



GUÍA DE DIAGNÓSTICO EMPRESARIAL



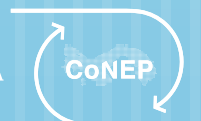
CONOZCA Y MEJORE
SU CUMPLIMIENTO LABORAL



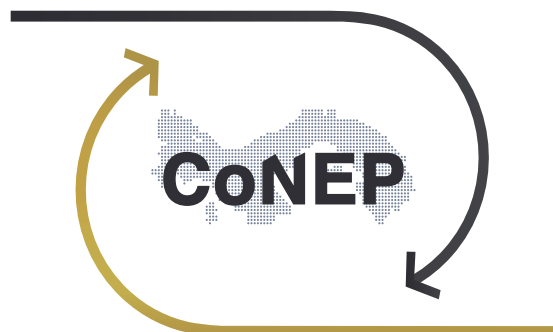
Organización
Internacional
del Trabajo

ACT/EMP

CONSEJO NACIONAL
DE LA EMPRESA PRIVADA



**CONSEJO NACIONAL
DE LA EMPRESA PRIVADA**



**CONOZCA Y MEJORE
SU CUMPLIMIENTO LABORAL**



OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO



Organización
Internacional
del Trabajo

ACT/EMP

INDICE

#

1

2 INTRODUCCIÓN

2

4 12 TEMAS PRIORITARIOS

4 A. Caso de negocios para el buen desempeño laboral

6 B. Los elementos y referencias legales para el buen desempeño laboral

9 C. Doce temas necesarios para lograr un buen desempeño laboral

10 1) Trabajo forzoso

12 2) Trabajo infantil

14 3) Discriminación

16 4) Libertad de asociación

18 5) Condiciones de trabajo

20 6) Salario mínimo

22 7) Jornada laboral

24 8) Salud y seguridad

26 9) Seguridad social

28 10) Medio ambiente

28 11) Seguridad ciudadana

29 12) Los proveedores

30 D. Implementando un sistema para medir y mejorar su desempeño laboral

3

35 METODOLOGÍA

35 A. Metodología de desarrollo de la autoevaluación

35 B. Metodología para implementar la autoevaluación

36 C. Perfil de la empresa

37 D. Listado de documentación requerida

38 E. Guía para entrevistar a trabajadores

42 F. Herramienta de autoevaluación

81 G. Plan de mejora laboral

4

83 Glosario de Términos

5

86 Otras Herramientas y Referencias

6

87 Bibliografía

7

92 Anexos

INTRODUCCIÓN

1

El objetivo de este documento es servir como una herramienta de apoyo para las empresas en Centroamérica, República Dominicana y Panamá que buscan cumplir con las leyes laborales nacionales e incluso buscan mejorar sus prácticas laborales.

La Guía brinda una perspectiva amplia de cómo medir y mejorar el desarrollo de los negocios de manera más responsable, competitiva y sostenible. Esta Guía tiene como objetivo introducir a la normativa internacional laboral y a los Convenios y a las Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia laboral de manera práctica y sencilla.

Las siguientes páginas identifican los temas relevantes en un entorno de negocios responsables y le detalla los empresarios cómo estos pueden medir y monitorear su desempeño empresarial con el fin de mejorarlo.

La Guía aborda tanto los temas de cumplimiento laboral así como la adopción de políticas e implementación de programas que trascienden los requisitos legales para el trato de los trabajadores. De manera adicional, brinda lineamientos de cómo crear un sistema de medición y de mejora laboral en la empresa para asegurar que se oriente hacia la mejora continua.

Adicionalmente, la Guía brinda una herramienta de autoevaluación laboral para que las empresas puedan usar un instrumento consensuado y común para medir su desempeño laboral y asegurar que mejoren en dicho desempeño.

Finalmente la Guía aborda otros temas como ambiente, seguridad ciudadana y proveedores de acuerdo con los estándares internacionales para las empresas exportadoras hacia mercados desarrollados.

Introducción Brinda instrucciones de cómo utilizar la presente Guía para obtener el mayor provecho. Esta sección inicial presenta un mapa de los contenidos del documento completo.

Marco Conceptual Identifica las tendencias en materia laboral. Incluye los temas necesarios para lograr un buen desempeño: a saber: trabajo forzoso, trabajo infantil, discriminación, libertad de asociación y negociación colectiva, contratos y condiciones de trabajo, salarios, jornada laboral, seguridad social, salud y seguridad, ambiente, seguridad, y finalmente proveedores.

