



# Comparación de la Ley Federal del Trabajo en México, los estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Código y Normas de Cumplimiento de la FLA

Comité México del Grupo de las Américas, enero de 2015

## Contenido

1. La subcontratación laboral.....	1	4. Despidos y reinstalación.....	20
Definición .....	1	5. Derechos de las mujeres, género y otras formas de discriminación.....	23
Límites en el uso de la subcontratación .....	1	Licencia parental .....	23
Responsabilidad salarial y obligaciones de seguridad social		Descanso para lactancia .....	21
de los trabajadores subcontratados.....	5	Hostigamiento.....	24
2. Trabajo temporal, a prueba y por temporada .....	7	Discriminación .....	25
Contratos de tiempo determinado [periodo específico vs continuo].....	7	Pruebas de embarazo .....	26
Periodos de prueba.....	8	6. Salarios y reparto de utilidades .....	27
Periodos de capacitación .....	9	Depósito directo.....	27
Contratos por tiempo determinado, discontinuos o por temporada.....	10	Pago por hora .....	28
Trabajo por hora .....	12	Reparto de utilidades.....	28
Antigüedad.....	13	Notas finales .....	30
3. Libertad de asociación .....	16		
Registro sindical.....	16		
Cláusulas de exclusión .....	17		
Transparencia .....	18		
Elección de representantes sindicales .....	19		

El Comité México del Grupo de las Américas es un foro multi-interés conformado por varias marcas internacionales de la industria del vestido, varias ONG de derechos laborales y el sindicato global IndustriALL que promueve la contratación responsable en los sectores mexicanos de la confección y del calzado. La Red de Solidaridad de la Maquila coordinó la preparación de este documento en colaboración con un pequeño grupo de trabajo del Comité que incluyó representantes de las marcas participantes y de la Asociación para el Trabajo Justo (FLA por sus siglas en inglés). La versión original, en inglés, está disponible en <http://www.maquilasolidarity.org/es/comparando-la-ley-federal-del-trabajo-en-mexico-los-estandares-de-la-oit-y-el-codigo-y-normas>



# Comparación de la Ley Federal del Trabajo en México, los estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Código y Normas de Cumplimiento de la FLA

Comité México del Grupo de las Américas, enero de 2015

Tema	Ley Federal del Trabajo (2012) <sup>1</sup>	Estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Código y Normas de la FLA <sup>2</sup>	Notas
<b>1. Subcontratación laboral</b>				
<b>Definición</b>	Según el <b>Artículo 15-A</b> de la revisada Ley Federal del Trabajo, la subcontratación ( <i>outsourcing</i> ) es definida como un contrato en el cual un patrón (llamado “contratista”) realiza un trabajo o presta servicios con trabajadores bajo su dependencia en favor de otra entidad o persona que se beneficia con los servicios contratados; determina las actividades a realizar por dichos trabajadores y supervisa la realización de los servicios o trabajos contratados.	No hay una definición oficial internacional. En 2007, la OIT produjo un reporte sobre la definición que se incluye en las leyes laborales nacionales de trece países. <sup>3</sup>	La Asociación para el Trabajo Justo (FLA, por sus siglas en inglés) define a un “trabajador contratista” como “mano de obra proporcionada por una agencia de empleo independiente”. Ver el glosario de términos, Código y Normas de la FLA, p. 39.	
<b>Límites en el uso de la subcontratación</b>	El <b>Artículo 15-A</b> establece los siguientes límites en el uso de la subcontratación: Este tipo de trabajo deberá cumplir las siguientes condiciones: a) No podrá abarcar la	La OIT no ha elaborado reglas extensivas sobre el uso de las agencias de subcontratación.  <b>La Recomendación núm. 198 sobre la relación de trabajo de la OIT<sup>4</sup></b> establece que “La política nacional debería incluir, por lo	El Código y Normas de la FLA estipula que los empleadores pueden contratar “trabajadores contratistas” sólo si esa contratación es consistente con la ley nacional del país de producción y se da una de las siguientes condiciones: <ul style="list-style-type: none"> <li>la fuerza laboral permanente de la empresa es insuficiente para cumplir con un volumen de</li> </ul>	El corazón del asunto en esta sección es distinguir entre la contratación legítima de un producto o servicio que no es parte del trabajo central de la compañía y la contratación ilegítima para evadir las responsabilidades del

Tema	Ley Federal del Trabajo (2012) <sup>1</sup>	Estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Código y Normas de la FLA <sup>2</sup>	Notas
	<p>totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.</p> <p>b) Deberá justificarse por su carácter especializado.</p> <p>c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.</p> <p>Si no cumple con todas estas condiciones, el contratante se considerará empleador para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social. Bajo el <b>Artículo 15-D</b>, la compañía no puede transferir a sus trabajadores a una compañía de subcontratación (o contratista) “con el fin de disminuir cualquier derecho de la ley laboral”. En los casos en los que el <b>Artículo 15-D</b> sea violado, se impondrá una multa según lo establecido en el <b>Artículo 1004-C</b>, de entre 250 y 5,000 días de salario mínimo.</p>	<p>menos, medidas tendentes a (...) luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas, en el contexto de, por ejemplo, otras relaciones que puedan incluir el recurso a otras formas de acuerdos contractuales que oculten la verdadera situación jurídica, entendiéndose que existe una relación de trabajo encubierta cuando un empleador considera a un empleado como si no lo fuese, de una manera que oculta su verdadera condición jurídica, y que pueden producirse situaciones en las cuales los acuerdos contractuales dan lugar a que los trabajadores se vean privados de la protección a la que tienen derecho”.</p> <p>También establece: “A los fines de la política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo, la existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza, convenido por las partes”.</p> <p>La <b>Recomendación 198</b> sugiere que los miembros “deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. Entre esos indicios podrían figurar los siguientes: (a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la</p>	<p>órdenes inesperado o inusualmente alto (<b>ER.8.1.</b>);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• circunstancias excepcionales, que pueden tener como resultado una gran pérdida financiera para la empresa si la entrega del producto no se realiza a tiempo (<b>ER.8.2.</b>); o</li> <li>• el trabajo requerido está fuera de la experiencia profesional de la fuerza laboral permanente (<b>ER.8.3.</b>).</li> </ul> <p>Además, los empleados no pueden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• usar trabajadores contratistas/eventuales/temporales regularmente a largo plazo o a múltiples plazos cortos (<b>ER.9.1.</b>);</li> <li>• emplear trabajadores contratistas/eventuales/temporales como un medio para apoyar las necesidades de negocio normales en base continua o como una práctica de empleo regular (<b>ER.9.2.</b>).</li> </ul>	<p>empleador. Tanto las recomendaciones de la OIT como la ley mexicana observan los hechos para determinar quién es el verdadero patrón.</p> <p>En este caso, la ley mexicana parece ser más clara que el Código y Normas de la FLA o la Recomendación de la OIT en tanto que dice que la subcontratación no puede hacerse para tareas que sean “similares a aquellas realizadas por los trabajadores del cliente”.</p> <p>El Código y Normas de la FLA establecen otros límites en el uso de trabajadores subcontratados pero estipula que el uso de una subcontratación debe primero ser consistente con la ley nacional.</p> <p>Incluso si la ley mexicana no es aplicada o interpretada en este sentido, El Código y Normas de la FLA también aclaran que los trabajadores contratistas no deben ser usados para apoyar las necesidades normales de negocios de forma continuada o como una práctica regular de empleo.</p> <p>En la práctica esto debe significar que un patrón que subcontrata</p>

Tema	Ley Federal del Trabajo (2012) <sup>1</sup>	Estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Código y Normas de la FLA <sup>2</sup>	Notas
		<p>empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y</p> <p>(b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador.”</p> <p>Hay otros dos documentos relevantes, el <b>Convenio 181 sobre las agencias de empleo privadas</b><sup>5</sup> y la <b>Recomendación 188 sobre las agencias de empleo privadas</b><sup>6</sup></p> <p>El <b>Convenio 181</b> muestra una preocupación particular por la protección de la libertad de asociación, específicamente que “se adoptarán medidas para asegurar que los trabajadores contratados por las agencias de empleo privadas que prestan los servicios a los que se hace referencia en el Artículo 1 no se vean privados del derecho de libertad sindical y del</p>		<p>partes esenciales de su fuerza de trabajo se encontrará en violación de códigos de conducta de las marcas ya que la gran mayoría de estos códigos exigen el cumplimiento de las leyes laborales nacionales, además de que las marcas deben evaluar las prácticas de empleo de proveedor para determinar la verdadera naturaleza de la relación laboral de los proveedores. Una vez que ese análisis sea concluido, la marca debe asegurar que el verdadero patrón tome la responsabilidad de los beneficios y protecciones legalmente establecidos para los trabajadores.</p>

Tema	Ley Federal del Trabajo (2012) <sup>1</sup>	Estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Código y Normas de la FLA <sup>2</sup>	Notas
		<p>derecho a la negociación colectiva”. Sin embargo, no aborda las condiciones en las que los trabajadores de agencia puedan ser contratados, tampoco limita el número o proporción de trabajadores de agencia que pueden trabajar para una empresa usuaria. Asimismo, el <b>Artículo 11</b> del Convenio estipula: “Todo Miembro adoptará, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, las medidas necesarias para asegurar que los trabajadores empleados por agencias de empleo privadas previstas en el apartado b) del párrafo 1 del artículo 1 gocen de una protección adecuada en materia de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) libertad sindical;</li> <li>(b) negociación colectiva;</li> <li>(c) salarios mínimos;</li> <li>(d) tiempo de trabajo y demás condiciones de trabajo;</li> <li>(e) prestaciones de seguridad social obligatorias;</li> <li>(f) acceso a la formación;</li> <li>(g) seguridad y salud en el trabajo;</li> <li>(h) indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional;</li> <li>(i) indemnización en caso de insolvencia y protección de los créditos laborales;</li> <li>(j) protección y prestaciones de maternidad y protección y prestaciones parentales.</li> </ul>		
	<p>El <b>Artículo 15-B</b> requiere que el acuerdo de subcontratación sea por escrito.</p>		<p><b>ER.7.2</b> Los empleadores adoptarán políticas y procedimientos por escrito que regulen el reclutamiento y contratación de trabajadores contratistas/eventuales/temporales.</p>	<p>Como los acuerdos deben hacerse por escrito, los auditores de las marcas deberían pedir examinar cualquier acuerdo para determinar la naturaleza de la relación laboral, como arriba.</p>

