



GUIA DE AUTOEVALUACION DE LOS REQUISITOS LABORALES FUNDAMENTALES FSC® EN MEXICO

1. INTRODUCCION

El FSC ha elaborado unos requisitos que son adaptables a todas las organizaciones certificadas FSC y que se han denominado “Requisitos Laborales Fundamental del FSC – CRL (por sus siglas en inglés)”. Por instrucciones del estándar FSC-STD-40-004 V3-1 – Certificación de Cadena de Custodia, las organizaciones deberán aplicar los requisitos laborales fundamentales, y deberán:

1. adoptar e implementar una declaración o varias declaraciones de política que abarquen los requisitos laborales fundamentales del FSC; y
2. mantener una autoevaluación actualizada donde la organización describa cómo aplica los requisitos fundamentales del FSC a sus operaciones.

Esta guía ha sido elaborada con base en una comparación de los CRL FSC con la legislación local de México. En cada criterio (requisito laboral) se describe la legislación aplicable y se plasman una serie de preguntas que ayudan al titular del certificado a valorar el grado de cumplimiento de la organización y a completar la autoevaluación.

Todas las organizaciones con certificación de Cadena de Custodia deben demostrar conformidad con los requisitos laborales fundamentales del FSC desde el 31 de diciembre de 2022.

**Nota: El uso de la guía y/o sus contenidos no garantiza la conformidad con los CRL FSC ni con el estándar.*

2. DECLARACIÓN DE POLÍTICA

El FSC exige que la organización tenga e implemente una o más declaraciones de política que abarquen los requisitos laborales fundamentales del FSC.

Una declaración aceptable no debe ser una repetición literal de los requisitos fundamentales del FSC. **Para información detallada revise el anexo D del estándar FSC-STD-40-004 V3-1.**

3. LA AUTOEVALUACIÓN¹

¹ Para información detallada revise el anexo D del estándar FSC-STD-40-004 V3-1.



La organización deberá llenar la autoevaluación (ver 4.4.3), en la que se describe cómo aplica los requisitos laborales fundamentales del FSC a sus operaciones. La entidad de certificación utiliza la autoevaluación para orientar la auditoría y para la verificación del cumplimiento del estándar.

La organización deberá explicar en la autoevaluación que las declaraciones son verdaderas y correctas, hasta donde la organización entiende.

La organización deberá responder a las preguntas de la autoevaluación de la manera más completa y sincera que sea posible.

Las organizaciones deberán identificar los documentos relevantes y otras evidencias que el auditor pueda analizar para verificar la declaración de referencia en la autoevaluación.

En todo momento, se pretende que las organizaciones cumplan con la legislación nacional aplicable. No obstante, en ciertas situaciones, la legislación nacional permite acciones que están prohibidas en los requisitos laborales fundamentales del FSC u otorga derechos a la organización que podrían resultar en un comportamiento que contraviene los principios de los requisitos laborales fundamentales del FSC. En esas situaciones, se espera que la organización otorgue la debida consideración a los derechos y obligaciones establecidos por la legislación nacional y que, al mismo tiempo, cumpla los objetivos de los requisitos. La organización deberá explicar cómo abordó dichas diferencias en la autoevaluación.

4. GUIA PARA COMPLETAR LA AUTOEVALUACION DE LOS REQUISITOS LABORALES FUNDAMENTALES DEL FSC

La guía pone especial hincapié en los requisitos fundamentales desglosados desde los criterios 7.2 al 7.5. A continuación encontrará por cada criterio:

- i. Un listado de la legislación aplicable. Se plasman las principales, leyes, códigos, decretos, resoluciones y otros, que se relacionan al principio que se está abordando. El contenido de los artículos legales se menciona parcialmente (se resaltó el contenido que se consideró pertinente a indicadores en particular), por ello se debe revisar la legislación y asegurarse de que se consulten las versiones actuales y vigentes.
- ii. Un cuadro con ejemplos de preguntas abiertas proporcionadas por el FSC que le permiten verificar y acreditar, junto con *las evidencias sugeridas*, el cumplimiento de los requisitos.