Para cada uno de estos temas se detalla un principio para la empresa, se da una breve descripción del tema y del subtema, se describen las no conformidades comunes y se detallan los recursos de respaldo que debe tener la empresa para demostrar que cumple con lo sugerido.

Comprender los temas laborales permite un conocimiento previo importante al lector antes de usar la herramienta de autoevaluación.

Los diferentes capítulos de la Guía pueden servir como herramientas a ser consultadas de manera independiente. Sin embargo, recomendamos leer el marco conceptual antes de iniciar la autoevaluación. La lectura de este capítulo permitirá a la empresa comprender la gama completa de temas abordados por la autoevaluación.



12 TEMAS PRIORITARIOS

2

A. Caso de negocios para El buen desempeño laboral

El caso de negocios de las buenas prácticas laborales se incrementa día a día impulsado por la globalización, la internacionalización de las cadenas productivas y la creciente concientización de los clientes y consumidores hacia las prácticas de producción de los bienes y servicios que compran. Cada vez más empresas hacen negocios incorporando las buenas prácticas laborales porque esperan recibir los múltiples beneficios asociados con estas conductas empresariales. Las buenas prácticas laborales brindan beneficios empresariales permitiendo a empresas mejorar su productividad en el corto plazo y mejorar su competitividad al reducir los riesgos en el largo plazo y así capitalizar, de mejor forma las oportunidades.

Para integrar la visión de mejores prácticas laborales en la gestión empresarial en una empresa, el buen desempeño laboral debe surgir como una estrategia integral de mejora continua que aporta a la competitividad de la misma y no como una obligación a cumplir. La empresa debe hacer una pausa para estudiar su estrategia de negocios e identificar dónde y cómo adquirir mejores prácticas laborales y por qué éstas pueden aportarle valor.

Para cada empresa el caso de negocios es distinto, pero existen varios beneficios generales que se pueden enumerar. A continuación, detallamos los principales beneficios, según su impacto a lo interno y externo de la empresa.

BENEFICIOS INTERNOS:

Reduce riesgos laborales y de incumplimiento legal. Cumplir con la legislación laboral es una obligación de todo ciudadano y evita posibles multas de parte del Estado.

Reduce riesgos de “mala reputación”. En una época, cuando la reputación y el valor de los intangibles de una empresa adquieren mayor importancia, este beneficio se convierte en algo indispensable. La reputación de la empresa puede verse dañada por incumplimiento interno y/o de uno de sus proveedores en materia laboral.

Crea lealtad. Contar con buenas prácticas laborales crea un ambiente de seguridad laboral que promueve la lealtad de los trabajadores sobre los mejores y más nobles intereses de la empresa.

B. Los elementos y referencias legales para el buen desempeño laboral

Cuando hablamos de estándares laborales en una empresa nos referimos a derechos humanos y derechos laborales en la empresa.

Existen dos niveles de desempeño laboral: el primero se refiere al cumplimiento o la adhesión a las leyes y regulaciones nacionales y a la normativa del trabajo adoptada por la OIT. Los países que han ratificado los convenios internacionales deben integrarlos a su legislación laboral nacional.

El segundo peldaño del desempeño laboral son las buenas prácticas laborales e implementación de programas que trascienden los requisitos legales para con los trabajadores. Mientras asegurar el cumplimiento legal reduce riesgos de operación, superar las exigencias legales conduce a la búsqueda de oportunidades y una mayor competitividad.

La OIT es la agencia especializada de Naciones Unidas más antigua y su objetivo principal es promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional. Fue creada en 1919 y tiene una estructura única entre las agencias multilaterales ya que reúne a representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores. Este tripartismo permite a los gobiernos e interlocutores sociales de los 187 estados miembros, confrontar libremente sus ideas y comparar políticas y experiencias nacionales y participar en todas las negociaciones, deliberaciones y decisiones en un plano de igualdad.

La OIT emite normas internacionales de trabajo que son instrumentos jurídicos que establecen los principios y los derechos básicos en el trabajo. Estas normas se elaboran entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores en consulta con expertos de todo el mundo. Las normas representan la forma en que se pueden abordar todas las materias relacionadas con el mundo del trabajo y pueden ser Convenios o recomendaciones. Además, existen en la OIT otros instrumentos de carácter general, como la Constitución de la OIT, declaraciones, resoluciones y muchos repertorios de guías prácticas.