Tema	Ley Federal del Trabajo (2012) <sup>1</sup>	Estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Código y Normas de la FLA <sup>2</sup>	Notas
<p><b>Responsabilidad salarial y obligaciones de seguridad social de los trabajadores subcontratados</b></p>	<p>La Ley Federal del Trabajo de México trata de manera diferente los dos tipos de entidades que proveen trabajo a un patrón (subcontratistas y agencias de empleo), mientras que en el Convenio Núm. 181 de la OIT las dos entidades son incluidas en el mismo Artículo.<sup>7</sup></p> <p>Bajo la Ley Federal del Trabajo de México, los <b>Artículos 13 y 14</b> regulan la intermediación (agencias de empleo), los <b>Artículos 15 A, B, C y D</b> regulan la subcontratación o <i>outsourcing</i>. En el caso de la subcontratación, la nueva ley añade una obligación a la compañía beneficiaria para garantizar que las obligaciones del patrón sean cumplidas por la compañía contratista. El incumplimiento de la obligación puede causar una responsabilidad solidaria, aunque no sea claro cómo deba ser cumplida la obligación.</p> <p>El <b>Artículo 15-D</b> prohíbe a un patrón transferir trabajadores a un subcontratista con el fin de disminuir sus derechos laborales. El <b>Artículo 1004-C</b> define las multas monetarias por hacer lo anterior.</p>	<p>El <b>Artículo 12 del Convenio 181 de la OIT</b> establece: “Todo Miembro deberá determinar y atribuir, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, las responsabilidades respectivas de las agencias de empleo privadas que prestan los servicios que se mencionan en el apartado b) del párrafo 1 del artículo 1, y de las empresas usuarias, en relación con:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) la negociación colectiva;</li> <li>(b) el salario mínimo;</li> <li>(c) el tiempo de trabajo y las demás condiciones de trabajo;</li> <li>(d) las prestaciones de seguridad social obligatorias;</li> <li>(e) el acceso a la formación;</li> <li>(f) la protección en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo;</li> <li>(g) la indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional;</li> <li>(h) la indemnización en caso de insolvencia y la protección de los créditos laborales;</li> <li>(i) la protección y las prestaciones de maternidad y la protección y prestaciones parentales.</li> </ul>	<p>El Código y Normas de la FLA exigen que los patrones paguen directamente a los trabajadores contratistas y que paguen la misma compensación que a los trabajadores regulares, incluyendo todos los beneficios complementarios ordenados por ley. Específicamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ER.6.1</b> Los empleadores usarán lenguaje contractual estándar que específicamente otorgue la facultad a los empleadores para pagar directamente los salarios a trabajadores migrantes/contratistas/eventuales/temporales y asegure la equidad en la compensación y estándares del lugar de trabajo establecidos en el Código del Lugar de Trabajo de la FLA y las leyes y reglamentos nacionales.</li> <li>• <b>ER.11.2</b> Los trabajadores contratistas/eventuales/temporales reciban por lo menos el salario mínimo o el salario vigente de la industria, cualquiera que sea mayor, y todos los beneficios complementarios obligados por ley.</li> <li>• <b>ER.11.2.1</b> Los trabajadores contratistas/eventuales reciban al menos la misma compensación que los trabajadores normales desempeñando las mismas funciones de trabajo o tareas con niveles de experiencia o antigüedad similar.</li> <li>• <b>ER.22.1</b> Los empleadores deberán proporcionar toda prestación obligada por ley, incluyendo días festivos, permisos, bonos, liquidaciones y pagos del 13o. mes a todos los trabajadores elegibles dentro del periodo de tiempo establecido por ley.</li> </ul>	<p>Bajo la Ley Federal del Trabajo, la subcontratación está prohibida cuando las actividades realizadas son idénticas a aquellas llevadas a cabo por trabajadores directos de la compañía. Los trabajadores que son contratados a través de una agencia de colocación o un intermediario disfrutan de los mismos derechos que aquellos contratados directamente por la compañía.</p> <p>La disposición #1 Relación Laboral del Código, y las Normas de cumplimiento de la FLA son similares, pero aclaran que también debería haber una equivalencia en la compensación y beneficios entre los trabajadores regulares y contratistas.</p> <p>Como mínimo, los auditores necesitarán garantizar que todas las obligaciones legales y de seguridad social estén siendo cumplidas (ya sea por la fábrica o por la compañía de subcontratación) y que los trabajadores estén recibiendo el mismo trato (incluida la garantía de que no hay deducciones u otros costos que sean afrontados por los trabajadores subcontratados). Para las marcas afiliadas a la FLA, los auditores también necesitarán garantizar que los salarios y otras</p>

Tema	Ley Federal del Trabajo (2012) <sup>1</sup>	Estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Código y Normas de la FLA <sup>2</sup>	Notas
				compensaciones sean también equitativas entre los trabajadores que hacen un trabajo similar; otras marcas deberían aspirar a este elevado estándar.

Tema	Ley Federal del Trabajo (2012) <sup>8</sup>	Estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Código y Normas de la FLA <sup>9</sup>	Notas
<b>2. Trabajo temporal, a prueba y por temporada</b>				
<b>Contratos de tiempo determinado [periodo específico vs continuo]</b>	<p>El <b>Artículo 37</b> establece los límites legales sobre el uso de los contratos de tiempo determinado. Los contratos de tiempo determinado sólo deben usarse en los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;</li> <li>II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y</li> <li>III. En los demás casos previstos por esta Ley.</li> </ol> <p>De acuerdo con el <b>Artículo 39</b>, si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia, sin necesidad de renovar los contratos por un periodo específico. La renovación repetida de contratos por un periodo específico es considerada una violación a la ley.</p> <p>De acuerdo con una decisión de 2003 del Tercer Tribunal Colegiado del 19 Circuito, la existencia de contratos de tiempo determinado sucesivos a lo largo de un largo periodo debería ser</p>	<p>A la fecha, no hay convenios internacionales específicos sobre el trabajo temporal. Sin embargo, las compañías deberían poner atención a los artículos relacionados en otros convenios como en el <b>Convenio 158: sobre la terminación de la relación de trabajo</b> de la OIT.<sup>11</sup></p> <p>El <b>Artículo 2 (3)</b> del Convenio dice: “Se deberán prever garantías adecuadas contra el recurso a contratos de trabajo de duración determinada cuyo objeto sea eludir la protección que prevé el presente Convenio. Aunque el <b>Convenio 158</b> no haya sido ratificado por México, el artículo anterior deja en claro que el uso de contratos de corto plazo para evitar las obligaciones del patrón es contrario al espíritu, si no a la letra, de los convenios internacionales. El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU ha interpretado que una violación a la estabilidad laboral según se establece en el <b>Convenio 158</b> es una violación al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ratificado por México) ya sea que el país haya o no ratificado el convenio de la OIT.</p> <p><b>Recomendación núm. 166</b><sup>12</sup> vinculada a este Convenio también da ejemplos de las provisiones que los Estados pueden hacer a ese respecto:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(a) limitar la utilización de los contratos de duración determinada a los casos en que,</li> </ol>	<p>El Código de la FLA define “trabajador temporal” como “una persona con contrato de trabajo de duración limitada o no especificada y sin garantía de continuar”. Ver el Glosario y Definiciones, Código y Normas de la FLA, p. 40.</p> <p>El Código y Normas de la FLA estipulan que los patrones pueden emplear “trabajadores temporales” sólo si dicha contratación es permitida por las leyes nacionales y se cumpla una de las siguientes condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ER.8.1</b> la fuerza laboral permanente de la empresa es insuficiente para cumplir con un volumen de órdenes inesperado o inusualmente alto;</li> <li>• <b>ER.8.2</b> circunstancias excepcionales, que pueden tener como resultado una gran pérdida financiera para la empresa si la entrega del producto no se realiza a tiempo; o</li> <li>• <b>ER.8.3</b> el trabajo requerido está fuera de la experiencia profesional de la fuerza laboral permanente.</li> </ul> <p>Además, los empleadores no podrán:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ER.9.1</b> usar trabajadores contratistas/eventuales/temporales regularmente a largo plazo o a múltiples plazos cortos;</li> <li>• <b>ER.9.2</b> emplear trabajadores contratistas/eventuales/temporales como un medio para apoyar las necesidades de negocio normales en base continua o como una práctica de empleo regular.</li> </ul>	<p>La Ley mexicana dice esencialmente que los contratos de tiempo determinado sólo pueden ser usados para el trabajo cuya naturaleza sea de corta duración o para substituir a un trabajador regular.</p> <p>El Código y Normas de la FLA dejan claro que no está permitido usar contratos de tiempo determinado de forma regular o para necesidades normales del negocio.</p> <p>El Código y Normas de la FLA representan el estándar más alto aquí en el sentido en que rechaza como práctica regular la contratación de trabajadores “contingentes/temporales” para múltiples periodos o para necesidades normales del negocio.</p> <p>Para acatar tanto la Ley como el Código de la FLA, la compañía debe examinar la naturaleza del trabajo contratado así como el uso histórico de los contratos temporales para garantizar que su uso sea limitado en los tipos de trabajo que están siendo contratados y que los contratos de</p>

Tema	Ley Federal del Trabajo (2012) <sup>8</sup>	Estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Código y Normas de la FLA <sup>9</sup>	Notas
	considerada como una relación laboral por tiempo indeterminado, incluso si hay descansos de corto plazo en el empleo entre estos contratos. <sup>10</sup>	<p>a causa de la índole del trabajo que haya de realizarse, a causa de las condiciones en que deba realizarse o en razón de los intereses del trabajador, la relación de trabajo no pueda ser de duración indeterminada;</p> <p>(b) salvo en los casos mencionados en el apartado precedente de este subpárrafo, considerar los contratos de duración determinada como contratos de trabajo de duración indeterminada;</p> <p>(c) considerar que, salvo en los casos mencionados en el apartado (a), los contratos de trabajo de duración determinada, cuando se renueven una o varias veces, tendrán los mismos efectos que los contratos de duración indeterminada.</p>		<p>tiempo determinado no estén siendo usados de forma repetitiva o para apoyar las necesidades normales del negocio.</p> <p>Mientras que el las Normas de la FLA no hablan sobre si un trabajador acumularía antigüedad si fuera contratado más de una vez bajo este esquema, se podría argumentar que para recibir beneficios iguales, la antigüedad debería ser devengada. Sin embargo, si un trabajador es contratado en múltiples ocasiones bajo este esquema, la empresa debería evaluar si con ello viola el primer principio en el Código y Normas de la FLA (ER.9) sobre el uso regular de trabajadores contingentes.</p>
<b>Periodos de prueba</b>	Bajo el <b>Artículo 39-A</b> , tanto los trabajadores con contratos por tiempo indeterminados como con contratos que excedan de 180 días pueden tener un periodo de prueba de 30 días – sólo para verificar que el trabajador cumple con los requisitos del trabajo (en la opinión del empleador). Ese periodo de 30 días puede ser extendido sólo a 180 días para puestos de dirección, gerenciales y de administración, no para trabajadores de producción.	<p>Una decisión de 2007 de la OIT brinda alguna guía sobre este asunto:</p> <p>“El periodo de consolidación del empleo debería ser considerado como “un periodo de calificación del empleo”, es decir, un periodo específico de empleo que es requerido para que los empleados que se preocupan por poder tener un contrato permanente.”</p> <p>“El periodo debería ser “de duración razonable”. Esta es una cuestión que debe ser determinada por cada país en el que el <b>Convenio 158</b> (Terminación del Empleo) esté vigente, tomando debida</p>	El Código y Normas de la FLA estipulan que “ningún trabajador trabajará por más de tres meses acumulados” en categorías de prueba o capacitación ( <b>C.3</b> ).	La Ley mexicana es un estándar más alto que el Código y Normas de la FLA. Los trabajadores de producción no pueden tener un periodo de prueba mayor a 30 días. Sin embargo, la ley mexicana tiene el estándar más bajo para trabajadores administrativos/gerenciales, quienes pueden trabajar hasta seis meses completando su entrenamiento. Por lo tanto, para trabajadores gerenciales y de oficina es beneficioso aplicar el Código y Normas de la FLA que

