0.5814

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 con 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). La empresa debe llevar un control de registro de asistencia donde se especifique la fecha, hora de entrada, descanso y salida del trabajador; en el registro debe quedar plasmada la huella o firma del trabajador.	Verificar que el Contrato Individual y/o Colectivo de Trabajo incluya la jornada de trabajo a la que se compromete el trabajador y la empresa. Así mismo, debe implementar el registro de asistencia que incluya los datos establecidos en el indicador.		Crítico	1.4535
2.12.b	Jornada de trabajo	Se prohíbe y controla que el trabajador no labore jornadas inhumanas por lo notoriamente excesivas, aun 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 legalmente establecidas.		Crítico	1.4535
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	0.5814
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 incluir en la contabilización y pago del salario, aun 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	1.4535

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	0.2907
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	1.4535
2.13.c	Horas extras	La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de 9 horas a la semana se paga 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	1.4535
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	0.5814
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	0.5814
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	0.5814

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 implementa un registro para 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. Se debe cumplir con lo establecido en la Tabla 1 de la NOM-015-STPS-2001.	Verificar que se cuenten 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	1.4535
2.16	Condiciones térmicas abatidas	Se implementa un registro para 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. Se debe cumplir con lo establecido en la Tabla 2, y Tabla A.2 de la NOM-015-STPS-2001.	Verificar que se cuenten 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	1.4535

Estándar DEAR T-MEC

Métrica de Certificación DEAR T-MEC

Versión 2.0

Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
2. Trabajo Forzoso						
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 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. Se debe documentar el peso de los recipientes que se utilicen para la recolección, o marcar el nivel máximo que se debe llenar de producto. Se debe cumplir con lo establecido en la NOM-036-1-STPS-2018.	Verificar que el peso máximo a levantar o bajar un trabajador mayor de 45 años no exceda de lo permitido, si se cuenta documentado cuanto 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	0.2907
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. Se debe cumplir con lo establecido en la NOM-036-1-STPS-2018.	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	0.2907

Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
2. Trabajo Forzoso						
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. Cuando se detecte que estén asignadas a actividades de manejo manual de cargas mayor a 10kg, deben ser reubicadas y se debe documentar para estar en cumplimiento de la NOM-036-1-STPS-2018.	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.	PNA	Crítico	1.4535
2.20	Restricciones posturales	La empresa para las actividades de trabajo en forma manual cuenta con una estimación documentada del riesgo ergonómico que considere entre otros puntos las restricciones posturales para identificar el 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. Se debe cumplir con lo establecido en la NOM-036-1-STPS-2018.	Verificar que se cuenta con una estimación del riesgo ergonómico documentado, 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	1.4535

Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
2. Trabajo Forzoso						
2.21.a	Factores de riesgo psicosocial	La empresa debe establecer una política escrita, publicada, difundida e implementada que describa su compromiso para prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, y para la promoción de un entorno organizacional favorable, con el objeto de desarrollar una cultura en la que se procure el trabajo digno o decente, y la mejora continua de las condiciones de trabajo. Se debe cumplir con lo establecido en la NOM-035-STPS-2018.	Verificar que la empresa tiene por escrito una política de prevención de riesgos psicosociales, publicada, difundida e implementada, que contemple la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable, cumpliendo con la NOM-035-STPS-2018.		Mayor	0.5814
2.21.b	Factores de riesgo psicosocial	La empresa con hasta 50 trabajadores cuenta con la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, la identificación de los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo, y la documentación y difusión de las medidas de prevención y de control realizadas, como resultado del análisis de los factores de riesgo. Se debe cumplir con lo establecido en la NOM-035-STPS-2018.	Verificar que se cuenta con la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la identificación de los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos, que se documentan y difunden las medidas y acciones de prevención y control realizadas, cumpliendo con la NOM-035-STPS-2018.	PNA	Mayor	0.5814

Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
2. Trabajo Forzoso						
2.21.c	Factores de riesgo psicosocial	La empresa con más de 50 trabajadores cuenta con la identificación y análisis documentado de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional, la identificación de los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y que se adoptan las medidas para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, y para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral. Se debe cumplir con lo establecido en la NOM-035-STPS-2018.	Verificar que se cuenta con la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional, la identificación de los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos y que se documentan y difunden las medidas y acciones de prevención y control realizadas, cumpliendo con la NOM-035-STPS-2018.	PNA	Mayor	0.5814
2.21.d	Factores de riesgo psicosocial	La empresa cuenta con los 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 documentación y difusión de los mecanismos de denuncia y se informa a los trabajadores. Se debe cumplir con lo establecido en la NOM-035-STPS-2018.	Verificar que se tienen implementados los mecanismos para recibir las quejas o denuncias, cómo son atendidas y cuáles son los resultados de su seguimiento, así como la forma de cómo se informa a los trabajadores de estos mecanismos para emitir una denuncia por violencia laboral, cumpliendo con la NOM-035-STPS-2018.		Mayor	0.5814

Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
2. Trabajo Forzoso						
2.22.a	Trabajos en espacios confinados	La empresa debe tener implementado y difundido el análisis de riegos para los trabajos en espacios confinados, que contemple, según aplique, las actividades por realizar, los riesgos por atmósferas peligrosas, por agentes físicos, por agentes biológicos, riesgos mecánicos, eléctricos o neumáticos, el tiempo estimado de exposición, y las posibles emergencias. Contar con las medidas de prevención y control aplicables a los riesgos detectados y que solo personal capacitado y autorizado realiza estos trabajos. Se debe cumplir con lo establecido en la NOM-033-STPS-2015.	Verificar que se ha difundido e implementado el análisis de riesgos, que se tienen los registros de las medidas de prevención y control realizadas, el listado del personal autorizado, las constancias de capacitación y los registros donde se designa a un responsable de los trabajos en espacios confinados con al menos un vigía de esta tarea de trabajo, cumpliendo con la NOM-033-STPS-2015.	PNA	Mayor	0.5814
2.22.b	Trabajos en espacios confinados	La empresa debe elaborar un procedimiento e implementar las medidas de seguridad para realizar los trabajos en espacios confinados, entre ellas: prohibir el acceso a trabajadores no aptos; señalar los accesos a espacios confinados, prohibir que los trabajadores excedan el tiempo máximo de permanencia autorizado, prohibir que se realice cualquier trabajo de manera individual, prohibir que se realicen los trabajos cuando no se cuente con los procedimientos de seguridad; no se cuente con el equipo de protección, personal necesario, o aquellas actividades que comprometan la seguridad y vida de los trabajadores. Se debe cumplir con el capítulo 9 de la NOM-033-STPS-2015.	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, y se realiza el seguimiento a las medidas de seguridad, apegado al capítulo 9 de la NOM-033-STPS-2015.	PNA	Mayor	0.5814