Desde 1919 hasta 2018, la OIT ha adoptado 189 convenios y 205 recomendaciones sobre las siguientes materias:

- Libertad de asociación y negociación colectiva
- Igualdad de oportunidades y de trato
- Abolición del trabajo forzoso
- Abolición del trabajo infantil
- Fomento del empleo y de la formación profesional
- Seguridad social
- Condiciones de trabajo
- Administración e inspección del trabajo
- Prevención de los accidentes laborales, protección de la maternidad
- Protección de migrantes y;
- Protección de otras categorías de trabajadores como gente de mar, personal de enfermería o trabajadores de las plantaciones.

Mayor información en www.oit.org

La estructura tripartita de la OIT ha servido de base para crear varias iniciativas multisectoriales.

Revise el listado actualizado de normas internacionales del trabajo en:
<http://www.ilo.org/global/standards/lang-es/index.htm>

La OIT y los gobiernos también trabajan en conjunto con las cámaras y cúpulas empresariales para que éstas sirvan de cajas de resonancia de los convenios fundamentales ratificados a nivel nacional. La labor proactiva del sector privado organizado en promover mejores prácticas es invaluable.

Convenios Fundamentales de OIT:

- Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.
- Convenio 98 sobre la aplicación de los principios de derecho de sindicación y de negociación colectiva.

- Convenio 29 relativo al trabajo forzoso u obligatorio.
- Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso.
- Convenio 138 sobre la Edad mínima de admisión al empleo.
- Convenio 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación.
- Convenio 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
- Convenio 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS QUE VAN MÁS ALLÁ QUE LA LEY

PRÁCTICAS LABORALES	IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD
Canales formales de comunicación con los trabajadores para que estos negocien colectivamente los salarios, las horas, y otras condiciones laborales.	(+) Margen de beneficios. (-) Ausentismo, rotación y accidentes laborales.
Mecanismos formales para que los trabajadores presenten quejas y sugerencias a la administración.	(+) Recomendaciones de mejoras por trabajadores, productividad y satisfacción de trabajadores. (-) Accidentes laborales y costo de producción.
Medidas de salud y seguridad (equipo de protección personal, higiene, ventilación, iluminación y las evaluaciones de prevención de riesgos) y el entrenamiento cruzado.	(+) Motivación de trabajadores. (-) Ausentismo, rotación, y accidentes laborales, enfermedades y costos relacionados
Regulación del trabajo de tiempo extra.	(-) número de accidentes relacionados con la fatiga, los costos de producción asociados con las lesiones de salud y con los costos de contratación y capacitación de trabajadores para cubrir las heridas.
Salario y beneficios (planes de ahorro salarial, transporte gratuito, vivienda para los trabajadores permanentes, préstamos personales y los sueldos variables).	(+) Motivación, retención, productividad. (-) Ausentismo, costos relacionados a contrataciones y capacitaciones, paros y tiempos de entrega.

Estudio DR-CAFTA, BSR 2011

Cada día, los estándares laborales en las cadenas productivas internacionales reciben más atención. Abordar temas laborales en la cadena productiva es una responsabilidad de las empresas formales y además un requerimiento de mercado que exigen varios clientes internacionales e inclusive algunas empresas regionales. Los consumidores están cada vez más conscientes de las condiciones bajo las cuales fueron producidos los bienes y servicios que adquieren, ya no solo esperan buenos productos a buen precio.

De la misma manera, los inversionistas socialmente responsables están haciendo más preguntas sobre las prácticas de operación de las empresas en las cuales invierten, y estas consultas se extienden a las cadenas productivas. Las empresas que ya exportan a los Estados Unidos o a Europa, tienen experiencia con clientes con altas demandas en toda la cadena productiva, inclusive algunos tendrán experiencia cumpliendo códigos de ética de industrias o de empresas particulares. Por lo tanto, es un error evaluar las prácticas laborales de la empresa de manera aislada, es importante considerar la cadena productiva, aunque esto trascienda los requerimientos legales.

Cuando la Corporación Financiera Internacional o la Asociación Internacional del Fomento financian proyectos, exigen una serie de normas que incluyen una sección importante de la normativa internacional de trabajo. Estas se titulan Normas ambientales, sociales y de gobierno corporativo.

C.A.F.E. es un indicador desarrollado por Starbucks para proveedores de café y cubre:

* Asuntos laborales como trabajo infantil, libertad de asociación, entre otros.

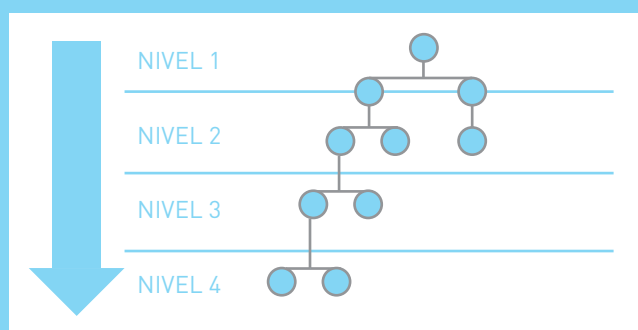
* Asuntos de desarrollo comunitario como acceso a educación.