Tema	Ley Federal del Trabajo (2012) <sup>8</sup>	Estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Código y Normas de la FLA <sup>9</sup>	Notas
		<p>cuenta del objeto del Convenio, el cual es proteger del despido injustificado a todos los empleados en todas las ramas de la actividad económica<sup>7, 13</sup>.</p>		<p>les es más favorable.</p>
	<p>El <b>Artículo 39-E</b> estipula que si el trabajo continúa después del periodo de prueba, el puesto es considerado para ser un contrato por tiempo indeterminado y la antigüedad deberá calcularse desde el principio del periodo de prueba.</p>		<p>Para cualquier trabajador contratista/eventual/temporal que se convierta en empleado permanente, la antigüedad y elegibilidad a otros beneficios complementarios deben basarse en la fecha de la primera contratación como trabajador contratista/eventual/temporal y no en la fecha de empleo permanente (<b>ER.12</b>).</p>	<p>Los auditores deberían revisar los registros del empleado para garantizar que todos los registros de empleo estén fechados desde el primer contrato más que desde el primer día de trabajo permanente, si es aplicable.</p>
	<p>Según el <b>Artículo 39-D</b>, los trabajadores no pueden ser empleados en contratos de prueba simultáneos o sucesivos o en más de un contrato de prueba con el mismo empleado.</p>		<p>El Código y Normas de la FLA dicen que “hacer uso excesivo de contratos de tiempo fijo o esquemas en donde no hay una intención real de impartir habilidades o proveer un empleo regular” (<b>ER.9.3</b>). Más específicamente, dicen: “ningún trabajador trabajará por más de tres meses acumulados” en categorías de trabajo de prueba o capacitación (<b>C.3</b>).</p>	<p>La Ley mexicana es más clara que el Código y Normas de la FLA al prohibir más de un periodo de prueba con el mismo empleador.</p>
<p><b>Periodos de capacitación</b></p>	<p>Según el <b>Artículo 39-B</b>, un trabajador puede también ser empleado por un periodo de capacitación de no más de tres meses (o seis meses para directivos, gerentes o administrativos).</p> <p>Durante este tiempo, el trabajador debería recibir tanto los salarios y beneficios que corresponderían normalmente al trabajador que realice ese trabajo. Sin embargo, al final de este periodo el</p>		<p>Como se nota arriba, la FLA estipula que “ningún trabajador trabajará por más de tres meses acumulados” en categorías de trabajo de prueba o capacitación (<b>C.3</b>).</p> <p>Durante el periodo de tiempo durante el cual reciban entrenamiento, deberán recibir por lo menos el salario mínimo o el salario vigente de la industria, cualquiera que sea mayor (<b>ER.13.1</b>); todos los beneficios complementarios otorgados por ley (<b>ER.13.2</b>) y estar sujetos a las condiciones del lugar de trabajo establecidas en el Código del Lugar de Trabajo de la FLA y las leyes y normas nacionales (<b>ER.13.3</b>).</p>	<p>El uso de “periodos de capacitación” en la Ley mexicana confunde el asunto del “periodo de prueba” de un mes. En esencia, los empleadores tienen un periodo de tres meses en el cual pueden despedir a un trabajador sin consecuencias.</p> <p>Durante este periodo, sin embargo, la ley mexicana es más clara respecto a que los empleados deben recibir tanto los salarios como los beneficios que</p>

Tema	Ley Federal del Trabajo (2012) <sup>8</sup>	Estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Código y Normas de la FLA <sup>9</sup>	Notas
	<p>empleador puede despedir al trabajador sin mayor obligación por su parte (más que las partes proporcionales de las prestaciones de ley) siempre que el empleador consulte primero con la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento de la compañía, un comité trabajador/administración establecido por ley en el centro de trabajo.</p> <p>Según el <b>Artículo 39-D</b>, los trabajadores no pueden ser empleados en contratos de capacitación simultáneos o sucesivos o en más de un contrato de capacitación con el mismo empleador.</p>			<p>corresponden normalmente a un trabajador en ese puesto, mientras que el Código y Normas de la FLA solo dice que deben recibir el salario mínimo o prevalente. En la práctica, la diferencia debería ser pequeña, pero la compensación debería ser igual a la ofrecida a otros trabajadores durante cualquier periodo de capacitación.</p>
<p><b>Contratos por tiempo determinado, discontinuos o por temporada</b></p>	<p>Según el <b>Artículo 39-F</b>, los contratos pueden ser por trabajos “por tiempo determinado” o “discontinuos” bajo la nueva ley, lo que permite a los patrones a emplear trabajadores por temporada o sólo requerir trabajo para parte de una semana, mes o año.</p> <p>El mismo artículo estipula que esos trabajadores tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores permanentes (en proporción al tiempo</p>	<p><b>Convenio 175 sobre el trabajo a tiempo parcial</b> de la OIT<sup>14</sup> aborda la cuestión de los derechos y obligaciones de los trabajadores de tiempo parcial:</p> <p><b>Artículo 4:</b> Deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección de que gozan los trabajadores a tiempo completo en situación comparable en lo relativo:</p> <p>(a) al derecho de sindicación, al derecho de negociación colectiva y al derecho de actuar en calidad de representantes de los trabajadores;</p> <p>(b) a la seguridad y la salud en el trabajo;</p>	<p>El FLA define “trabajador temporal” como “una persona con contrato de trabajo de duración limitada o no especificada y sin garantía de continuar”. Ver Glosario y definiciones, Código y Normas de la FLA, p. 40.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ER.8.1</b> la fuerza laboral permanente de la empresa es insuficiente para cumplir con un volumen de órdenes inesperado o de volumen inusualmente grande;</li> <li>• <b>ER.8.2</b> circunstancias excepcionales, que pueden tener como resultado una gran pérdida financiera para la empresa si la entrega del producto no se realiza a tiempo; o</li> <li>• <b>ER.8.3</b> el trabajo requerido está fuera de la experiencia profesional de la fuerza laboral</li> </ul>	<p>Mientras este vacío en la ley mexicana permite a los empleadores categorizar un trabajo como “discontinuo” o “por tiempo determinado” y, por lo tanto, contratar bajo contratos de corto plazo en bases semi-regulares, el Código y Normas de la FLA es más restrictivo: es contrario al Código usar contratos de tiempo determinado para eventos previsibles, lo cual sólo permite el uso de trabajadores temporales cuando la fuerza de trabajo permanente sea</p>

Tema	Ley Federal del Trabajo (2012) <sup>8</sup>	Estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Código y Normas de la FLA <sup>9</sup>	Notas
	trabajado en cada periodo).	<p>(c) a la discriminación en materia de empleo y ocupación.</p> <p><b>Artículo 5:</b> Deberán adoptarse medidas apropiadas a la legislación y la práctica nacionales para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial no perciban, por el solo hecho de trabajar a tiempo parcial, un salario básico que, calculado proporcionalmente sobre una base horaria, por rendimiento o por pieza, sea inferior al salario básico, calculado por el mismo método, de los trabajadores a tiempo completo que se hallen en una situación comparable.</p> <p><b>Artículo 6:</b> Los regímenes de seguridad social establecidos por ley que estén ligados al ejercicio de una actividad profesional deberán adaptarse de forma que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable; estas condiciones podrán determinarse de forma proporcional a la duración del tiempo de trabajo, a las cotizaciones o los ingresos, o mediante otros métodos que sean conformes a la legislación y la práctica nacionales.</p> <p><b>Artículo 7:</b> Deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, en las siguientes esferas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) protección de la maternidad;</li> <li>(b) terminación de la relación de trabajo;</li> <li>(c) vacaciones anuales pagadas y días feriados pagados, y</li> </ul>	<p>permanente.</p> <p>Además, los empleadores no deben:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ER.9.1</b> usar trabajadores contratistas/eventuales/temporales regularmente a largo plazo o a múltiples plazos cortos;</li> <li>• <b>ER.9.2</b> emplear trabajadores contratistas/eventuales/ temporales como un medio para apoyar las necesidades de negocio normales en base continua o como una práctica de empleo regular.</li> </ul> <p>Otras Normas de Cumplimiento de referencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ER.11.6</b> los trabajadores contratistas/eventuales/ temporales que sean contratados en más de una ocasión para producción o especialización estacional deben firmar un contrato por separado para cada evento de contratación. El lugar de trabajo retiene el mismo número de identificación y toda información pertinente en el expediente del trabajador; y</li> <li>• <b>ER.11.7</b> los trabajadores contratistas/eventuales/ temporales tendrán prioridad cuando la empresa busque “nuevos” trabajadores permanentes.</li> <li>• <b>ER.12:</b> Para cualquier trabajador contratista/eventual/temporal que se convierta en empleado permanente, la antigüedad y elegibilidad a otros beneficios complementarios deben basarse en la fecha de la primera contratación como trabajador contratista/ eventual/temporal y no en la fecha de empleo permanente.</li> </ul>	<p>insuficiente para cumplir órdenes de volumen “inesperado” o “inusualmente grande”.</p> <p>Los auditores deberían garantizar que cualquier uso de trabajadores temporales sea investigado para asegurar que no sea a) una categorización equivocada de puestos que en realidad son de trabajo regular y b) que los volúmenes grandes o por temporada que requieran el uso de trabajadores temporales sean realmente “inesperados” o “inusuales”.</p>