Al final del documento encontrará un formato propuesto por el FSC como guía de autoevaluación, con un cuadro por cada uno de los requisitos laborales fundamentales. Ese será el documento que usted debe completar (basándose en lo sugerido del cuadro del literal ii) y presentar al auditor.

4.1 LA ORGANIZACIÓN NO DEBERÁ UTILIZAR MANO DE OBRA INFANTIL (7.2)

Legislación Aplicable

- **Constitución Política.** Artículos 1, 3, 4 y 123, literal A, numerales ii y iii. La constitución nacional prohíbe el trabajo a menores de quince años y establece una jornada máxima diaria para menores de dieciséis (6 horas)

- **Ley Federal del Trabajo**

(Art. 22, 22 Bis, 23, 29, 175 a 191)

Artículo 22. Los mayores a quince años pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones que presenta la ley. Los mayores de quince y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, del Tribunal, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política. Los mayores de quince y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, del Tribunal, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores deben percibir el pago de sus salarios y ejercitar, en su caso, las acciones que les correspondan.

Artículo 22 Bis. Queda prohibido el trabajo de menores de quince años; no podrá utilizarse el trabajo de mayores de esta edad y menores de dieciocho años que no hayan terminado su educación básica obligatoria, salvo los casos que apruebe la autoridad laboral correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Artículo 23. Queda prohibido el trabajo de menores de dieciocho años dentro del círculo familiar en cualquier tipo de actividad que resulte peligrosa para su salud, su seguridad o su moralidad, o que afecte el ejercicio de sus derechos y, con ello, su desarrollo integral.

Artículo 174. Los mayores de quince y menores de dieciocho años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordenen las autoridades laborales correspondientes. Sin estos requisitos, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

Artículo 175. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciocho años:

I. En establecimientos no industriales después de las diez de la noche;

- II. En expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, cantinas o tabernas y centros de vicio;
- III. En trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres; y
- IV. En labores peligrosas o insalubres que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores, en términos de lo previsto en el artículo 176 de esta Ley.
- **Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes** (reformada 23 marzo 2022). Artículo 5, 47 y 60.
- **Programa Nacional para Prevenir y Erradicar el Trabajo Infantil y Proteger a los Adolescentes Trabajadores en Edad Permitida (PRONAPETI)**
- **Protocolo de Inspección del Trabajo en materia de Erradicación del Trabajo Infantil y Protección al Trabajo Adolescente Permitido (STPS)**

Tabla para completar la Guía de autoevaluación de los requerimientos del 7.2

REQUISITOS LABORALES FUNDAMENTALES DEL FSC	EJEMPLOS DE PREGUNTAS PARA EL LLENADO DE LA AUTOEVALUACIÓN	EVIDENCIAS SUGERIDAS
7.2 La organización no deberá utilizar mano de obra infantil.	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es la edad mínima reglamentaria, legal o normativa en el lugar donde están sus operaciones? - ¿Cuál es la edad mínima de trabajo permitida en su organización? - ¿Cómo se acredita el cumplimiento de la edad mínima para trabajar? - ¿Qué medidas ha tomado la organización para garantizar que en sus operaciones no se utilice el trabajo infantil con menores de 15 años? - ¿Registran ustedes la edad (fecha de cumpleaños) de sus trabajadores y cómo verifican que ésta sea la edad real? ¿Verifican los documentos de identidad? - ¿Conoce el personal de la empresa la prohibición del empleo infantil y sus peores formas de trabajo? - Si tiene personal contratado entre los 15 y 18 años ¿cuenta con el 	<p>DOCUMENTALES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Política o declaración que incluya el requerimiento con respecto al trabajo infantil, con alcance a los contratistas/subcontratistas - Política o procedimiento de contratación - Estatuto comunal o ejidatario, en los que se describa la política/declaración con respecto al trabajo infantil - Actas de asamblea general de comuneros y/o ejidos, para demostrar decisiones tomadas con respecto a contrataciones de trabajo infantil - Contratos de trabajo y anexos si existen - Copia de los documentos de identidad de los trabajadores - Certificado de aportaciones al seguro social