* Asuntos ambientales como gestión del agua, protección del suelo y mantenimiento de la biodiversidad.

Para mayor información sobre las definiciones de los temas, podrá revisar el texto "ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género", OIT, 2008.

Ir más allá del cumplimiento legal en varias empresas podrá ampliar el alcance del sistema de medición y mejora del desempeño laboral hacia la cadena productiva y evaluar el cumplimiento laboral en los proveedores. Para ello, se recomienda hacer un mapa de la cadena, identificar potenciales riesgos respecto a los proveedores, comunicarles los nuevos estándares, medir el desempeño laboral de los proveedores y procurar que estos mejoren sus prácticas. Al desarrollar el mapa de la cadena productiva, se considero dividir el esquema en cuatro peldaños, según la gráfica a continuación. El nivel 1 es la empresa en sí.

El nivel 2, hace referencia a los vendedores y proveedores directos de la empresa. El nivel 3 hace referencia a los proveedores de las empresas del primer peldaño o los sub-proveedores de la empresa. El nivel 4 hace referencia a las empresas que brindan servicios o productos a las empresas del segundo peldaño.



Una vez desarrollado el mapa de la cadena productiva, es importante identificar los riesgos y para hacerlo es necesario contemplar factores de competitividad y también los riesgos laborales.

ELEMENTOS DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA CADENA PRODUCTIVA

Región, país o subregión en un país.	Certificación o adherencia a estándares de industria.
Industria o categoría de producto.	Número estimado de sub-proveedores.
Proceso de producción.	Porcentaje de negocio que representan.
Nivel de atención recibido por activistas y medios de comunicación.	Dificultad de reemplazar al proveedor.
Nacionalidad o raíz étnica de gerentes o trabajadores	Otros.

Cuando la empresa comience a informar sobre los estándares laborales y a medir el desempeño laboral de su cadena productiva, es importante que priorice a sus proveedores más importantes. Dependiendo del número total de proveedores que tiene, probablemente no sea factible que los aborde a todos. Sin embargo, cada empresa debe priorizar a los proveedores de mayor riesgo y abordararlos usando los mismos principios que usó internamente. En el caso de sus proveedores, podrá contemplar que alguien a nivel interno administre la herramienta de evaluación para evitar criterios subjetivos al momento que el proveedor se autoevalúe.

C. Doce temas necesarios para lograr un buen desempeño laboral

En las próximas páginas examinamos cada uno de los temas laborales contenidos en las normas y algunos que van más allá de lo que la ley exige, todos los cuales se encuentran en la autoevaluación. De los doce temas, los primeros nueve responden a la normativa de trabajo internacional y los últimos tres responden a las mejores prácticas internacionales.

Cada uno de los temas incluye una introducción, un listado de las referencias las normas internacionales de OIT, una descripción, las no conformidades comunes, y finalmente se presenta un listado de las referencias que se pueden usar para documentar las buenas prácticas de la empresa durante la implementación de la autoevaluación.

Dichos temas son:





TRABAJO FORZOSO

Se puede definir el trabajo forzoso como todo trabajo o servicio realizado bajo amenazas de castigo (incluido el no pago del salario, el despido y la violencia declarada o la amenaza de violencia) y que se realiza contra la propia voluntad. Constituye una grave violación de los derechos humanos y una restricción de la libertad de la persona.

El trabajo en condiciones de servidumbre (o en servidumbre por deudas) es una forma específica de trabajo forzoso según la cual los trabajadores, y en ocasiones toda la familia, se ven obligados a trabajar para un empleador a fin de saldar préstamos, adelantos u otras obligaciones, y por el que reciben un pago mínimo o nulo y pierden su libertad de movimiento o la posibilidad de cambiar de empleador.

Entre las causas que provocan el trabajo forzoso cabe citar las siguientes

- Nacer en condiciones de esclavitud o servidumbre, o heredar dicha condición.
- Ser víctima de secuestro.
- Encontrarse en situación de confinamiento físico en el predio donde se realiza el trabajo.
- Ser víctima de endeudamiento inducido mediante la falsificación de cuentas, las deudas impagables con agentes de contratación ilegal o de migración ilegal, de pago insuficiente o el impago del salario, el cobro de un precio excesivo por los alimentos y el alojamiento, entre otros.
- Ser víctima de engaño acerca de la naturaleza y las condiciones de trabajo prometidas como trabajador migrante.
- Ser objeto de amenazas de violencia (incluida la violencia sexual) o de otras penalizaciones contra sí mismo o contra su familia, sea en el lugar donde se realiza el trabajo o en el país o zona de origen.
- Haber sido desprovisto del documento de identidad y ser amenazado de denuncia a las autoridades, situación que expone particularmente a la coerción de los trabajadores/migrantes en situación irregular.
- Estar recluido en un centro penitenciario y ser forzado a trabajar.