Tema	Ley Federal del Trabajo (2012) <sup>8</sup>	Estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Código y Normas de la FLA <sup>9</sup>	Notas
		(d) licencia de enfermedad, en el entendido de que las prestaciones pecuniarias podrán determinarse proporcionalmente a la duración del tiempo de trabajo o a los ingresos.		
<b>Trabajo por hora</b>	<p>Según el <b>Artículo 83</b>, los salarios de los trabajadores pueden ser ahora calculados por hora, siempre y cuando no excedan el máximo de horas de trabajo al día establecido legalmente, no sean violadas otras leyes laborales y el trabajador no reciba una paga menor a un día de trabajo.<sup>15</sup></p> <p>Esto le permite al empleador pagar el salario mínimo general por día, el cual es considerablemente más bajo que el salario mínimo profesional obligatorio para costureros en la industria de la confección<sup>16</sup>. También permite al empleador a mantener subempleado a un trabajador (trabajando horas de acuerdo con las necesidades del empleador) y sin pago por el séptimo día.</p> <p>Al igual que con la ampliación de los contratos por tiempo determinado en el <b>Artículo 39</b>, esta forma de empleo es problemática porque el trabajador es 'liquidado' al final de cada contrato, lo que significa que el</p>	Ver arriba las protecciones sobre el tratamiento equitativo en el <b>Convenio 175</b> .	<p>La FLA define un “trabajador eventual” (también conocido como trabajador casual) como “una persona que trabaja ocasionalmente e intermitentemente. Dichos trabajadores son empleados por una cantidad específica de horas, días o semanas”. Ver el Glosario y Definiciones, Código y Normas de la FLA, p. 40.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ER.11.2</b> Los trabajadores contratistas/eventuales/ temporales reciban por lo menos el salario mínimo o vigente de la industria, cualquiera que sea mayor, y todas los beneficios complementarios obligados por ley. También, los trabajadores deben ser informados sobre el salario mínimo legal (<b>C.2</b>).</li> </ul> <p>Otras normas relevantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ER.11.6</b> Los trabajadores contratistas/eventuales/temporales que sean contratados en más de una ocasión para producción o especialización estacional deben firmar un contrato por separado para cada evento de contratación. El lugar de trabajo retiene el mismo número de identificación y toda información pertinente en el expediente del trabajador; y</li> <li>• <b>ER.11.7</b> Los trabajadores contratistas/eventuales/temporales tendrán prioridad cuando la empresa busque “nuevos” trabajadores permanentes.</li> </ul>	<p>El Código y Normas de la FLA representan un estándar más alto aquí pues rechaza el empleo de trabajadores “eventuales” para periodos múltiples, como una práctica regular o para las necesidades normales del negocio.</p> <p>Asimismo, mientras la ley mexicana permite el pago de un “salario mínimo general” para los trabajadores por hora, el FLA y sus Normas de Cumplimiento dicen que los trabajadores deben recibir al menos el salario mínimo legal o el prevalente en la industria, el que sea mayor, y en cualquier evento debería recibir la misma compensación y beneficios que un trabajador regular.</p>

Tema	Ley Federal del Trabajo (2012) <sup>8</sup>	Estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Código y Normas de la FLA <sup>9</sup>	Notas
	trabajador no puede acumular derechos relacionados con la antigüedad.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ER.12</b> Para cualquier trabajador contratista/eventual/temporal que se convierta en empleado permanente, la antigüedad y elegibilidad a otros beneficios complementarios deben basarse en la fecha de la primera contratación como trabajador contratista/eventual/temporal y no en la fecha de empleo permanente.</li> <li>• <b>ER.11.2.1</b> Los trabajadores contratistas/eventuales reciban al menos la misma compensación que los trabajadores normales desempeñando las mismas funciones de trabajo o tareas con niveles de experiencia o antigüedad similar.</li> </ul>	
<b>Antigüedad</b>	<b>Artículo 159.</b> La competencia y productividad son incluidas como criterios para determinar el ascenso. La antigüedad, aunque sigue siendo uno de los criterios para el ascenso, no es más un criterio definitorio para que un trabajador tenga acceso al ascenso o la capacitación. Esto significa que el empleador puede excluir a algunos trabajadores de la capacitación y permitir una evaluación arbitraria de productividad y/o competencia para el trabajo.		<p>Hay requisitos específicos sobre la antigüedad en las Normas de cumplimiento de la FLA:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ER.11.2.1</b> los trabajadores contratistas/eventuales reciban al menos la misma compensación que los trabajadores normales desempeñando las mismas funciones de trabajo o tareas con niveles de experiencia o antigüedad similar.</li> <li>• <b>ER.12</b> Para cualquier trabajador contratista/eventual/temporal que se convierta en empleado permanente, la antigüedad y elegibilidad a otros beneficios complementarios deben basarse en la fecha de la primera contratación como trabajador contratista/eventual/temporal y no en la fecha de empleo permanente.</li> <li>• <b>ND.7.1</b> Los empleadores no deberán, basado en el embarazo de una mujer, tomar cualquier decisión sobre el empleo que afecte</li> </ul>	<p>La ley mexicana otorga a los empleadores una discrecionalidad considerable para el ascenso y la capacitación, de manera que la práctica del empleador en este sentido debería ser examinada con minuciosidad.</p> <p>Aunque las Normas de Cumplimiento de la FLA no están completamente formulados, el requerimiento de políticas y procedimientos escritos así como la justicia y transparencia (para los trabajadores) provee una base para garantizar que el empleador no está usando el acceso a la capacitación y el ascenso como una medida discriminatoria (por</p>

Tema	Ley Federal del Trabajo (2012) <sup>8</sup>	Estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Código y Normas de la FLA <sup>9</sup>	Notas
			<p>negativamente el estado del empleo de la mujer embarazada, incluyendo decisiones con respecto al despido, pérdida de antigüedad o deducciones del salario.</p> <p>Otras referencias importantes de la FLA:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ER.28.2</b> Los entrenamientos se documentarán y los trabajadores deberán comprender claramente lo que se requiere de ellos para poder avanzar al siguiente nivel dentro de la fábrica.</li> <li>• <b>ER.30.1</b> Los empleadores deberán tener políticas y procedimientos por escrito con respecto al ascenso, descenso y reasignación de puestos que sean transparentes y justas en su implementación.</li> <li>• <b>ER.30.1.1</b> Las políticas y procedimientos deben explicar el criterio para ascenso, descenso y reasignación de puestos, demostrar un vínculo con la calificación del trabajo y prohibir la discriminación o uso del descenso o reasignación de puesto como forma de penalización o castigo.</li> <li>• <b>ER.30.1.2</b> Se deben proporcionar los resultados por escrito y solicitar retroalimentación y acuerdo/desacuerdo de los empleados por escrito.</li> <li>• <b>ER.30.1.3</b> Los procesos deben cumplir con los requerimientos legales nacionales.</li> <li>• <b>ER.30.2</b> Las políticas y procedimientos deben comunicarse a los trabajadores y deben ser evaluadas regularmente.</li> <li>• <b>ND.2.1</b> Las políticas y prácticas de reclutamiento y empleo, incluyendo los anuncios de trabajo, descripciones de trabajo, y las políticas y prácticas de evaluación del</li> </ul>	<p>ejemplo, contra los miembros de un sindicato).</p>

Tema	Ley Federal del Trabajo (2012) <sup>8</sup>	Estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Código y Normas de la FLA <sup>9</sup>	Notas
			desempeño de trabajo, deberán estar libres de todo tipo de prejuicio discriminatorio. <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ND.2.2</b> Si no se otorga por ley, los empleadores deberán proporcionar protección a los trabajadores que aleguen discriminación en las prácticas de reclutamiento y empleo.</li> </ul>	

Tema	Ley Federal del Trabajo (2012) <sup>17</sup>	Estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Código y Normas de la FLA <sup>18</sup>	Notas
<b>3. Libertad de asociación</b>				
<b>Registro sindical</b>	<p>En casos limitados, las autoridades tienen el derecho a negar el registro a un sindicato que lo solicite. Ver <b>Artículo 366</b>.</p> <p>Sin embargo, las autoridades laborales regularmente usan este derecho para negar el registro a los sindicatos independientes.</p>	<p><b>El Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación</b> de la OIT<sup>19</sup>, establece lo siguiente:</p> <p><b>Artículo 2:</b> Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.</p> <p><b>Artículo 7:</b> La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio.</p> <p>Los párrafos 294 a 308 del Informe del 15 de junio de 2012 del Comité de Libre Sindical de la OIT presentan un resumen de los criterios para el registro sindical<sup>20</sup>.</p> <p><b>Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva</b> de la OIT<sup>21</sup>, que no ha sido ratificado por México, establece:</p> <p>“Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, [...]”</p>	<p>Aunque el registro de sindicatos está fuera del control del empleador, la FLA deja en claro que “los trabajadores, sin distinción alguna, tendrán el derecho a establecer o unirse a organizaciones de su elección, sujetos únicamente a las reglas de la organización en cuestión, sin previa autorización” (<b>FOA.2</b>). También que “cuando el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva se prohíbe por ley, los empleadores no impedirán los medios alternativos legales de asociación de trabajadores” (<b>FOA.3</b>).</p> <p>Otras Normas de Cumplimiento relevantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>FOA.11</b> Los empleadores no interferirán con el derecho de los trabajadores a elaborar su constitución y reglamento, elegir a sus representantes libremente, organizar su administración y actividades y formular sus programas.</li> <li>• <b>FOA.12</b> Los empleadores no intentarán influenciar o interferir de manera alguna, en detrimento de organizaciones de trabajadores, con decisiones gubernamentales sobre registro, procedimientos y requerimientos con respecto a la formación de organizaciones de trabajadores.</li> <li>• <b>FOA.13.1</b> Los empleadores no interferirán con el derecho a la libertad de asociación al favorecer una organización de trabajadores sobre otra.</li> <li>• <b>FOA.13.1.1</b> En los casos donde un solo sindicato representa a los trabajadores, los empleadores no deben intentar influenciar o interferir de manera alguna, con la capacidad</li> </ul>	<p>El principal problema no es el proceso de registro <i>per se</i>, sino que el registro de un sindicato no es de naturaleza meramente administrativa como debería ser el caso de acuerdo al Convenio núm. 87. En cambio, la constancia de registro (“toma de nota” o reconocimiento legal) es el único documento legal que le permite al sindicato y sus líderes actuar frente a autoridades o terceras partes (Artículos 368 y 692 Sección V).</p> <p>La negación del registro a un sindicato independiente es algo que debería ser investigado a cabalidad con el fin de determinar si el derecho a la libre asociación de los trabajadores está siendo violado. Estos casos deberían ser llevados a la atención de los miembros del Comité México para su discusión y guía.</p> <p>Los empleados deben reconocer y negociar con las organizaciones de trabajadores, incluso si no han completado el proceso administrativo de registro.</p>