	<p>certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo? ¿se han sometido a exámenes médicos que periódicamente ordenen las autoridades laborales correspondientes?</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿En caso de contingencia sanitaria que política se tienen para trabajadores entre 15 y 18 años? 	<ul style="list-style-type: none"> - Cláusulas en los contratos de subcontratistas de compromiso en el cumplimiento de los requisitos del 7.2 - Protocolo de verificación de cumplimiento de requisitos del 7.2 en contratistas/subcontratistas
<p>7.2.1 La organización no deberá emplear a trabajadores menores de 15 años o por debajo de la edad mínima estipulada en las leyes o reglamentos nacionales o locales, cualquiera de las edades que resulte más elevada, con excepción de lo señalado en el apartado 7.2.2.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Se emplean niños menores de 15 años en la organización? - ¿Cuenta con las autorizaciones pertinentes para emplear niños entre los 15 y 18 años? - En caso de mano de obra de niños entre 15 y 18 años, se solicita un certificado médico o de salud que acredite su aptitud y salud? 	<p>Si hay menores contratados, aportar según aplique:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Autorización de los padres o tutores - Autorización del sindicato a que pertenezcan - Autorización del Tribunal o del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política - Actas de asamblea en el caso de comunidades y ejidos
<p>7.2.2 En países donde la ley o los reglamentos nacionales permiten el empleo de personas de edades entre 13 y 15 años en trabajo ligero, dicho empleo no deberá interferir con la asistencia a la escuela, ni resultar dañino para su salud o desarrollo. En particular, cuando los niños están sujetos a leyes educativas obligatorias, el trabajo que realicen deberá ser fuera del horario escolar y durante un horario laboral normal diurno.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Se emplean niños entre 15 y 18 años? En caso afirmativo, especifiquen qué medidas han tomado para garantizar que solamente desempeñen trabajo ligero que no sea dañino para su salud o desarrollo y que les permita trabajar solamente fuera del horario escolar - En caso de que exista un requisito sobre capacitación y formación, indiquen los comprobantes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Certificado médico que acredite la aptitud para el trabajo de menores entre los 15 y 18 años - Registro de hora de entrada y salida, para verificar la cantidad de horas trabajadas por los menores autorizados <p>ENTREVISTAS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabajadores menores de edad - Grupo de trabajadores propios y de contratistas - Representante de trabajadores y sindicatos - Presidente o representante del comisariado de bienes comunales y/o consejo de vigilancia (en el caso de comunidades)
<p>7.2.3 Ninguna persona menor de 18 años está empleada en trabajo peligroso o pesado, con</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo demuestra la organización que el personal contratado entre los 15 y 18 años no desempeña trabajo peligroso o pesado? 	

<p>excepción de aquel cuyo objetivo es la capacitación dentro de las leyes o reglamentos nacionales aprobados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué tipo de trabajo realizan las personas de edades entre los 15 y 18 años? - Qué medidas han tomado para garantizar que solamente desempeñen trabajo ligero que no sea dañino para su salud o desarrollo y que les permita trabajar solamente fuera del horario escolar 	<ul style="list-style-type: none"> - Autoridades escolares y trabajadores sociales
<p>7.2.4 La organización deberá prohibir las peores formas de trabajo infantil.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuenta la organización con una Política o declaración que prohíba las peores formas de trabajo infantil? - ¿Qué otras medidas se han adoptado para garantizar que en las operaciones de la organización no se practican formas de trabajo infantil que atenten contra la dignidad de los infantes de acuerdo con la ley y los convenios de la OIT? 	

4.2 ABOLICIÓN DEL TRABAJO FORZADO (7.3)

Legislación Aplicable

- Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos

Artículo 1. Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

Artículo 5. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad.

- Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.
- Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

- El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.
 - El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.
- **Ley Federal del trabajo**
 Artículo 2. Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; 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, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.
 Artículo 24. Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.
 - **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.** DOF 14-06-2012. Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 14 de junio de 2012. Artículo 22 y 23.
 - **Reglamento de la 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**
 - **Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC).** Capítulo 23. Laboral. Artículos 23.3 – derechos laborales, 23.5 - aplicación de las leyes laborales, 23.6 – trabajo forzoso u obligatorio, 23.8 – trabajadores migrantes.
 - **Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y la Trata de Personas (FEVIMTRA)**

Tabla para completar la Guía de autoevaluación de los requerimientos del 7.3

REQUISITOS LABORALES FUNDAMENTALES DEL FSC	EJEMPLOS DE PREGUNTAS PARA EL LLENADO DE LA AUTOEVALUACIÓN	EVIDENCIAS SUGERIDAS
--	--	----------------------

<p>7.3 La organización deberá eliminar toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuenta con una política o declaración que prohíba toda forma de trabajo forzoso u obligatorio en la organización? - Describan sus prácticas de reclutamiento y contratación que muestran el cumplimiento con este principio. - ¿Existe un protocolo o procedimiento de supervisión de la forma de contratación y trato del personal de contratistas/subcontratistas? - La Organización otorga créditos o adelantos de salarios/sueldos que obligarían al trabajador a ampliar su trabajo más allá de los contratos legales o contractuales? En caso afirmativo, ¿pueden describir cómo mitigan el riesgo del trabajo en condiciones de servidumbre en un caso como éste? - ¿Cómo se asegura la organización de que no existan deducciones por cuotas de empleo o que se efectúen pagos o depósitos para comenzar el empleo? - ¿Cómo se asegura la organización de que los trabajadores no experimenten ninguna forma de restricción a la movilidad? - ¿Cómo se asegura la organización de que los trabajadores tengan acceso a sus pasaportes y documentos de identidad en todo momento, ofreciendo al mismo tiempo un lugar seguro para guardar los documentos? - ¿Cómo se asegura la organización de que no haya amenazas de denunciar a trabajadores ante las autoridades? - ¿Las funciones descritas en los contratos de trabajo coinciden con las que los trabajadores realizan habitualmente? - ¿Existen trabajadores inmigrantes en la organización? - ¿Qué prestaciones tienen los trabajadores inmigrantes? 	<p>DOCUMENTALES</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Política o declaración que incluya el requerimiento con respecto al trabajo forzoso, con alcance a los contratistas/subcontratistas ✓ Protocolo de convocatorias de empleo ✓ Procedimiento y/o protocolo de contratación ✓ Estatuto comunal o ejidatario ✓ Actas de asamblea general de comuneros y/o ejidos ✓ Procedimiento de denuncia por acoso laboral o sexual ✓ Contratos de trabajo y anexos si existen ✓ Registros de pago de salarios con deducciones legales ✓ Soporte de pago de aportes a la seguridad social con detalle de aportaciones (riesgo del trabajo, invalidez, cesantía en edad avanzada, jubilación, etc.) ✓ Constancia de pago y disfrute de vacaciones ✓ Documentación de contratación de trabajadores extranjeros ✓ Registro de horas extras y evidencia de pago ✓ Constancias de capacitación en prácticas de trabajo forzoso y en los procedimientos de la empresa para combatirlo y/o denunciarlo ✓ Licencias de maternidad otorgadas y evidencia de pago ✓ Permisos de trabajo para migrantes ✓ Copia de los documentos de identidad de los
---	---	--

	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Los trabajadores inmigrantes pueden conversar y relacionarse con todos los demás trabajadores de la empresa y/o con terceros que puedan asistir a la empresa? - ¿Existen carpetas de los trabajadores inmigrantes para revisar sus antecedentes contractuales y permisos legales? - ¿La remuneración convenida con todos los trabajadores, incluidos los inmigrantes, está por sobre el mínimo legal? - ¿Conoce el personal de la organización las prácticas prohibidas que implica el trabajo forzoso y obligatorio? 	<p>trabajadores (pasaporte, visa, otros)</p> <p>ENTREVISTAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Grupo de trabajadores de la organización y de contratistas ✓ Representante de trabajadores y sindicatos ✓ Presidente o representante del comisariado de bienes comunales y/o del consejo de vigilancia (en el caso de comunidades) ✓ Personal de la Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y la Trata de Personas (FEVIMTRA)
<p>7.3.1 Las relaciones de empleo son voluntarias y se basan en el consentimiento mutuo, sin la amenaza de castigo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Se cuenta con un contrato laboral firmado por las partes y que cumple con lo requerido por la legislación laboral? 	
<p>7.3.2 No hay evidencia de prácticas que indiquen trabajo forzoso u obligatorio, incluyendo, entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> - violencia física o sexual; - trabajo en condiciones de servidumbre; - retención de salarios / incluyendo el pago de honorarios por concepto del empleo y/o el pago de un depósito para comenzar a trabajar; - restricción de movilidad/movimiento; - retención del pasaporte y de los documentos de identidad; - amenazas de denuncia a las autoridades 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo demuestra la organización que las relaciones con los trabajadores y entre éstos y sus compañeros de trabajo se basan en el respeto mutuo? - ¿Cómo se asegura la organización de que no se emplean prácticas de trabajo forzoso incluyendo lo descrito por el indicador? - ¿Se tiene registro de las horas trabajadas por jornada de trabajo por cada persona? - ¿Se tiene registro de horas extras por trabajador y pago de estas? - ¿Cuál es la forma en que se acuerdan las vacaciones anuales entre la empresa y los trabajadores? ¿Existen más de dos períodos de vacaciones sin tomarlas por el trabajador? 	