Estándar DEAR T-MEC

Métrica de Certificación DEAR T-MEC

Versión 2.0

Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
2. Trabajo Forzoso						
2.22.c	Trabajos en espacios confinados	La empresa debe contar con un plan documentado de atención a emergencias y rescate que considere las situaciones de emergencia que puedan presentarse durante los trabajos en el espacio confinado, el equipo necesario para la actividad, el responsable para implementar el plan, las condiciones en las que el personal de emergencia y de rescate, tanto interno como externo, puede o no ingresar al espacio confinado. Se debe cumplir con lo establecido en la NOM-033-STPS-2015.	Verificar que se cuenta con plan de atención de emergencias y rescate para trabajos en espacio confinado, que se tiene designado a un responsable y el equipo necesario para realizar el rescate de trabajadores, cumpliendo con la NOM-033-STPS-2015.	PNA	Mayor	0.5814
2.23.a	Manejo de agroquímicos	La empresa debe proporcionar al personal ocupacionalmente expuesto que usa y maneja los agroquímicos: la capacitación y adiestramiento y el equipo de protección personal establecido en la hoja de datos de seguridad o etiqueta, asegurándose de que su uso y retiro sea el correcto y mantenerlo en condiciones de funcionamiento seguro. Se debe cumplir con lo establecido en la NOM-003-STPS-1999.	Verificar que cuenta con las constancias de capacitación del personal ocupacionalmente expuesto a los agroquímicos, que se proporciona el equipo de protección personal de acuerdo al agroquímico que se aplica, que se registra la revisión de su uso y condiciones de funcionamiento, y que se comunican las instrucciones para su uso y retiro correctamente, cumpliendo con la NOM-003-STPS-1999.	PNA	Cero Tolerancia	2.907
2.23.b	Manejo de agroquímicos	La empresa debe mantener vigentes los antídotos y medicamentos contra los efectos de los agroquímicos que se utilicen en el centro de trabajo con base a lo establecido en la hoja de datos de seguridad o etiqueta y capacitar al personal en su uso. Se debe cumplir con lo establecido en la NOM-003-STPS-1999.	Verificar que cuenta con los antídotos de acuerdo al agroquímico que se aplica, y constancias del personal capacitado en su uso, cumpliendo con la NOM-003-STPS-1999.	PNA	Crítico	1.4535

Estándar DEAR T-MEC

Métrica de Certificación DEAR T-MEC

Versión 2.0

Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
2. Trabajo Forzoso						
2.23.c	Manejo de agroquímicos	La empresa debe proveer al personal ocupacionalmente expuesto a los agroquímicos espacios para guardar su ropa personal, espacios con jabón y agua limpia para lavarse y bañarse, y espacios para el lavado del equipo de protección personal al término de cada jornada en el propio centro de trabajo. Se debe cumplir con lo establecido en la NOM-003-STPS-1999.	Revisar que se tienen espacios para descontaminar el equipo de protección personal, el aseo personal de los trabajadores y para guardar su ropa, cumpliendo con la NOM-003-STPS-1999.	PNA	Crítico	1.4535
2.24.a	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. 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.	PNA	Crítico	1.4535
2.24.b	Vigilancia a la salud del personal que maneja agroquímicos	La empresa tiene un listado del personal ocupacionalmente expuesto a los agroquímicos y expedientes con los resultados de los exámenes médicos realizados y cuestionarios de la evaluación clínica de cada trabajador.	Verificar que se cuenta con el listado del personal expuesto a los agroquímicos, con los expedientes con los exámenes médicos y la evaluación clínica de los trabajadores.	PNA	Crítico	1.4535
2.24.c	Vigilancia a la salud del personal que maneja agroquímicos	La empresa tiene implementado un protocolo con 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.	Verificar que se cuenta con un protocolo para retirar y reubicar a los trabajadores con evidencias de alguna alteración o se confirme su afectación en su salud por exposición a los agroquímicos.	PNA	Crítico	1.4535

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 considere la atención de casos de intoxicación y derrames o fugas por sustancias químicas peligrosas y agroquímicos, que considere los materiales para contener los derrames, la capacitación y el equipo de protección para el personal que atiende la emergencia, 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 que considere las sustancias químicas peligrosas y los agroquímicos que utilizan en la empresa, que se tienen las constancias y registros de la capacitación del personal que atenderá 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.	PNA	Crítico	1.4535
2.26.a	Trabajos en altura	La empresa debe tener implementado y difundido el análisis de las condiciones que prevalecen en las áreas en las que se llevarán a cabo los trabajos en altura, en forma previa a su realización, a fin de identificar los factores de riesgo existentes, el cual debe considerar las medidas generales y condiciones de seguridad, el equipo de protección personal a otorgar a los trabajadores, la capacitación y adiestramiento para los trabajadores de acuerdo al riesgo de exposición, un listado del personal capacitado y autorizado para realizar trabajos en alturas. Contar con los registros de las medidas generales y condiciones de seguridad realizadas, de las revisiones y del mantenimiento preventivo y correctivo que se practiquen a los sistemas o equipos utilizados para la realización de trabajos en altura. Se debe cumplir con lo establecido en la NOM-009-STPS-2011	Verificar que se ha difundido e implementado un análisis de las condiciones que prevalecen en las áreas en las que se llevarán a cabo los trabajos en altura, que se tienen los registros de las medidas generales y condiciones de seguridad realizadas, de las revisiones y mantenimiento preventivo y correctivo que se practiquen a los sistemas o equipos utilizados para la realización de trabajos en altura. cumpliendo con la NOM-009-STPS-2011.	PNA	Crítico	1.4535