Tema	Ley Federal del Trabajo (2012) <sup>17</sup>	Estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Código y Normas de la FLA <sup>18</sup>	Notas
		<p>en su constitución, funcionamiento o administración.”</p> <p>Sigue: “Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores”.</p> <p>El Convenio también pide “el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”.</p>	<p>de los trabajadores para poder formar otras organizaciones que representen a los trabajadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>FOA.20.1</b> Los acuerdos de negociación colectiva que no se han negociado libremente, voluntariamente y de buena fe, no se considerarán aplicables.</li> <li>• <b>FOA.20.2</b> Las disposiciones en los acuerdos de negociación colectiva que contradigan las leyes, Normas y procedimientos nacionales, u ofrecen un a protección a los trabajadores inferior a las disposiciones del Código de la FLA, no se considerarán aplicables.</li> </ul>	
<b>Cláusulas de exclusión</b>	<p>Las cláusulas de exclusión pueden seguir siendo usadas con respecto a los nuevos trabajadores (membresía sindical como condición de empleo), sin embargo, una cláusula de exclusión puede no aplicarse a los trabajadores que hayan sido empleados antes de la firma o revisión de un acuerdo colectivo de negociación con una cláusula de exclusión.<sup>22</sup></p> <p>Este cambio en la Ley refuerza la decisión de 2001 de la Suprema Corte de que las cláusulas de exclusión por despido eran</p>	<p>Los criterios establecidos por el Comité de Libre Asociación de la OIT son los siguientes: “Mientras generalmente puede ser una ventaja para los trabajadores el evitar una multiplicidad de organizaciones sindicales, la unificación del movimiento sindical impuesto a través la intervención por medios legislativos contradice el principio englobado en los <b>Artículos 2 y 11 del Convenio núm. 87</b>. Las cláusulas de exclusión para la contratación constituyen una intervención legislativa que promueve la unificación sindical”.<sup>24</sup></p>	<p><b>El Código y Normas de la FLA son claros:</b> “Las decisiones de contratación no se basarán en [...] afiliación o simpatía sindical” (<b>ER.3.2</b>). Además, “Los empleadores no cometerán actos de discriminación anti-sindical o represalias, es decir, no tomarán decisiones sobre el empleo que afecten negativamente a los trabajadores basadas únicamente o en parte en la membresía o participación del trabajador en actividad sindical, incluyendo la formación de un sindicato, empleo anterior en plantas sindicalizadas, participación en el proceso de negociación colectiva o participación en una huelga legal” (<b>FOA.5.1</b>).</p>	<p>La Ley Federal del Trabajo mexicana prohíbe ahora los despidos de trabajadores que dejen de ser miembros de un sindicato antes de la firma o revisión de un CCT que contenga una cláusula de exclusión, sin embargo, todavía permite la exclusión de la contratación basado en que el trabajador no se una al sindicato.</p> <p>La FLA deja claro en sus Normas de Cumplimiento que esta práctica no cumple con el Código de la FLA. <b>El Artículo 2</b> de la Ley Federal del Trabajo refuerza estas Normas de Cumplimiento al establecer que “el</p>

Tema	Ley Federal del Trabajo (2012) <sup>17</sup>	Estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Código y Normas de la FLA <sup>18</sup>	Notas
	inconstitucionales. <sup>23</sup>			<p>trabajo decente incluye el respeto irrestricto para los derechos colectivos de los trabajadores como el derecho a la asociación, la autonomía y el derecho a la huelga y a la negociación colectiva”.</p> <p>Las prácticas de contratación y despido deberían ser examinadas – no sólo en la política, sino también en la práctica– para asegurar que los trabajadores no sean discriminados.</p>
Transparencia	<p>Según el <b>Artículo 365 bis</b>, los trabajadores tienen permitido solicitar acceso a los documentos del registro sindical que deben incluir estatutos, nombres del comité ejecutivo y estados financieros, incluida la información del uso de las cuotas sindicales. Según el <b>Artículo 373</b>, los trabajadores no pueden ser expulsados del sindicato o despedidos por pedir esta información. Según el <b>Artículo 391 bis</b>, debe estar disponible en página de la Junta de Conciliación y Arbitraje una versión pública del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) – aunque no es claro qué debe incluirse en esta “versión pública” ni cómo se distinguirá de una copia ordinaria del CCT.</p>	<p>El <b>Artículo 3</b> del <b>Convenio 87</b> establece que “las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal”.</p>	<p>La FLA requiere que “en los lugares donde exista un sindicato en el lugar de trabajo, los empleadores proporcionarán una copia del contrato colectivo a todos los trabajadores y otras partes interesadas” (<b>ER.16.2</b>).</p> <p>No puede haber discriminación o represalias por participar en actividades sindicales, lo que puede interpretarse que incluye el pedir una copia del CCT (<b>FOA.5.1</b>).</p> <p>Los empleados y representantes de los trabajadores deben negociar de buena fe, es decir, harán negociaciones genuinas y constructivas y harán todo esfuerzo para llegar a un acuerdo (<b>FOA.16.2</b>).</p>	<p>Aunque las leyes mexicanas permiten a los trabajadores pedir una copia de su CCT sin represalias, la mejor práctica es poner a su disposición el CCT de manera que los trabajadores no tengan que solicitar una copia de forma individual, eliminando el riesgo para los trabajadores. Por otro lado, ya que la versión “pública” del CCT que se supone deben poner en línea las Juntas no es necesariamente la copia completa, las empresas no deberían actualmente confiar en las Juntas como un medio para cumplir con este estándar.</p>

Tema	Ley Federal del Trabajo (2012) <sup>17</sup>	Estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Código y Normas de la FLA <sup>18</sup>	Notas
	El <b>Artículo 365</b> estipula que cuando se registra un sindicato, se requiere que el sindicato entregue a las Juntas de Conciliación y Arbitraje los nombres y direcciones de todos sus miembros.		Es alto el peligro de represalia para miembros de un sindicato independiente que son nombrados en estos documentos. Las Normas de Cumplimiento de la FLA prohíben cualquier acto de discriminación o represalia antisindical ( <b>FOA.5.1</b> ).	Prohibir las represalias contra trabajadores por ser miembros de un sindicato es un principio general en los códigos y convenios de la OIT. Los auditores deberían estar atentos por cualquier discriminación potencial. Si las listas de los miembros se hacen públicas de cualquier forma, los auditores deben poner atención a los registros de empleo de los trabajadores enlistados para buscar signos de discriminación o represalias.
<b>Elección de representantes sindicales</b>	El <b>Artículo 371 (VII y XI)</b> requiere que se fijen periodos para las elecciones establecidas en los estatutos del sindicato y que estas elecciones, ya sean directas o indirectas, sean por voto secreto.	El <b>Convenio 135 sobre representantes de los trabajadores</b> <sup>25</sup> , define los derechos de los representantes de los trabajadores y prohíbe la discriminación contra ellos, pero no define cómo deben ser seleccionados.	<b>FOA.11</b> Los empleadores no interferirán con el derecho de los trabajadores a elaborar su constitución y reglamento, elegir a sus representantes libremente, organizar su administración y actividades y a formular sus programas.	En teoría, estos cambios en la ley pueden dar a los trabajadores una mayor oportunidad para seleccionar a sus representantes sindicales. El que los representantes legales que firmen el CCT sean elegidos por los trabajadores es también un indicador para los auditores sobre si el CCT es un contrato de protección.

Tema	Ley Federal del Trabajo (2012) <sup>26</sup>	Estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Código y Normas de la FLA <sup>27</sup>	Notas
<b>4. Despidos y reincorporación</b>				
	<p>La ley revisada añade una nueva “causa justificada” para la rescisión la cual ahora permite el despido por maltrato a personal administrativo o a los clientes o proveedores de la compañía<sup>28</sup>.</p>	<p><b>El Artículo 5 del Convenio 158<sup>29</sup> de la OIT</b> prohíbe el despido en cualquiera de los siguientes escenarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo;</li> <li>(b) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;</li> <li>(c) presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes;</li> <li>(d) la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social;</li> <li>(e) la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad.</li> </ul>	<p>La FLA incluye numerosas garantías para denunciantes, la mayoría redactas en la siguiente forma:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ND.2.2</b> Si no se otorga por ley, los empleadores deberán proporcionar protección a los trabajadores que aleguen discriminación en las prácticas de reclutamiento y empleo.</li> </ul> <p>En las Normas de Cumplimiento, se encuentran también protecciones a denunciantes, similares y específicas, para otros tipos de denuncias: <b>ER.23.6, ND.3.2, ND.4.2, ND.7.2, ND.8.2, H/A.8.3, FOA.19.2, HSE.11.2, HSE.12.2, HOW.4.2, HOW.5.2.</b></p>	<p>La interpretación de esta disposición de la ley no es clara y potencialmente puede ser usada por los empleadores como un pretexto para castigar a los denunciantes.</p> <p>El Código de la FLA claramente protege a los trabajadores que arguyen problemas en la fábrica. Para las empresas no afiliadas a la FLA, <b>el Convenio 15 de la OIT</b> prohíbe el cese por presentar denuncias. Aunque esto puede sólo proteger a los trabajadores que presentan denuncias oficiales, el espíritu del convenio debe ser también interpretado para proteger a los trabajadores que también señalan problemas con las marcas o sus representantes.</p>
	<p>El rango de causas para el despido ha sido expandido para incluir la falta del trabajador en entregar todos los documentos necesarios relacionados con su trabajo. Además, el empleador puede ahora dar un aviso de despido por causa justificada a la Junta laboral en un periodo de cinco días hábiles en lugar de</p>	<p><b>El Artículo 7 del Convenio 158</b> de la OIT establece: “No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad”.</p>	<p>Las Normas de Cumplimiento de la FLA demandan un sistema justo y no discriminatorio de disciplina progresiva que sea claramente comunicado a los trabajadores. Específicamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ER.27.1</b> Los empleadores deberán tener reglas, procedimientos y prácticas disciplinarias por escrito que incorporen un sistema de disciplina progresiva (por ejemplo un sistema para mantener la disciplina a través de la aplicación de acciones disciplinarias crecientes;</li> </ul>	<p>Nuevamente, el Convenio 158 de la OIT sugiere que es necesario que haya procedimientos justos en la terminación de un empleo, incluyendo el proporcionar su aviso y sus razones a los trabajadores que van a ser despedidos.</p> <p>El Código de la FLA y sus Normas de Cumplimiento deben estar</p>