4.3 DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN (7.4)

Legislación Aplicable

- **Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos**

Artículo 1. Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

El artículo 4 establece la igualdad del varón y la mujer ante la ley, y en artículo 123 determina que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

- **Ley Federal del trabajo**

Artículo 2. Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil;La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que 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 3. No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los 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.

- ### - **Ley federal para prevenir y eliminar la discriminación.** Última reforma publicada DOF 21-06-2018. Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado

civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia;

Artículo 4. Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades en términos del artículo 1o. constitucional y el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley.

- **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)**
- **Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH)**
- **Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No discriminación - NMX-R-025-SCFI-2015**

Tabla para completar la Guía de autoevaluación de los requerimientos del 7.4

REQUISITOS LABORALES FUNDAMENTALES DEL FSC	EJEMPLOS DE PREGUNTAS PARA EL LLENADO DE LA AUTOEVALUACIÓN	EVIDENCIAS SUGERIDAS
7.4 La organización deberá asegurar que no haya discriminación en el empleo y la ocupación.	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuenta la organización con una política o declaración que prohíba la discriminación en el empleo y la ocupación? - Se incluye la política de no discriminación en algún documento interno de la organización? 	<p>DOCUMENTALES</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Política o declaración que incluya el requerimiento relativo a la no discriminación, con alcance a los
7.4.1 Las prácticas de empleo y ocupación son no discriminatorias.	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo se asegura la organización de que los salarios y otras condiciones de trabajo no sean discriminatorios? - ¿Existe paridad de género/edad? ¿Cómo está planteado? - ¿Tiene la organización una fuerza laboral étnicamente diversa? - ¿Se tienen políticas sobre no discriminación? - ¿Se aseguran de que todos los empleados tengan la misma oportunidad de promoción? - ¿Cómo se aseguran de que los aspirantes tengan la misma oportunidad de empleo? - Si existen restricciones legales o normativas que, hasta donde ustedes estén enterados, limitarían su capacidad de cumplir con estos requisitos, 	<ul style="list-style-type: none"> contratistas/subcontratistas ✓ Reglamento de trabajo ✓ Estatuto comunal o ejidatario ✓ Actas de asamblea general de comunidades y/o ejidos ✓ Protocolo de convocatorias de empleo con lenguaje incluyente que demuestren que no hay discriminación por ningún motivo ✓ Procedimiento de contratación ✓ Perfiles de los diferentes puestos de trabajo en la empresa ✓ Evaluaciones de ingreso que demuestren estar libres de sesgos por sexo u otro motivo de discriminación

	<p>¿describan cómo mitigan esas restricciones?</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo se asegura la organización de que exista inclusión en la contratación de personal, en el desempeño de las actividades y en las promociones laborales? - ¿Conoce el personal de la organización las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación y la prohibición de estas? 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Listado/Plantilla de personal con el respectivo perfil de trabajo y salario ✓ Comprobantes de pago que demuestren que ocupantes de un mismo cargo perciben el mismo ingreso ✓ Contratos de trabajo y anexos si existen ✓ Certificado en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres ✓ Constancias de capacitación en lo concerniente a prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación <p>ENTREVISTAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Grupo de trabajadores de la organización y de contratistas ✓ Representante de trabajadores y sindicatos ✓ Presidente o representante del comisariado de bienes comunales y/o del consejo de vigilancia (en el caso de comunidades) ✓ Personal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social - STPS
--	---	---