Estándar DEAR T-MEC

Métrica de Certificación DEAR T-MEC

Versión 2.0

Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
2. Trabajo Forzoso						
2.26.b	Trabajos en altura	La empresa tiene documentado e implementado un plan de atención de emergencias para cuando se presenten emergencias al desarrollar trabajos en alturas, el cual debe considerar la capacitación del responsable de implementar el plan, los procedimientos para la eliminación del riesgo, primeros auxilios y la comunicación de la emergencia, los sistemas y equipos de rescate, de protección personal u otros que se requieran para la atención de las emergencias que puedan presentarse en cada uno de los trabajos en altura que se lleven a cabo. Se debe cumplir con la NOM-009-STPS-2011	Verificar que se cuenta documentado e implementado un plan de atención de emergencias para trabajos en alturas y las constancias del personal que implementará el plan. Se debe cumplir con la NOM-009-STPS-2011	PNA	Crítico	1.4535
2.27	Manejo y almacenamiento de materiales con montacargas	La empresa debe tener documentado la revisión de los requerimientos para los montacargas; las medidas de seguridad para la operación de montacargas; y las medidas de seguridad para la revisión y mantenimiento de montacargas. Los montacargas deben ser operados únicamente por personal capacitado y autorizado. Cumpliendo con el numeral 7.8.5 de la NOM-006-STPS-2014.	Verificar que se cuente con los documentos de la revisión de los requerimientos, de las medidas de seguridad para la operación, de las medidas de seguridad para la revisión y mantenimiento, con las constancias de capacitación y con la autorización de los operadores de montacargas. Se debe cumplir con el numeral 7.8.5 de la NOM-006-STPS-2014.	PNA	Crítico	1.4535

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	0.5814
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.		Cero Tolerancia	2.9070
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 verifica que se tengan los registros de asistencia, fotografías y materiales que muestren que la política y el procedimiento de no contratación de mano de obra infantil fueron difundidas a las partes interesadas de la empresa.		Mayor	0.5814
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	0.2907

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 identifiquen a menores de edad trabajando (contratados o ayudando a sus padres), 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 del menor que estaba trabajando.	PNA	Crítico	1.4535
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 buscar atender la causa de dicha acción.	Se debe verificar el reporte donde se documenten las causas que originaron que el niño estuviera trabajando e indicar la actuación de la empresa para apoyar a ese menor de edad.	PNA	Mayor	0.5814
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	0.5814
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	1.4535
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	0.2907
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	0.5814

Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
3. Trabajo Infantil						
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	0.5814
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	0.5814
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	0.5814
3.7.h	Sistema de protección a la infancia	La empresa promueve y lleva a cabo actividades artísticas, culturales y/o 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	1.4535
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	1.4535

Estándar DEAR T-MEC

Métrica de Certificación DEAR T-MEC

Versión 2.0

Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Probable No Aplica (PNA)	Tipo de indicador	Valor
3. Trabajo Infantil						
3.9	Resarcimiento al menor trabajador	Si la autoridad laboral determina que el menor de edad que estaba laborando no percibía el salario correspondiente al tipo de servicios prestados, respecto a otros trabajadores de la empresa, el empleador debe resarcirle las diferencias.	Mostrar nómina de pago de las diferencias salariales no pagadas al trabajador menor de edad.	PNA	Crítico	1.4535
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	1.4535
Calificación						100.0

Lista de Verificación DEAR T-MEC

		Estándar DEAR T-MEC			
		Lista de Verificación DEAR T-MEC			
		Versión 2.0			
Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Cumple Si/No/NA	Observación del auditor
1. Sindicación 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 sindicación y contratación colectiva de los trabajadores.	Verificar que la empresa tenga una política escrita, publicada e implementada que respete la libertad sindical, 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.		

Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Cumple Si/No/NA	Observación del auditor
1. Sindicación 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 el 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 logísticos 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 cerciorarse que no hubo injerencia del empleador en el proceso de consulta.		

Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Cumple Si/No/NA	Observación del auditor
1. Sindicación y Contratación Colectiva					
1.6	Ejemplar de contrato o convenio a los trabajadores	La empresa debe 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 15 días antes de la votación.	Se tiene evidencia de 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 2 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, en el plazo establecido.		
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.		
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 les fue entregado el ejemplar impreso del Contrato Colectivo de Trabajo y firmaron de recibido.		

Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Cumple Si/No/NA	Observación del auditor
1. Sindicación y Contratación Colectiva					
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 que fue avalado por el CFCyRL, 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 3 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, directa, pacífica, ágil y segura.	Verificar que la revisión contractual haya sido sometida a la aprobación de los trabajadores y depositada ante el CFCyRL.		
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.		

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 y explotación laboral. Así mismo, debe incluir la prohibición de actos de 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. Este procedimiento debe incluir los aspectos y particularidades para ser aplicable a todos los trabajadores de la empresa: trabajadores de campo, empaque, administrativos, operativos, especialistas y subcontratados.	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	La empresa debe formalizar a través de un contrato escrito la relación que establece con el intermediario laboral, aun 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. El intermediario debe tener un ejemplar del contrato.		

Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Cumple Si/No/NA	Observación del auditor
2. Trabajo Forzoso					
2.3.b	Intermediario laboral	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.		
2.3.c	Intermediario laboral	Los costos del reclutamiento, las comisiones a los intermediarios laborales 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 del reclutamiento, comisiones a los intermediarios laborales y traslado de los trabajadores del campo.		
2.4.a	Subcontratación	Cuando la empresa recurra a la subcontratación de personal, debe verificar que únicamente se contraten servicios especializados o de ejecución de obras especializadas. La relación con dicha agencia debe formalizarse mediante un contrato por escrito, donde se indique el tipo de servicio a proporcionar u obra a realizar, así como el número de trabajadores que se contratan bajo ese esquema. Además, el contrato debe contener la prohibición de realizar actos de trata de personas y los delitos asociados. Así mismo, debe incluir 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.		
2.4.b	Subcontratación	La empresa debe presentar una copia de la constancia de autorización y registro de funcionamiento oficial vigente, otorgada por la autoridad del trabajo a la agencia de subcontratación que le está prestando el servicio especializado a la empresa.	Se verificar que la copia de la constancia de registro de la agencia subcontratista esté vigente y disponible en los archivos de la empresa.		

Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Cumple Si/No/NA	Observación del auditor
2. Trabajo Forzoso					
2.4.c	Subcontratación	La empresa debe presentar una copia del Padrón del Registro Central de Agencias de Colocación de Trabajadores con y sin fines de lucro, donde se incluya a la agencia que le está prestando los servicios especializados.	Verificar que la empresa cuenta con la copia del Padrón de registro oficial donde se incluya a la agencia de subcontratación con quien pactó los servicios especializados.		
2.4.d	Subcontratación	Los trabajadores que estén bajo el régimen de subcontratación se les debe cubrir íntegramente su salario y prestaciones correspondientes. La empresa debe tener copia de los comprobantes de nómina y del registro de los movimientos afiliatorios al IMSS que realiza la agencia, de cada uno de los trabajadores subcontratados por la empresa.	Verificar que la empresa tenga copia de los documentos que acrediten que los trabajadores subcontratados reciben su salario y prestaciones como establece la legislación laboral de México.		
2.4.e	Subcontratación	La empresa debe cubrir los costos de la subcontratación de los trabajadores, y la agencia no debe cobrar, ni descontar de la nómina del trabajador dichos costos.	Se verifica que la empresa cubra el costo de la contratación a la agencia subcontratista y dicha agencia no debe cobrar, ni descontar al trabajador ese costo.		
2.5	Difusión de las vacantes	La oferta laboral de la empresa para cubrir las vacantes debe difundirse de forma 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 permanente, eventual o estacional de campo 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 de campo firma de conocimiento y aceptación.		

Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Cumple Si/No/NA	Observación del auditor
2. Trabajo Forzoso					
2.6	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.		
2.7	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.		
2.8	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 le fueron cubiertas las prestaciones correspondientes a los trabajadores.		
2.9	Salario mínimo general	El salario de los trabajadores de la empresa no debe ser inferior al salario mínimo general diario de la región en donde desempeñe el trabajo.	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.		

Estándar DEAR T-MEC

Lista de Verificación DEAR T-MEC

Versión 2.0

Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Cumple Si/No/NA	Observación del auditor
2. Trabajo Forzoso					
2.10	Salario mínimo profesional para los trabajadores del campo	Quando se contrate al trabajador por jornada, a destajo, por rendimiento o por tarea, su percepción no debe ser inferior al salario mínimo profesional para trabajadores del campo, aun y cuando el trabajador no cumpla con la tarea asignada.	Se verifica documentalmente y con entrevistas, que el pago del salario a los trabajadores del campo se realiza de acuerdo con lo establecido por la autoridad laboral competente.		
2.11.a	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. 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.		
2.11.b	Protección del salario	Los recibos de pago del salario pueden ser impresos o comprobantes fiscales digitales por internet (CFDI), si son impresos deben contener la firma autógrafa del trabajador para su validez. Debe entregarse una copia del recibo del pago del salario al trabajador.	En entrevista a los trabajadores se cerciora que le fue entregado copia de recibo de pago.		

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 con 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). La empresa debe llevar un control de registro de asistencia donde se especifique la fecha, hora de entrada, descanso y salida del trabajador; en el registro debe quedar plasmada la huella o firma del trabajador.	Verificar que el Contrato Individual y/o Colectivo de Trabajo incluya la jornada de trabajo a la que se compromete el trabajador y la empresa. Así mismo, debe implementar el registro de asistencia que incluya los datos establecidos en el indicador.		
2.12.b	Jornada de trabajo	Se prohíbe y controla que el trabajador no labore jornadas inhumanas por lo notoriamente excesivas, aun 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 legalmente establecidas.		
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 incluir en la contabilización y pago del salario, aun y cuando el trabajador sea contratado por destajo, tarea o rendimiento.	Debe verificarse que los tiempos muertos se contabilizan y se pagan al trabajador.		

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 paga 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.		

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 implementa un registro para 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. Se debe cumplir con lo establecido en la Tabla 1 de la NOM-015-STPS-2001.	Verificar que se cuenten 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 implementa un registro para 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. Se debe cumplir con lo establecido en la Tabla 2, y Tabla A.2 de la NOM-015-STPS-2001.	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.		

Estándar DEAR T-MEC

Lista de Verificación DEAR T-MEC

Versión 2.0

Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Cumple Si/No/NA	Observación del auditor
2. Trabajo Forzoso					
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 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. Se debe documentar el peso de los recipientes que se utilicen para la recolección, o marcar el nivel máximo que se debe llenar de producto. Se debe cumplir con lo establecido en la NOM-036-1-STPS-2018.	Verificar que el peso máximo a levantar o bajar un trabajador mayor de 45 años no exceda de lo permitido, si se cuenta documentado cuanto 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.		
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. Se debe cumplir con lo establecido en la NOM-036-1-STPS-2018.	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.		

Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Cumple Si/No/NA	Observación del auditor
2. Trabajo Forzoso					
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. Cuando se detecte que estén asignadas a actividades de manejo manual de cargas mayor a 10kg., deben ser reubicadas y se debe documentar para estar en cumplimiento de la NOM-036-1-STPS-2018.	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 documentada del riesgo ergonómico que considere entre otros puntos las restricciones posturales para identificar el 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. Se debe cumplir con lo establecido en la NOM-036-1-STPS-2018.	Verificar que se cuenta con una estimación del riesgo ergonómico documentado, 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.		

Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Cumple Si/No/NA	Observación del auditor
2. Trabajo Forzoso					
2.21.a	Factores de riesgo psicosocial	La empresa debe establecer una política escrita, publicada, difundida e implementada que describa su compromiso para prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, y para la promoción de un entorno organizacional favorable, con el objeto de desarrollar una cultura en la que se procure el trabajo digno o decente, y la mejora continua de las condiciones de trabajo. Se debe cumplir con lo establecido en la NOM-035-STPS-2018.	Verificar que la empresa tiene por escrito una política de prevención de riesgos psicosociales, publicada, difundida e implementada, que contemple la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable, cumpliendo con la NOM-035-STPS-2018.		
2.21.b	Factores de riesgo psicosocial	La empresa con hasta 50 trabajadores cuenta con la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, la identificación de los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo, y la documentación y difusión de las medidas de prevención y de control realizadas, como resultado del análisis de los factores de riesgo. Se debe cumplir con lo establecido en la NOM-035-STPS-2018.	Verificar que se cuenta con la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la identificación de los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos, que se documentan y difunden las medidas y acciones de prevención y control realizadas, cumpliendo con la NOM-035-STPS-2018.		

Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Cumple Si/No/NA	Observación del auditor
2. Trabajo Forzoso					
2.21.c	Factores de riesgo psicosocial	La empresa con más de 50 trabajadores cuenta con la identificación y análisis documentado de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional, la identificación de los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y que se adoptan las medidas para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, y para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral. Se debe cumplir con lo establecido en la NOM-035-STPS-2018.	Verificar que se cuenta con la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional, la identificación de los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos y que se documentan y difunden las medidas y acciones de prevención y control realizadas, cumpliendo con la NOM-035-STPS-2018.		
2.21.d	Factores de riesgo psicosocial	La empresa cuenta con los 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 documentación y difusión de los mecanismos de denuncia y se informa a los trabajadores. Se debe cumplir con lo establecido en la NOM-035-STPS-2018.	Verificar que se tienen implementados los mecanismos 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 estos mecanismos para emitir una denuncia por violencia laboral, cumpliendo con la NOM-035-STPS-2018.		

Estándar DEAR T-MEC

Lista de Verificación DEAR T-MEC

Versión 2.0

Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Cumple Si/No/NA	Observación del auditor
2. Trabajo Forzoso					
2.22.a	Trabajos en espacios confinados	La empresa debe tener implementado y difundido el análisis de riesgos para los trabajos en espacios confinados, que contemple, según aplique, las actividades por realizar, los riesgos por atmósferas peligrosas, por agentes físicos, por agentes biológicos, riesgos mecánicos, eléctricos o neumáticos, el tiempo estimado de exposición, y las posibles emergencias. Contar con las medidas de prevención y control aplicables a los riesgos detectados y que solo personal capacitado y autorizado realiza estos trabajos. Se debe cumplir con lo establecido en la NOM-033-STPS-2015.	Verificar que se ha difundido e implementado el análisis de riesgos, que se tienen los registros de las medidas de prevención y control realizadas, el listado del personal autorizado, las constancias de capacitación y los registros donde se designa a un responsable de los trabajos en espacios confinados con al menos un vigía de esta tarea de trabajo, cumpliendo con la NOM-033-STPS-2015.		
2.22.b	Trabajos en espacios confinados	La empresa debe elaborar un procedimiento e implementar las medidas de seguridad para realizar los trabajos en espacios confinados, entre ellas: prohibir el acceso a trabajadores no aptos; señalar los accesos a espacios confinados, prohibir que los trabajadores excedan el tiempo máximo de permanencia autorizado, prohibir que se realice cualquier trabajo de manera individual, prohibir que se realicen los trabajos cuando no se cuente con los procedimientos de seguridad; no se cuente con el equipo de protección, personal necesario, o aquellas actividades que comprometan la seguridad y vida de los trabajadores. Se debe cumplir con el capítulo 9 de la NOM-033-STPS-2015.	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, y se realiza el seguimiento a las medidas de seguridad, apegado al capítulo 9 de la NOM-033-STPS-2015.		

Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Cumple Si/No/NA	Observación del auditor
2. Trabajo Forzoso					
2.22.c	Trabajos en espacios confinados	La empresa debe contar con un plan documentado de atención a emergencias y rescate que considere las situaciones de emergencia que puedan presentarse durante los trabajos en el espacio confinado, el equipo necesario para la actividad, el responsable para implementar el plan, las condiciones en las que el personal de emergencia y de rescate, tanto interno como externo, puede o no ingresar al espacio confinado. Se debe cumplir con lo establecido en la NOM-033-STPS-2015.	Verificar que se cuenta con plan de atención de emergencias y rescate para trabajos en espacio confinado, que se tiene designado a un responsable y el equipo necesario para realizar el rescate de trabajadores, cumpliendo con la NOM-033-STPS-2015.		
2.23.a	Manejo de agroquímicos	La empresa debe proporcionar al personal ocupacionalmente expuesto que usa y maneja los agroquímicos: la capacitación y adiestramiento y el equipo de protección personal establecido en la hoja de datos de seguridad o etiqueta, asegurándose de que su uso y retiro sea el correcto y mantenerlo en condiciones de funcionamiento seguro. Se debe cumplir con lo establecido en la NOM-003-STPS-1999.	Verificar que cuenta con las constancias de capacitación del personal ocupacionalmente expuesto a los agroquímicos, que se proporciona el equipo de protección personal de acuerdo al agroquímico que se aplica, que se registra la revisión de su uso y condiciones de funcionamiento, y que se comunican las instrucciones para su uso y retiro correctamente, cumpliendo con la NOM-003-STPS-1999.		
2.23.b	Manejo de agroquímicos	La empresa debe mantener vigentes los antídotos y medicamentos contra los efectos de los agroquímicos que se utilicen en el centro de trabajo con base a lo establecido en la hoja de datos de seguridad o etiqueta y capacitar al personal en su uso. Se debe cumplir con lo establecido en la NOM-003-STPS-1999.	Verificar que cuenta con los antídotos de acuerdo al agroquímico que se aplica, y constancias del personal capacitado en su uso, cumpliendo con la NOM-003-STPS-1999.		

Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Cumple Si/No/NA	Observación del auditor
2. Trabajo Forzoso					
2.23.c	Manejo de agroquímicos	La empresa debe proveer al personal ocupacionalmente expuesto a los agroquímicos espacios para guardar su ropa personal, espacios con jabón y agua limpia para lavarse y bañarse, y espacios para el lavado del equipo de protección personal al término de cada jornada en el propio centro de trabajo. Se debe cumplir con lo establecido en la NOM-003-STPS-1999.	Revisar que se tienen espacios para descontaminar el equipo de protección personal, el aseo personal de los trabajadores y para guardar su ropa, cumpliendo con la NOM-003-STPS-1999.		
2.24.a	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. 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.		
2.24.b	Vigilancia a la salud del personal que maneja agroquímicos	La empresa tiene un listado del personal ocupacionalmente expuesto a los agroquímicos y expedientes con los resultados de los exámenes médicos realizados y cuestionarios de la evaluación clínica de cada trabajador.	Verificar que se cuenta con el listado del personal expuesto a los agroquímicos, con los expedientes con los exámenes médicos y la evaluación clínica de los trabajadores.		
2.24.c	Vigilancia a la salud del personal que maneja agroquímicos	La empresa tiene implementado un protocolo con 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.	Verificar que se cuenta con un protocolo para retirar y reubicar a los trabajadores con evidencias de alguna alteración o se confirme su afectación en su salud por exposición a los agroquímicos.		

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 considere la atención de casos de intoxicación y derrames o fugas por sustancias químicas peligrosas y agroquímicos, que considere los materiales para contener los derrames, la capacitación y el equipo de protección para el personal que atiende la emergencia, 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 que considere las sustancias químicas peligrosas y los agroquímicos que utilizan en la empresa, que se tienen las constancias y registros de la capacitación del personal que atenderá 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.		
2.26.a	Trabajos en altura	La empresa debe tener implementado y difundido el análisis de las condiciones que prevalecen en las áreas en las que se llevarán a cabo los trabajos en altura, en forma previa a su realización, a fin de identificar los factores de riesgo existentes, el cual debe considerar las medidas generales y condiciones de seguridad, el equipo de protección personal a otorgar a los trabajadores, la capacitación y adiestramiento para los trabajadores de acuerdo al riesgo de exposición, un listado del personal capacitado y autorizado para realizar trabajos en alturas. Contar con los registros de las medidas generales y condiciones de seguridad realizadas, de las revisiones y del mantenimiento preventivo y correctivo que se practiquen a los sistemas o equipos utilizados para la realización de trabajos en altura. Se debe cumplir con lo establecido en la NOM-009-STPS-2011	Verificar que se ha difundido e implementado un análisis de las condiciones que prevalecen en las áreas en las que se llevarán a cabo los trabajos en altura, que se tienen los registros de las medidas generales y condiciones de seguridad realizadas, de las revisiones y mantenimiento preventivo y correctivo que se practiquen a los sistemas o equipos utilizados para la realización de trabajos en altura. cumpliendo con la NOM-009-STPS-2011.		

Estándar DEAR T-MEC

Lista de Verificación DEAR T-MEC

Versión 2.0

Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Cumple Si/No/NA	Observación del auditor
2. Trabajo Forzoso					
2.26.b	Trabajos en altura	La empresa tiene documentado e implementado un plan de atención de emergencias para cuando se presenten emergencias al desarrollar trabajos en alturas, el cual debe considerar la capacitación del responsable de implementar el plan, los procedimientos para la eliminación del riesgo, primeros auxilios y la comunicación de la emergencia, los sistemas y equipos de rescate, de protección personal u otros que se requieran para la atención de las emergencias que puedan presentarse en cada uno de los trabajos en altura que se lleven a cabo. Se debe cumplir con la NOM-009-STPS-2011	Verificar que se cuenta documentado e implementado un plan de atención de emergencias para trabajos en alturas y las constancias del personal que implementará el plan. Se debe cumplir con la NOM-009-STPS-2011		
2.27	Manejo y almacenamiento de materiales con montacargas	La empresa debe tener documentado la revisión de los requerimientos para los montacargas; las medidas de seguridad para la operación de montacargas; y las medidas de seguridad para la revisión y mantenimiento de montacargas. Los montacargas deben ser operados únicamente por personal capacitado y autorizado. Cumpliendo con el numeral 7.8.5 de la NOM-006-STPS-2014.	Verificar que se cuente con los documentos de la revisión de los requerimientos, de las medidas de seguridad para la operación, de las medidas de seguridad para la revisión y mantenimiento, con las constancias de capacitación y con la autorización de los operadores de montacargas. Se debe cumplir con el numeral 7.8.5 de la NOM-006-STPS-2014.		

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.		
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 verifica que se tengan los registros de asistencia, fotografías y materiales que muestren 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.		

Estándar DEAR T-MEC

Lista de Verificación DEAR T-MEC

Versión 2.0

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 identifiquen a menores de edad trabajando (contratados o ayudando a sus padres), 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 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 buscar atender la causa de dicha acción.	Se debe verificar el reporte donde se documenten las causas que originaron que el niño estuviera trabajando 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.		
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.		

Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Cumple Si/No/NA	Observación del auditor
3. Trabajo Infantil					
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/o 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.		
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.		

Código	Referencia	Indicador/criterio de cumplimiento	Evidencia de cumplimiento	Cumple Si/No/NA	Observación del auditor
3. Trabajo Infantil					
3.9	Resarcimiento al menor trabajador	Si la autoridad laboral determina que el menor de edad que estaba laborando no percibía el salario correspondiente al tipo de servicios prestados, respecto a otros trabajadores de la empresa, el empleador debe resarcirle las diferencias.	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.		

Glosario DEAR T-MEC

Para facilitar la comprensión del contenido de los indicadores incluidos en la Métrica de certificación y Lista de Verificación, estamos incluyendo 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 “CFCyRL”
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”

Sindicación y Contratación Colectiva

Código	Palabra	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 de la LFT
1.1	Actos 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 357 de la LFT
1.2	Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)	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 de la 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. de la LFT

Código	Palabra	Concepto	Referencia legal
1.8.a	Contenido del Contrato Colectivo de Trabajo	<p>El CCT debe contener al menos lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. (En este artículo de la LFT no se hace referencia del Contrato Colectivo de Trabajo por tiempo determinado, sin embargo, sí lo contempla la LFT en otros artículos) 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 de la LFT

Trabajo Forzoso

Código	Palabra	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	<p>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.</p> <p>Se entenderá por explotación de una persona a:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. La esclavitud II. La condición de siervo III. La explotación laboral IV. El trabajo o servicios forzados. 	Artículo 10 de la 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 de la Ley Trata de Personas

Código	Palabra	Concepto	Referencia legal
2.1	Tiene condición de siervo	<p>I. Por deudas: La condición que resulta para una persona del hecho de que un deudor se haya comprometido a prestar sus servicios personales...</p> <p>II. Por gleba: Es siervo por gleba aquel que:</p> <p>a) Se le impide cambiar su condición a vivir o a trabajar sobre una tierra que pertenece a otra persona.</p> <p>b) Se le obliga a prestar servicios, remunerados o no, sin que pueda abandonar la tierra que pertenece a otra persona.</p>	Artículo 12 de la Ley Trata de Personas
2.1	Explotación laboral	<p>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:</p> <p>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.</p> <p>II. Existencia de una manifiesta desproporción entre la cantidad de trabajo realizado y el pago efectuado por ello.</p> <p>III. Salario por debajo de lo legalmente establecido.</p>	Artículo 21 de la Ley Trata de Personas
2.1	Hay trabajo forzado cuando el mismo se obtiene mediante (la LFT utiliza el término trabajo forzado, no forzoso)	<p>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.</p> <p>II. Daño grave o amenaza de daño grave a esa persona que la ponga en condiciones de vulnerabilidad.</p> <p>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.</p>	Artículo 21 de la Ley Trata de Personas

Código	Palabra	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> <ul style="list-style-type: none"> a) Su origen, edad, sexo, condición socioeconómica precaria. b) Nivel educativo, falta de oportunidades, embarazo, violencia o discriminación sufridas previas a la trata y delitos relacionados. c) Situación migratoria, trastorno físico o mental o discapacidad. d) Pertener o ser originario de un pueblo o comunidad indígena. e) Ser una persona mayor de sesenta años. f) Cualquier tipo de adicción. g) Una capacidad reducida para formar juicios por ser una persona menor de edad. h) Cualquier otra característica que sea aprovechada por el sujeto activo del delito. 	Artículo 4 Fracc. XVII de la 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) de la 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 de la 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. de la 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. de la LFT
2.2	Trabajo Digno	Se entiende por trabajo digno o decente aquel 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 de la LFT
2.3.a	Intermediario laboral	El intermediario laboral es la persona que apoya al productor o a la empresa en el proceso de reclutamiento y/o traslado de trabajadores de campo desde sus comunidades de origen o residencia. Generalmente son personas líderes comunitarios y/o jefes de familias extendidas que migran a otras regiones del país o en la misma entidad, para emplearse en las actividades agrícolas.	Definición propia

Código	Palabra	Concepto	Referencia legal
2.3.b	Intermediario laboral	El reclutamiento 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 de la OIT
2.3. b	Contratación equitativa, ética o justa	La contratación equitativa, ética o justa es aquella que: <ul style="list-style-type: none"> • Ayuda 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 de la 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 (jornaleros). <ol style="list-style-type: none"> 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. 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. de la LFT
2.4.a	Subcontratación	Queda prohibida la subcontratación de personal, entendiéndose esta cuando una persona física o moral proporciona o pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra. Las agencias de empleo o intermediarios que intervienen en el proceso de contratación de personal podrán participar en el reclutamiento, selección, entrenamiento y capacitación, entre otros. Estas no se considerarán patrones ya que este carácter lo tiene quien se beneficia de los servicios.	Artículo 12 de la 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 de la LFT

Código	Palabra	Concepto	Referencia legal
2.5	Trabajadores migrantes	<p>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.</p> <p>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.</p>	Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT
2.3.c	Costo de la contratación	El servicio de colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectuó por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.	Art. 123 Fracc. XXV de la Constitución
2.9	Monto de salario mínimo	El salario mínimo en el área denominada Resto del País, es de 141.70 pesos a partir del 1° de enero de 2021, mientras en la Zona Libre de la Frontera Norte es de 213.39 pesos diarios.	<p>Diario Oficial de la Federación: 23/12/2020</p> <p>Resolución de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos</p>
2.10	Monto de salario mínimo profesional para los trabajadores de campo	El salario mínimo profesional para los jornaleros agrícolas en el área denominada Resto del País, es de 160.19 pesos a partir del 1° de enero de 2021, mientras en la Zona Libre de la Frontera Norte es de 213.39 pesos diarios.	<p>Diario Oficial de la Federación: 23/12/2020</p> <p>Resolución de la Comisión Nacional de Salario Mínimos</p>
2.12.a	Jornada	Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.	Artículo 58 de la 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 de la 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 contrat tiempo que no le permita al trabajador llevar a cabo sus funciones.	Artículo 58 de la LFT