Tema	Ley Federal del Trabajo (2012) <sup>26</sup>	Estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Código y Normas de la FLA <sup>27</sup>	Notas
	<p>hacerlo inmediata y directamente al trabajador. Esto hace más sencillo el despido de trabajadores y hace más difícil el litigarlo porque le quita al trabajador el derecho a saber por qué fue despedido.</p>		<p>progresando de advertencias verbales, a advertencias por escrito, a suspensión y finalmente a la terminación).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ER.27.2</b> Los empleadores deberán asegurar que los gerentes y supervisores conozcan completamente el sistema disciplinario del lugar de trabajo y como aplicar prácticas disciplinarias apropiadas.</li> <li>• <b>ER.27.2.1</b> El sistema disciplinario deberá ser aplicado de manera justa, que no sea discriminatoria e incluir revisión de las acciones por un gerente de mayor rango que aquel que impuso la acción disciplinaria.</li> <li>• <b>ER.27.2.2</b> Los empleadores deberán mantener registros por escrito de toda acción disciplinaria.</li> <li>• <b>ER.27.3</b> Reglas, procedimientos y prácticas disciplinarias deberán ser claramente comunicadas a todos los trabajadores. Cualquier excepción a este sistema (por ejemplo, despido inmediato por conducta grave, tales como robo o agresión) también deberá estar por escrito y claramente comunicada a los trabajadores.</li> <li>• <b>ER.27.3.1</b> Se debe informar a los trabajadores cuando se ha iniciado un procedimiento disciplinario en su contra.</li> <li>• <b>ER.27.3.2</b> Los trabajadores tienen el derecho a participar y ser escuchados en cualquier procedimiento disciplinario en su contra.</li> <li>• <b>ER.27.3.3</b> Los trabajadores deben firmar todos los registros de la acción disciplinaria en su contra.</li> <li>• <b>ER.27.3.4</b> Los registros de acción disciplinaria deben mantenerse en el expediente del trabajador.</li> </ul>	<p>establecidas por escrito, lo que debería delinear una práctica justa y transparente. Los auditores deberían examinar cualquier despido para garantizar que cumplan con este requisito.</p>

Tema	Ley Federal del Trabajo (2012) <sup>26</sup>	Estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Código y Normas de la FLA <sup>27</sup>	Notas
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ER.27.4</b> El sistema disciplinario deberá incluir a un testigo imparcial cuando son impuestas y durante el proceso de apelación.</li> <li>• <b>ER.32.1</b> Los empleadores deberán adoptar una política formal por escrito que rijá todos los aspectos y modos de terminación y reducción de personal.</li> <li>• <b>ER.32.2</b> Los empleadores deberán mantener registros apropiados y precisos en relación a la terminación y reducción de personal.</li> </ul>	
	<p>Aunque el trabajador pueda todavía solicitar su reinstalación<sup>30</sup> los pagos de salarios vencidos en casos probados de despido injustificado tienen un tope de 12 meses. Esto pese a la evidencia de que los empleadores suelen retrasar los juicios por salarios vencidos de los empleados para que acepten menos de su derecho legal en arreglos extrajudiciales y a pesar de la reforma al <b>Artículo 875</b> que prolonga más que acortar los juicios. Si el juicio dura más allá de 12 meses, el trabajador solo tiene derecho a 12 meses de salarios vencidos más el 2% de interés por mes (del valor del salario) por hasta 15 meses.</p>	<p><b>El Convenio sobre terminación (C158) de la OIT</b> no especifica ningún límite en el pago retroactivo (salarios vencidos) o compensación.</p>	<p>Cuando los trabajadores son despedidos injustificadamente debido a un acto de discriminación sindical, las Normas de la FLA establecen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>FOA.6</b> Los trabajadores que han sido despedidos injustamente, descendidos o han sufrido alguna pérdida de derechos o privilegios en el trabajo debido a algún acto de discriminación sindical, sujeto a las leyes nacionales, tendrán derecho a la restauración de los derechos y privilegios perdidos, incluyendo la reinstalación, si así lo desean.</li> </ul>	<p>Las Normas de la FLA son el estándar más alto en este asunto – requieren (al menos en el caso de discriminación por la Libertad de Asociación) que “todos” los derechos y privilegios sean restaurados, lo cual debería incluir cualquier pago retroactivo más allá del periodo de 12 meses, con intereses.</p>

Tema	Ley Federal del Trabajo (2012) <sup>31</sup>	Estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Código y Normas de la FLA <sup>32</sup>	Notas
<b>5. Derechos de las mujeres, discriminación de género y otras formas de discriminación</b>				
<b>Licencia parental</b>	El <b>Artículo 170</b> permite transferir cuatro de las seis semanas de licencia de maternidad obligatoria de antes del nacimiento a después del mismo (para un total de 10 semanas de licencia de maternidad después del parto y dos semanas antes del nacimiento, con pago completo), si la trabajadora lo requiere y con aprobación de su doctor. La licencia postparto puede extenderse por dos semanas si el hijo necesita atención médica al nacer. Las mujeres recibirán seis semanas de licencia de maternidad pagado después de adoptar un hijo. Los hombres pueden tomar hasta cinco días de licencia de paternidad mientras que anteriormente habrían tenido que utilizar sus vacaciones anuales para este fin.	El <b>Artículo 4 del Convenio 183 sobre la protección de la maternidad</b> <sup>33</sup> dice que “toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas” y que “teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores”.	Las Normas no especifican en ningún momento nada sobre el permiso parental y/o los permisos de lactancia pero sí incluyen las siguientes provisiones generales: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ER.14</b> Los empleadores asegurarán que se implementen todos los requerimientos legales para la protección y administración de las categorías especiales de trabajadores, incluyendo migrantes, juveniles, contratistas/eventuales/temporales, trabajo en el hogar, embarazo o discapacidad.</li> <li>• <b>ND.7.1</b> Los empleadores no deberán, basado en el embarazo de una mujer, tomar cualquier decisión sobre el empleo que afecte negativamente el estado del empleo de la mujer embarazada, incluyendo decisiones con respecto al despido, pérdida de antigüedad o deducciones del salario.</li> <li>• <b>ND.8.1</b> Los empleadores deberán acatar todas las disposiciones de las leyes y Normas nacionales que benefician a las trabajadoras embarazadas y nuevas madres, incluyendo las disposiciones relacionadas a la incapacidad por embarazo y otros beneficios; prohibiciones con respecto al trabajo nocturno, reasignaciones temporales fuera de su lugar o ambiente de trabajo que puedan presentar un riesgo a la salud de la trabajadora embarazada o del nonato o nuevas madres y sus hijos recién nacidos, ajustes temporales a los horarios de trabajo durante y después del embarazo, y otorgar descansos y lugares para la lactancia.</li> <li>• <b>ND.8.1.1</b> Cuando dichas disposiciones legales</li> </ul>	La ley mexicana es el estándar más específico en estas dos prácticas.
<b>Descanso para lactancia</b>	Los descansos para lactancia (dos descansos de media hora por día) están ahora limitados a un periodo de seis meses después del parto, mientras que antes eran ilimitados. El patrón puede reducir la jornada de trabajo en una hora en lugar de otorgar dos descansos de media hora ( <b>Artículo 170-IV</b> ).	El <b>Artículo 10 del Convenio 183</b> de la OIT dice: “la mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo” y que “el período en que se autorizan las interrupciones para la lactancia o la reducción diaria del tiempo de trabajo, el número y la duración de esas interrupciones y las modalidades relativas a la reducción diaria del tiempo de trabajo serán fijados por la legislación y la práctica nacionales. Estas		

Tema	Ley Federal del Trabajo (2012) <sup>31</sup>	Estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Código y Normas de la FLA <sup>32</sup>	Notas
		<p>interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia”.</p>	<p>de protección son carentes, los empleadores tomarán medidas razonables para asegurar la seguridad y salud de las mujeres embarazadas y sus hijos nonatos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ND.8.1.2</b> Dichas medidas deberán ser tomadas, de manera que no afecten irrazonablemente el estado del empleo, incluyendo la compensación de las mujeres embarazadas.</li> </ul>	
<b>Hostigamiento</b>	<p>El hostigamiento y el acoso sexual, según los define el <b>Artículo 3 bis</b>, ahora son causa justificada para la rescisión del agresor (<b>Artículo 47</b>).</p> <p>El <b>Artículo 133</b> prohíbe el hostigamiento y el acoso sexual en el lugar de trabajo. Los empleadores tienen prohibido el acoso sexual de cualquier otra persona en el lugar de trabajo (<b>XII</b>) y también tienen prohibido permitir o tolerar esos actos (<b>XIII</b>).</p>	<p>Aunque no hay un convenio específico de la OIT sobre el hostigamiento sexual y de otro tipo, la OIT apunta a los <b>Convenios 100 (Igualdad de remuneración)</b> y <b>111 (Discriminación, empleo y ocupación)</b> y el principio de no discriminación contenido en esos convenios, como estableciendo el derecho de los trabajadores a la igualdad de trato y a un ambiente de trabajo propicio<sup>34</sup>.</p>	<p>En términos generales, el Código de la FLA es claro en que “todos los empleados deben ser tratados con respeto y dignidad. Ningún empleado debe ser sujeto de ningún hostigamiento o abuso sexual, psicológico o verbal”.</p> <p><b>H/A.8.1</b> Los empleadores asegurarán que el lugar de trabajo esté libre de cualquier forma de violencia, acoso o abuso, ya sea físico, sexual, psicológico, verbal o de cualquier otra manera.</p> <p>Con respecto a procedimientos disciplinarios específicos, la Norma <b>H/A.11</b> dice que “los empleadores tendrán un sistema para disciplinar a los supervisores, gerentes o trabajadores que cometen violencia, acoso o abuso, físico, sexual, psicológico o verbal, por medio de medidas como terapia obligatoria, avisos, descenso y terminaciones, o una combinación de ellas, sin importar si dicha acción tenía o no la intención de mantener la disciplina laboral”.</p> <p>Asimismo, la Norma <b>H/A.9.4</b> establece “los empleadores se abstendrán de cualquier acción, y deben tomar las medidas apropiadas para asegurar que todos los trabajadores se abstengan de cualquier acción, que pueda resultar en un</p>	<p>El Código y las Normas de Cumplimiento de la FLA son más específicas y detalladas en este asunto.</p>