4.4 LIBERTAD SINDICAL Y DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (7.5)

Legislación aplicable

- **Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos**
Artículo 9. No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; ...
- **Ley Federal del trabajo**
Artículo 2. Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las

relaciones laborales. Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Titulo séptimo. Relaciones Colectivas de Trabajo. Capítulo II. Sindicatos, federaciones y confederaciones.

Artículo 357. Los trabajadores y los patrones, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas, con la sola condición de observar los estatutos de estas.

Párrafo reformado DOF 01-05-2019

Las organizaciones de trabajadores y de patrones deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus representantes en su constitución, funcionamiento o administración.

Párrafo adicionado DOF 01-05-2019. 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, o a apoyar de cualquier forma a organizaciones de trabajadores con objeto de colocarlas bajo su control. Las prestaciones pactadas en la contratación colectiva no serán consideradas como actos de injerencia.

Párrafo adicionado DOF 01-05-2019. Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que disponga la Ley.

- **Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC). Capítulo 23. Laboral. Anexo 23-A de T-MEC:** Requiere que el gobierno mexicano adopte legislación de acuerdo con la constitución mexicana que comprometa al gobierno a hacer lo siguiente:
 - ✓ Asegurar el derecho de las trabajadoras(es) a encarar actividades concertadas para la negociación colectiva o protección y a organizar, formar o incorporarse al sindicato de su elección;
 - ✓ Prohibir la dominación o interferencia con los sindicatos de las empleadoras, la discriminación o coerción contra trabajadoras(es) por actividad sindical o apoyo a un sindicato, y negarse a negociar colectivamente con el sindicato debidamente reconocido;

- ✓ Verificar que la elección de dirigentes sindicales, elecciones de representación sindical, y ratificaciones de un contrato colectivo de trabajo inicial y revisiones a un CCT sean realizadas mediante voto personal, libre y secreto.
- ✓ Hay que asegurar que todos los CCTs existentes sean revisados al menos una vez durante los cuatro años inmediatamente posteriores a la entrada en vigencia de la legislación.
- **Revisiones a la Ley Federal del Trabajo para implementar la reforma constitucional de 2017 (mayo de 2019)**
- **Protocolo para la autenticación de un contrato colectivo de trabajo existente (31 de julio de 2019)**

Tabla para completar la Guía de autoevaluación de los requerimientos del 7.5

REQUISITOS LABORALES FUNDAMENTALES DEL FSC	EJEMPLOS DE PREGUNTAS PARA EL LLENADO DE LA AUTOEVALUACIÓN	EVIDENCIAS SUGERIDAS
7.5 La organización deberá respetar la libertad sindical y el derecho efectivo a la negociación colectiva.	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Existe una política o declaración en la organización de respeto a la libertad sindical y el derecho efectivo a la negociación colectiva? - ¿Conocen los trabajadores que pueden organizarse o conformar un sindicato? - ¿Están los trabajadores organizados en un sindicato o de alguna otra forma de asociación colectiva interna? - Hasta donde ustedes están enterados, describan por qué consideran que los trabajadores han optado o no por estar representados por un sindicato u otra asociación colectiva. - Si los trabajadores están representados por un sindicato, ¿es el sindicato autónomo e independiente? - ¿Existe en la organización un contrato colectivo de trabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿cumple este con los requisitos legales? - ¿Existen contratos de negociación colectiva que cubran a los trabajadores? En caso afirmativo, ¿cómo aseguran ustedes el cumplimiento de tales acuerdos? - ¿Qué formas de representación de los trabajadores, distintas a los sindicatos, existen en la organización? 	<p>DOCUMENTALES</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Política o declaración que incluya el requerimiento relativo la libertad sindical y/o el derecho efectivo a la negociación colectiva, con alcance a los contratistas/subcontratistas ✓ Registros de capacitación en libertad sindical y el derecho efectivo a la negociación colectiva ✓ Acta de constitución y Estatutos de la o las organizaciones sindicales ✓ Acuerdos, si han sucedido negociaciones ✓ Recibos de sueldo para verificar que se cumplen los acuerdos, o evidencia de cumplimiento de los acuerdos suscritos ✓ Recibos de pago de sueldo que evidencien que no se hace descuento a trabajadores que se dediquen a actividades sindicales
7.5.1 Los trabajadores pueden crear o unirse a organizaciones de trabajadores de su elección.		