Código	Palabra	Concepto	Referencia legal
2.13.a	Horas extras	<p>En la Constitución se establece que ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de 3 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 9 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...”.</p> <p>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.</p>	Apartado A, Fracción XI del Artículo 123 de la Constitución
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
2.17, 2.18 y 2.19	Manejo manual de cargas; Carga manual	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. Se considera como carga aquella con una masa mayor o igual a 3 kg.	Numeral 4.14 de la NOM-036-1-STPS-2018
2.20	Factores de riesgo ergonómico	Aquéllos 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

Código	Palabra	Concepto	Referencia legal
2.20	Vigilancia a la salud de los trabajadores	La actividad sistemática 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 su salud ha sufrido alteraciones que requieran una nueva valoración para continuar desempeñando sus actividades.	Numeral 4.26 de la NOM-036-1-STPS-2018
2.21 2.21.a; 2.21.b; 2.21.c; 2.21. d	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
2.21.a;	Política de prevención de riesgos psicosociales	La declaración de principios y compromisos que establece el patrón para prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, y para la promoción de un entorno organizacional favorable, con el objeto de desarrollar una cultura en la que se procure el trabajo digno o decente y la mejora continua de las condiciones de trabajo.	Numeral 4.9 de la NOM-035-STPS-2018
2.21.b; 2.21.c;	Acontecimiento traumático severo	Aquel experimentado durante o con motivo del trabajo que se caracteriza por la ocurrencia de la muerte o que representa un peligro real para la integridad física de una o varias personas y que puede generar trastorno de estrés postraumático para quien lo sufre o lo presencia. Algunos ejemplos son: explosiones, derrumbes, incendios de gran magnitud; accidentes graves o mortales, asaltos con violencia, secuestros y homicidios, entre otros.	Numeral 4.1 de la NOM-035-STPS-2018
2.21.b; 2.21.c;	Medidas de prevención y acciones de control	Aquellas acciones que se adoptan para prevenir y/o mitigar a los factores de riesgo psicosocial y, en su caso, para eliminar las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral, así como las acciones implementadas para darles seguimiento.	Numeral 4.8 de la NOM-035-STPS-2018
2.21.a; 2.21. d	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.a 2.23.a y 2.25.a	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.a, 2.22.b, 2.22.c	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
2.22.a,	Análisis de riesgos	La aplicación de uno o más métodos específicos para identificar, evaluar y determinar medidas de prevención y control de los riesgos significativos asociados con las condiciones y actividades que se desarrollan en espacios confinados	Numeral 4.1 de la NOM-033-STPS-2015
2.22.c,	Responsable de los trabajos	El trabajador designado para supervisar, previo y durante la ejecución de las actividades en los espacios confinados, que se cumple con las condiciones para realizar los trabajos de manera segura.	Numeral 4.19 de la NOM-033-STPS-2015

Código	Palabra	Concepto	Referencia legal
2.23.a, 2.23.b, 2.23.c	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.a, 2.23.b, 2.23.c	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.a, 2.23.b, 2.23.c	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 roenticidas.	Numeral 4. Inciso g, de la NOM-003-STPS-1999
2.23.a, 2.23.b, 2.23.c	Insumo de nutrición vegetal; nutriente vegetal; fertilizante	Es cualquier sustancia o mezcla de sustancias que contengan elementos útiles para la nutrición y desarrollo de los cultivos y que tengan características tóxicas, irritantes o corrosivas, tales como: amoníaco anhidro, ácido fosfórico, ácido sulfúrico, materiales encalantes, entre otros.	Numeral 4. Inciso h, de la NOM-003-STPS-1999
2.23.a, 2.23.b,	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-SSA1-2009 o la NOM-182-SSA1-2010, o las que las sustituyan	Numeral 4.11 del PROY-NOM-003-STPS-2016
2.23.a, 2.23.b,	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.a, 2.24.b, 2.24.c	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

Trabajo Infantil

Código	Palabra	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

Código	Palabra	Concepto	Referencia legal
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 de la LFT
3.1	Trabajo infantil	<p>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.</p> <p>Así pues, se alude al trabajo que:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Es peligroso y perjudicial para el bienestar físico, mental o moral del niño. 2. Interfiere con su escolarización puesto que: <ul style="list-style-type: none"> · 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

Código	Palabra	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>I. Exposición a:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Ruido, vibraciones, radiaciones ionizantes, condiciones térmicas elevadas o abatidas. b) Agentes químicos contaminantes del ambiente laboral. c) Residuos peligrosos, agentes biológicos o enfermedades infecto contagiosas. d) Fauna peligrosa o flora nociva. <p>II. Labores:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Trabajo después de las veintidós horas. b) De rescate, salvamento y brigadas contra siniestros. c) En alturas o espacios confinados. d) De soldadura y corte. e) En condiciones climáticas extremas en campo abierto, que los expongan a deshidratación, golpe de calor, hipotermia o congelación. f) Agrícolas. g) Que tengan responsabilidad directa sobre la custodia de bienes y valores. h) Con alto grado de dificultad; en apremio de tiempo; que demandan alta responsabilidad o que requieren de concentración y atención sostenidas. i) Relativas a la operación, revisión, mantenimiento y pruebas de recipientes sujetos a presión, recipientes criogénicos y generadores de vapor o calderas. <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 musculo-esquelético.</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



Contacto



info@ahifores.com

Visita nuestras redes:



www.ahifores.com



[ahiforesOficial](#)



[Ahifores](#)



[ahifores](#)



[Ahifores](#)



[AHIFORES oficial](#)