Tema	Ley Federal del Trabajo (2012) <sup>31</sup>	Estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Código y Normas de la FLA <sup>32</sup>	Notas
			ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo sexualmente para los trabajadores”.	
<b>Discriminación</b>	<p>El <b>Artículo 133 (I)</b> expande la protección contra la discriminación a los trabajadores al prohibir expresamente nuevas categorías de discriminación en relación a la contratación y las condiciones de trabajo.</p> <p>La reforma extiende las bases prohibidas para la discriminación en las decisiones de <u>contratación</u> (que ya incluían la edad y el sexo) para incluir también origen étnico o nacional, género, discapacidad, estado social, condición de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales y estado civil.</p> <p>La reforma, en el <b>Artículo 56</b>, extiende las bases prohibidas para la discriminación relacionada con las condiciones de trabajo (las que ya incluyen raza, nacionalidad, sexo, edad, religión y puntos de vista político) para incluir también origen étnico, género, discapacidad, estado social, condiciones de salud, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares y estado civil.</p>	<p>El <b>Convenio 111</b> de la OIT define la discriminación como “cualquier distinción, exclusión o preferencia hecha con base a la raza, color, sexo, religión, opinión política, extracción nacional u origen social, lo que tiene el efecto de nulificar o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación”<sup>35</sup>.</p> <p>El <b>Convenio 100</b> de la OIT consagra el derecho de los trabajadores a la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor<sup>36</sup>.</p>	<p>El Código y Normas de la FLA prohíben cualquier discriminación en el empleo, incluidos la contratación, remuneración, ascenso, disciplina, despido o retiro con base en género, raza, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, nacionalidad, opinión política, grupo social u origen étnico.</p> <p><b>ND.2</b> prohíbe la discriminación en el reclutamiento, incluido la descripción del trabajo y los anuncios.</p> <p><b>ND.3</b> requiere el pago idéntico por trabajo de igual valor.</p> <p><b>ND.4</b> prohíbe la discriminación basada en el estado civil.</p> <p><b>ND.5</b> prohíbe las pruebas de embarazo como una condición de contratación o continuación del empleo.</p> <p><b>ND.6</b> prohíbe la discriminación basada en el matrimonio o embarazo</p> <p><b>ND.9</b> prohíbe la discriminación basada en el estado de salud.</p> <p><b>ND.10</b> prohíbe el requerimiento de pruebas médicas de cualquier enfermedad o padecimiento, como VIH/SIDA, que no tenga un efecto inmediato en el estado de la persona y no sea contagioso</p> <p><b>ND.11</b> requiere del empleador respetar la confidencialidad del estado de salud de sus trabajadores.</p> <p><b>ND.12</b> requiere del empleador tomar medidas para dar cabida de manera razonable a los trabajadores con enfermedades (crónicas), incluidos el VIH/SIDA.</p>	<p>Las Normas de la FLA son más explícitas que las de la Ley Federal del Trabajo y los Convenios de la OIT al prohibir las pruebas para el VIH/SIDA y la discriminación basada en el género en el reclutamiento y los anuncios de trabajo.</p> <p>La Ley Federal del Trabajo va más allá que las Normas de la FLA al prohibir la discriminación basada en el estatus social y las responsabilidades familiares.</p>

Tema	Ley Federal del Trabajo (2012) <sup>31</sup>	Estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Código y Normas de la FLA <sup>32</sup>	Notas
<b>Pruebas de embarazo</b>	<p>Los empleadores ahora tienen prohibido pedir pruebas médicas de que una trabajadora no está embarazada como condición de empleo o ascenso (<b>Artículo 133, XIV</b>).</p> <p>Los empleadores también tienen prohibido despedir a una trabajadora debido a su embarazo o presionarla directa o indirectamente para que renuncie (<b>Artículo 133, XV</b>).</p>	<p>El <b>Artículo 8</b> del <b>Convenio 183</b> de la OIT prohíbe despedir a una trabajadora durante su embarazo o licencia de maternidad, excepto por motivos no relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o lactancia.</p> <p>El <b>Artículo 9</b> establece que cada miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una fuente de discriminación en el empleo, incluido el acceso al empleo.</p>	<p><b>ND.5.1</b> prohíbe las pruebas de embarazo o el uso de anticonceptivos como condición de contratación o continuación del empleo.</p> <p><b>ND.6.1</b> prohíbe amenazar a trabajadoras con despido o cualquier otra decisión sobre el empleo que afecte negativamente su situación laboral, con el fin de prevenir que se casen o se embaracen.</p> <p><b>ND.7.1</b> prohíbe a los empleadores tomar cualquier decisión, basado en el embarazo de una mujer, sobre el empleo que afecte negativamente el estado del empleo de la mujer embarazada, incluyendo decisiones con respecto al despido, pérdida de antigüedad o deducciones del salario.</p> <p><b>ND.8.1</b> requiere que los empleadores tomen medidas razonables para garantizar la salud y seguridad de las mujeres embarazadas y sus hijos nonatos.</p>	

Tema	Ley Federal del Trabajo (2012)	Estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Código y Normas de la FLA	Notas
<b>6. Salarios y reparto de utilidades</b>				
<b>Depósitos bancarios</b>	Los salarios ahora pueden ser pagados electrónicamente (por ejemplo, con depósito bancario) pero sólo con el consentimiento del trabajador ( <b>Artículo 101</b> ).	<p>El <b>Artículo 3 (2)</b> del <b>Convenio 95 sobre protección del salario</b> de la OIT<sup>37</sup> dice: “La autoridad competente podrá permitir o prescribir el pago del salario por cheque contra un banco o por giro postal, cuando este modo de pago sea de uso corriente o sea necesario a causa de circunstancias especiales, cuando un contrato colectivo o un laudo arbitral así lo establezca, o cuando, en defecto de dichas disposiciones, el trabajador interesado preste su consentimiento”.</p> <p>El <b>Artículo 14</b> dice: “Se deberán tomar medidas eficaces, cuando ello sea necesario, con objeto de dar a conocer a los trabajadores en forma apropiada y fácilmente comprensible:</p> <p>(a) antes de que ocupen un empleo o cuando se produzca cualquier cambio en el mismo, las condiciones de salario que habrán de aplicárseles;</p> <p>(b) al efectuarse cada pago del salario, los elementos que constituyan el salario en el período de pago considerado, siempre que estos elementos puedan sufrir variaciones.</p>	<p>No hay provisiones específicas sobre los pagos electrónicos en las Normas de Cumplimiento de la FLA, siempre que las siguientes condiciones aún se cumplan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>C.13 Talón de pago:</b> Los empleadores proporcionaran a los trabajadores un recibo de pago cada periodo de pago y no menos frecuente que una vez al mes, que deberá mostrar: <ul style="list-style-type: none"> <li>• C.13.1 salarios devengados,</li> <li>• C.13.2 cálculo de salario,</li> <li>• C.13.3 total de horas trabajadas,</li> <li>• C.13.4 pago normal y extraordinario,</li> <li>• C.13.5 bonos,</li> <li>• C.13.6 todas las deducciones, y</li> <li>• C.13.7 salario total final.</li> </ul> </li> <li>• <b>C.14.1</b> Todos los registros de compensación, incluyendo salarios y beneficios complementarios, ya sea en efectivo o especie, deberán ser adecuadamente documentados y su recepción y precisión confirmada, por el trabajador en cuestión, (por ejemplo, firma, huella dactilar).</li> <li>• <b>C.14.2</b> Nadie puede recibir salarios a nombre de un trabajador, salvo que el trabajador en cuestión, libremente ha autorizado por escrito, a otra persona para hacerlo.</li> </ul>	El pago directo de salarios debería estar acompañado por información clara entregada al trabajador sobre los cálculos del pago.

Tema	Ley Federal del Trabajo (2012)	Estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Código y Normas de la FLA	Notas
<b>Pago por hora</b>	Como se apuntó arriba, el pago por hora está ahora legalizado, siempre y cuando al trabajador no se le pague menos de un día de trabajo ( <b>Artículo 83</b> )		<b>ER.11.2</b> Los trabajadores contratistas/eventuales/ temporales reciban por lo menos el salario mínimo o vigente de la industria, cualquiera que sea mayor, y todas los beneficios complementarios obligados por ley. También se les debería informar sobre el salario mínimo legal ( <b>C.2</b> ).	
<b>Reparto de utilidades</b>	Anteriormente los trabajadores subcontratados tenían derecho sólo al reparto de utilidades de la compañía contratista. Una práctica común era establecer una compañía de servicio separada que empleara los trabajadores pero tuviera un margen de ganancia mucho más bajo y pagara como resultado utilidades más pequeñas a los trabajadores o contratar fuerza de trabajo a través de una compañía subcontratadora. Según la Ley revisada, como se describe arriba, la subcontratación puede ser usada sólo en ciertas situaciones. Si la relación de subcontratación falla este requisito, la compañía beneficiaria puede ser responsable del pago de una proporción de sus utilidades a cualquier trabajador subcontratado de la misma forma que cualquier trabajador directo ( <b>Artículos 15, 15-A</b> ).	No hay estándares de la OIT sobre el reparto de utilidades.	<p>Las provisiones para el pago de trabajadores contratados incluyen garantizar que reciban la misma remuneración que los trabajadores regulares y todos los beneficios obligatorios legales. Específicamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ER.6.1</b> Los empleadores usarán lenguaje contractual estándar que específicamente otorgue la facultad a los empleadores para pagar directamente los salarios a trabajadores migrantes/contratistas/eventuales/temporales y asegure la equidad en la compensación y estándares del lugar de trabajo establecidos en el Código del Lugar de Trabajo de la FLA y las leyes y reglamentos nacionales.</li> <li>• <b>ER.11.2</b> Los trabajadores contratistas/eventuales/ temporales reciban por lo menos el salario mínimo o el salario vigente de la industria, cualquiera que sea mayor, y todas los beneficios complementarios obligados por ley.</li> <li>• <b>ER.11.2.1</b> los trabajadores contratistas/eventuales reciban al menos la misma compensación que los trabajadores normales desempeñando las mismas funciones de trabajo o tareas con niveles de experiencia o antigüedad similar.</li> <li>• <b>ER.22.1</b> Los empleadores deberán</li> </ul>	<p>Donde la subcontratación es usada legítimamente según la ley y/o el Código de la FLA, los auditores deberían todavía examinar los pagos del reparto de utilidades para garantizar consistencia con la letra y espíritu de la ley mexicana. El uso común de compañías de subcontratación falsas para evitar el reparto de utilidades es un riesgo conocido que debería ser marcado como foco rojo.</p> <p>Las compañías también afirman a menudo que las utilidades no fueron reportadas en México con el fin de disminuir sus pagos. Esto</p>

Tema	Ley Federal del Trabajo (2012)	Estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Código y Normas de la FLA	Notas
			<p>proporcionar toda prestación obligada por ley, incluyendo días festivos, permisos, bonos, liquidaciones y pagos del 13o. mes a todos los trabajadores elegibles dentro del periodo de tiempo establecido por ley.</p>	<p>también es un riesgo para los compradores, ya que la falta de un pago apropiado del reparto de utilidades frecuentemente deviene en protestas laborales y/o paros laborales.</p>