		<p>ENTREVISTAS</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Grupo de trabajadores propios y de contratistas✓ Representante de trabajadores y líderes sindicales✓ Presidente o representante del comisariado de bienes comunales y/o del consejo de vigilancia (en el caso de comunidades)
--	--	---

Autoevaluación sobre los requisitos laborales fundamentales

Atestación: Yo, _____, por este medio afirmo que las siguientes declaraciones son verdaderas y correctas, hasta donde yo entiendo y reconozco que hacer una declaración falsa con conocimiento de causa puede resultar en la suspensión o rescisión del certificado o en que no se emita el certificado.

Nombre _____

Fecha _____

Trabajo infantil

Requisito	Preguntas	Respuesta
7.2 La organización no deberá utilizar mano de obra infantil.	a) ¿Cumple su organización con la Cláusula 7.2? En caso afirmativo, pase al apartado c).	
7.2.1 La organización no deberá emplear a trabajadores menores de 15 años o por debajo de la edad mínima estipulada en las leyes o reglamentos nacionales o locales, cualquiera de las edades que resulte más elevada, con excepción de lo señalado en el apartado 7.2.2	b) Si la respuesta es negativa para el apartado a) anterior, describan cómo o por qué su organización no cumple con la Cláusula 7.2.	
7.2.2 En países donde la ley o los reglamentos nacionales permiten el empleo de personas de edades entre 13 y 15 años en trabajo ligero, dicho empleo no deberá interferir con la asistencia a la escuela, ni resultar dañino para su salud o desarrollo. En particular, cuando los niños están sujetos a leyes educativas obligatorias, el trabajo que realicen deberá ser fuera del horario escolar y durante un horario laboral normal diurno.	c) Para las personas empleadas por ustedes en el/los sitios que mantienen el certificado describan cómo es que su organización sabe que cumple la Cláusula 7.2.	
	d) Identifiquen los documentos u otros registros (y su ubicación) en los que se basan ustedes para verificar el cumplimiento de la Cláusula 7.2.	
	e) Identifiquen cualquier obligación legal que ustedes consideran podría tener un impacto en su capacidad de acatar la Cláusula 7.2. Describalas e indiquen cómo impactan su capacidad de acatar la Cláusula 7.2.	
	f) Adjunten una declaración o declaraciones de políticas, hechas por su organización y que abarcan la Cláusula 7.2.	

<p>7.2.3 Ninguna persona menor de 18 años está empleada en trabajo peligroso o pesado, con excepción de aquel cuyo objetivo es la capacitación dentro de las leyes o reglamentos nacionales aprobados.</p> <p>7.2.4 La organización deberá prohibir las peores formas de trabajo infantil.</p>		
--	--	--

Trabajo forzoso

Requisitos	Preguntas	Respuesta
<p>7.3 La organización deberá eliminar toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.</p>	<p>a) ¿Acata su organización la Cláusula 7.3? En caso afirmativo, pase al apartado c).</p>	
<p>7.3.1 Las relaciones de empleo son voluntarias y se basan en el consentimiento mutuo, sin la amenaza de castigo.</p>	<p>b) Si la respuesta es negativa para el apartado a) anterior, describan cómo o por qué su organización no cumple con la Cláusula 7.3.</p>	
<p>7.3.2 No hay evidencia de prácticas que indiquen trabajo forzoso u obligatorio, incluyendo, entre otros:</p>	<p>c) Para las personas empleadas por ustedes en el/los sitios que mantienen el certificado describan cómo es que su organización sabe que cumple la Cláusula 7.3.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • violencia física o sexual; • trabajo en condiciones de servidumbre; • retención de salarios / incluyendo el pago de honorarios por concepto del empleo y/o el pago de un depósito para comenzar a trabajar; 	<p>d) Identifiquen los documentos u otros registros (y su ubicación) en los que se basan ustedes para verificar el cumplimiento de la Cláusula 7.3.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • restricción de movilidad/movimiento; 	<p>e) Identifiquen cualquier obligación legal que ustedes consideran podría tener un impacto en su capacidad de acatar la Cláusula 7.3. Descríbalas e indiquen cómo impactan su capacidad de acatar la Cláusula 7.3.</p>	