## Notas finales

- <sup>1</sup> El 30 de noviembre de 2012, el gobierno mexicano introdujo cambios a su Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, debido a la ambigüedad del lenguaje de algunas de las revisiones hechas a la Ley, todavía no es claro cómo serán interpretadas por las autoridades laborales y los tribunales. Este documento compara las secciones modificadas de la Ley que serán de particular interés para los auditores de cumplimiento laboral, con Convenios relevantes de la OIT y el Código y Normas de la Asociación para el Trabajo Justo. La versión completa de Ley del Trabajo revisada está disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf> Para el archivo que muestra sólo las revisiones de 2012 ver: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/ft/LFT\\_ref26\\_30nov12.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/ft/LFT_ref26_30nov12.pdf) . (Donde haya comillas alrededor de las secciones del texto, significa que estas secciones no han sido cambiadas).
- <sup>2</sup> La Asociación para el Trabajo Justo (FLA por sus siglas en inglés) es un esfuerzo colaborativo de compañías, universidades y organizaciones de la sociedad civil que trabajan para garantizar el respeto a los derechos de los trabajadores en cadenas globales de suministros. La versión en español del Código y Normas de Cumplimiento puede ser encontrada en: [http://www.fairlabor.org/sites/default/files/benchmarks\\_spanish.pdf](http://www.fairlabor.org/sites/default/files/benchmarks_spanish.pdf) Los números de referencia de las Normas de cumplimiento relevantes están anotadas en cada entrada de este texto.
- <sup>3</sup> Reportes Nacionales sobre Subcontratación, 2007. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@dialogue/documents/meetingdocument/wcms\\_159885.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@dialogue/documents/meetingdocument/wcms_159885.pdf)
- <sup>4</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:REC,es,R198,%2FDocument](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument)
- <sup>5</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C181\\_El\\_Convenio\\_181\\_no\\_ha\\_sido\\_ratificado\\_en\\_México](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C181_El_Convenio_181_no_ha_sido_ratificado_en_México).
- <sup>6</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312526](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312526)
- <sup>7</sup> Convenio núm. 181 sobre las agencias privadas de empleo, Artículo 1- A y B: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C181](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C181)
- <sup>8</sup> El 30 de noviembre de 2012, el gobierno mexicano introdujo cambios a su Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, debido a la ambigüedad del lenguaje de algunas de las revisiones hechas a la Ley, todavía no es claro cómo serán interpretadas por las autoridades laborales y los tribunales. Este documento compara las secciones modificadas de la Ley que serán de particular interés para los auditores de cumplimiento laboral, con Convenios relevantes de la OIT y el Código y Normas de la Asociación para el Trabajo Justo. La versión completa de Ley del Trabajo revisada está disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf> Para el archivo que muestra sólo las revisiones de 2012 ver: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/ft/LFT\\_ref26\\_30nov12.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/ft/LFT_ref26_30nov12.pdf) . (Donde haya comillas alrededor de las secciones del texto, significa que estas secciones no han sido cambiadas).
- <sup>9</sup> La Asociación para el Trabajo Justo (FLA por sus siglas en inglés) es un esfuerzo colaborativo de compañías, universidades y organizaciones de la sociedad civil que trabajan para garantizar el respeto a los derechos de los trabajadores en cadenas globales de suministros. La versión en español del Código y Normas de Cumplimiento puede ser encontrada en: [http://www.fairlabor.org/sites/default/files/benchmarks\\_spanish.pdf](http://www.fairlabor.org/sites/default/files/benchmarks_spanish.pdf) Los números de referencia de las Normas de cumplimiento relevantes están anotadas en cada entrada de este texto.
- <sup>10</sup> [http://sif.scjn.gob.mx/sifsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=&Apendice=&Expresion=&Dominio=&TA\\_TJ=&Orden=1&Clase=Sistematizacion\\_DetalleTesisBL&NumTE=1&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&ID=184179&Hit=1&IDs=184179&tipoTesis=2&idCto=19&indice=T&origen=T&idEpoca=2003005&idMateria=5&idTcc=268&Semana=0&tabla](http://sif.scjn.gob.mx/sifsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=&Apendice=&Expresion=&Dominio=&TA_TJ=&Orden=1&Clase=Sistematizacion_DetalleTesisBL&NumTE=1&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&ID=184179&Hit=1&IDs=184179&tipoTesis=2&idCto=19&indice=T&origen=T&idEpoca=2003005&idMateria=5&idTcc=268&Semana=0&tabla)
- <sup>11</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312303:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312303:NO) México no ha ratificado el Convenio 158.
- <sup>12</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312504:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312504:NO)
- <sup>13</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/01/articles/fr0801029i.htm> y [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50012:0::NO:50012:P50012\\_COMPLAINT\\_PROCEDURE\\_ID,P50012\\_LANG\\_CODE:2507306,en:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50012:0::NO:50012:P50012_COMPLAINT_PROCEDURE_ID,P50012_LANG_CODE:2507306,en:NO)
- <sup>14</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312320](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312320) El Convenio 175 no ha sido ratificado por México.
- <sup>15</sup> Por ejemplo, los beneficios de salud y seguridad social deben ser birindados así como el pago proporcional de vacaciones y aguinaldo.
- <sup>16</sup> Para información sobre los salarios mínimos generales y profesionales por región, ver: [http://www.conasami.gob.mx/nvos\\_sal\\_2014.html](http://www.conasami.gob.mx/nvos_sal_2014.html)
- <sup>17</sup> Para información sobre los salarios mínimos generales y profesionales por región en inglés, ver: <http://www.wageindicator.org/main/salary/minimum-wage/mexico>
- <sup>18</sup> El 30 de noviembre de 2012, el gobierno mexicano introdujo cambios a su Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, debido a la ambigüedad del lenguaje de algunas de las revisiones hechas a la Ley, todavía no es claro cómo serán interpretadas por las autoridades laborales y los tribunales. Este documento compara las secciones modificadas de la Ley que serán de particular interés para los auditores de cumplimiento laboral, con Convenios relevantes de la OIT y el Código y Normas de la Asociación para el Trabajo Justo. La versión completa de Ley del Trabajo revisada está disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf> Para el archivo que muestra sólo las revisiones de 2012 ver: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/ft/LFT\\_ref26\\_30nov12.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/ft/LFT_ref26_30nov12.pdf) . (Donde haya comillas alrededor de las secciones del texto, significa que estas secciones no han sido cambiadas).
- <sup>19</sup> La Asociación para el Trabajo Justo (FLA por sus siglas en inglés) es un esfuerzo colaborativo de compañías, universidades y organizaciones de la sociedad civil que trabajan para garantizar el respeto a los derechos de los trabajadores en cadenas globales de suministros. La versión en español del Código y Normas de Cumplimiento puede ser encontrada en: [http://www.fairlabor.org/sites/default/files/benchmarks\\_spanish.pdf](http://www.fairlabor.org/sites/default/files/benchmarks_spanish.pdf) Los números de referencia de las Normas de cumplimiento relevantes están anotadas en cada entrada de este texto.
- <sup>20</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312232](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232) México ya ratificó el Convenio 87.
- <sup>20</sup> [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_norm/--normes/documents/publication/wcms\\_090632.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--normes/documents/publication/wcms_090632.pdf)

- <sup>21</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312243](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243) México no ha ratificado el Convenio 98.
- <sup>22</sup> Artículo 395: “En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión”.
- <sup>23</sup> Comunicado de prensa de la Suprema Corte #385, Inconstitucional, La Cláusula de Exclusión en Los Contratos Colectivos de Trabajo: SCJN, México, D.F., 17 abril 2001. <http://www2.scjn.gob.mx/red2/comunicados> Escriba en el número del comunicado (385), la fecha (abril de 2001), y el título del comunicado.
- <sup>24</sup> Informe del Comité de Libertad Sindical de la OIT del 15 de junio de 2012, parágrafo 319.
- <sup>25</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C135](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C135) México no ha ratificado el Convenio 135.
- <sup>26</sup> El 30 de noviembre de 2012, el gobierno mexicano introdujo cambios a su Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, debido a la ambigüedad del lenguaje de algunas de las revisiones hechas a la Ley, todavía no es claro cómo serán interpretadas por las autoridades laborales y los tribunales. Este documento compara las secciones modificadas de la Ley que serán de particular interés para los auditores de cumplimiento laboral, con Convenios relevantes de la OIT y el Código y Normas de la Asociación para el Trabajo Justo. La versión completa de Ley del Trabajo revisada está disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf> Para el archivo que muestra sólo las revisiones de 2012 ver: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT\\_ref26\\_30nov12.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref26_30nov12.pdf) . (Donde haya comillas alrededor de las secciones del texto, significa que estas secciones no han sido cambiadas).
- <sup>27</sup> La Asociación para el Trabajo Justo (FLA por sus siglas en inglés) es un esfuerzo colaborativo de compañías, universidades y organizaciones de la sociedad civil que trabajan para garantizar el respeto a los derechos de los trabajadores en cadenas globales de suministros. La versión en español del Código y Normas de Cumplimiento puede ser encontrada en: [http://www.fairlabor.org/sites/default/files/benchmarks\\_spanish.pdf](http://www.fairlabor.org/sites/default/files/benchmarks_spanish.pdf) Los números de referencia de las Normas de cumplimiento relevantes están anotadas en cada entrada de este texto.
- <sup>28</sup> Artículo 47 (II): “Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.”
- <sup>29</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312303:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312303:NO)
- <sup>30</sup> La reinstalación no es, ni ha sido nunca, una medida remedial obligatoria en caso de despido injustificado México.
- <sup>31</sup> El 30 de noviembre de 2012, el gobierno mexicano introdujo cambios a su Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, debido a la ambigüedad del lenguaje de algunas de las revisiones hechas a la Ley, todavía no es claro cómo serán interpretadas por las autoridades laborales y los tribunales. Este documento compara las secciones modificadas de la Ley que serán de particular interés para los auditores de cumplimiento laboral, con Convenios relevantes de la OIT y el Código y Normas de la Asociación para el Trabajo Justo. La versión completa de Ley del Trabajo revisada está disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf> Para el archivo que muestra sólo las revisiones de 2012 ver: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT\\_ref26\\_30nov12.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref26_30nov12.pdf) . (Donde haya comillas alrededor de las secciones del texto, significa que estas secciones no han sido cambiadas).
- <sup>32</sup> La Asociación para el Trabajo Justo (FLA por sus siglas en inglés) es un esfuerzo colaborativo de compañías, universidades y organizaciones de la sociedad civil que trabajan para garantizar el respeto a los derechos de los trabajadores en cadenas globales de suministros. La versión en español del Código y Normas de Cumplimiento puede ser encontrada en: [http://www.fairlabor.org/sites/default/files/benchmarks\\_spanish.pdf](http://www.fairlabor.org/sites/default/files/benchmarks_spanish.pdf) Los números de referencia de las Normas de cumplimiento relevantes están anotadas en cada entrada de este texto.
- <sup>33</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C183](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183) México no ha ratificado el Convenio 193.
- <sup>34</sup> Ver la Guía sobre acoso sexual en el lugar de trabajo, abril de 2011. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms\\_171329.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_171329.pdf)
- <sup>35</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111) México no ha ratificado el Convenio 111.
- <sup>36</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C100](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100) México ya ratificó el Convenio 100.
- <sup>37</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C095](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095) México ya ratificó el Convenio 95.