<ul style="list-style-type: none"> • retención del pasaporte y de los documentos de identidad; • amenazas de denuncia a las autoridades. 	f) Adjunten una declaración o declaraciones de políticas, hechas por su organización y que abarcan la Cláusula 7.3.	
--	---	--

Discriminación en el empleo y la ocupación

Requisito	Preguntas	Respuesta
7.4 La organización deberá asegurar que no haya discriminación en el empleo y la ocupación. 7.4.1 Las prácticas de empleo y ocupación son no discriminatorias	a) Acata su organización la Cláusula 7.4? En caso afirmativo, pase al apartado c).	
	b) Si la respuesta es negativa para el apartado a) anterior, describan cómo o por qué su organización no cumple con la Cláusula 7.4.	
	c) Para las personas empleadas por ustedes en el/los sitios que mantienen el certificado describan cómo es que su organización sabe que cumple la Cláusula 7.4.	
	d) Identifiquen los documentos u otros registros (y su ubicación) en los que se basan ustedes para verificar el cumplimiento de la Cláusula 7.4.	
	e) Identifiquen cualquier obligación legal que ustedes consideran podría tener un impacto en su capacidad de acatar la Cláusula 7.4. Describalas e indiquen cómo impactan su capacidad de acatar la Cláusula 7.4.	
	f) Adjunten una declaración o declaraciones de políticas, hechas por su organización y que abarcan la Cláusula 7.4.	

Libertad sindical y derecho a la negociación colectiva

Requisito	Preguntas	Respuesta
-----------	-----------	-----------

<p>7.5 La organización deberá respetar la libertad sindical y el derecho efectivo a la negociación colectiva.</p>	<p>a) Acata su organización la Cláusula 7.5? En caso afirmativo, pase al apartado c).</p>	
<p>7.5.1 Los trabajadores pueden crear o unirse a organizaciones de trabajadores de su elección.</p>	<p>b) Si la respuesta es negativa para el apartado a) anterior, describan cómo o por qué su organización no cumple con la Cláusula 7.5.</p>	
<p>7.5.2 La organización respeta la plena libertad de las organizaciones de trabajadores para redactar sus propias constituciones y normas.</p>	<p>c) Para las personas empleadas por ustedes en el/los sitios que detentan el certificado describan cómo es que su organización sabe que cumple la Cláusula 7.5.</p>	
<p>7.5.3 La organización respeta los derechos de los trabajadores de dedicarse a actividades legales relacionadas con la creación, afiliación o asistencia a la organización de trabajadores, o abstenerse de hacerlo y no discriminará ni castigará a los trabajadores por ejercer estos derechos.</p>	<p>d) Identifiquen los documentos u otros registros (y su ubicación) en los que se basan ustedes para verificar el cumplimiento de la Cláusula 7.5.</p>	
<p>7.5.4 La organización negocia con las organizaciones de trabajadores legalmente establecidas y/o sus representantes elegidos de buena fe y haciendo el mayor esfuerzo por alcanzar dicho convenio sobre la negociación colectiva,</p>	<p>e) Identifiquen cualquier obligación legal que ustedes consideran podría tener un impacto en su capacidad de acatar la Cláusula 7.5. Descríbalas e indiquen cómo impactan su capacidad de acatar la Cláusula 7.5.</p>	
<p>7.5.5 Los convenios sobre la negociación colectiva se implementan, siempre que existan.</p>	<p>f) Adjunten una declaración o declaraciones de políticas, hechas por su organización y que abarcan la Cláusula 7.5.</p>	