“La empresa rechaza toda forma de trabajo forzado”

Referencias claves:

- Convenio 29 sobre trabajo forzado.
- Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso.



Coerción:

Tanto la vulnerabilidad de los trabajadores como las acciones de la empresa, son factores esenciales o fundamentales para entender las prácticas coercitivas que pueden llevar al trabajo forzoso.

El trabajador vulnerable puede ser un migrante, una mujer embarazada, o personas de grupos étnicos minoritarios quienes muchas veces son más susceptibles a trabajo forzado. Estos trabajadores pueden ser sujetos de presiones mínimas para que realicen trabajos en contra de su voluntad. La pobreza extrema es otra condición que pone a un trabajador en situación de alta vulnerabilidad, pues carece de las alternativas para optar a otros trabajos.

La coerción por parte del patrono es una decisión consciente para manipular o sobrepasar la voluntad de una persona, implica que el trabajador no ha dado su consentimiento para realizar un trabajo determinado o acción determinada, sino que es obligado a hacerlo.

Ejemplos de coerción son restricciones de movimiento, amenazas de violencia o de deportación, atrasos en pagos y restricción de documentos de identificación.

No conformidades comunes:

- Limitar la movilidad de los trabajadores de su zona de empleo a sus dormitorios, en caso que la empresa los provea.
- Amenazar con violencia a los trabajadores para hacerles trabajar.
- Amenazar con deportar a trabajadores o a denunciarlos ante las autoridades para que estos continúen trabajando después de que se haya acabado su contrato, particularmente relevante en el caso de trabajadores migrantes.
- Retención de salarios o retención de documentos de identificación para que los trabajadores no puedan irse de un trabajo.
- Agencia de contratación retiene pagos.
- Pagar demasiados salarios por anticipado y/o salarios en especie al punto que el trabajador está tan endeudado que no puede dejar el trabajo.

Recursos de respaldo para acreditar las buenas prácticas:

- Contratos de trabajadores en el idioma del trabajador.
- Contratos con agencias de reclutamiento.
- Registros de pagos y deducciones de salarios.
- Listado de trabajadores permanentes y subcontratados.
- Entrevistas con trabajadores, particularmente migrantes y/o penitenciarias, en caso que existan.
- Entrevistas con guardias o agentes de seguridad.



TRABAJO INFANTIL

La alusión al trabajo infantil como forma de trabajo que se debe eliminar hace referencia al trabajo perjudicial para la salud, la educación, el bienestar y el desarrollo de los niños y niñas y no a algunas actividades que realicen los menores, por ejemplo, un niño puede ayudar en el hogar o en el negocio familiar de manera formativa.

Los criterios generales que determinan el trabajo infantil son la edad del niño y la naturaleza del trabajo. Un principio rector es que el trabajo no debe interferir con la educación y el pleno desarrollo mental y físico del niño. La edad es un factor decisivo porque, hasta cierta edad, la ocupación básica de los niños debe ser recibir una educación y ocuparse en actividades apropiadas para su desarrollo saludable, incluido el juego.

Además, los niños resultan perjudicados por el trabajo de una forma diferente y más intensa que los adultos y cuanto más jóvenes, mayor su vulnerabilidad. La peligrosidad de los trabajos y las condiciones en las que se realizan también son criterios importantes.

Trabajo peligroso:

En el apartado d) del Artículo 3 del Convenio de la OIT sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, 1999 (núm. 182), se define el trabajo infantil del siguiente modo: d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños. Cada país tiene detalles sobre lo que es considerado o no trabajo peligroso.

Peores formas de trabajo infantil:

La erradicación de las peores formas de trabajo infantil es un compromiso adquirido en el Convenio 182. Las peores formas de trabajo infantil no son permitidas bajo ninguna circunstancia e incluye trabajo que puede dañar la salud, seguridad o moralidad de niños o que los expone a abusos físicos, psicológicos o sexuales. En el convenio 182 y la Recomendación 190 se resalta específicamente la necesidad de tener en cuenta la situación particular de las niñas.

“La empresa no emplea a niños o niñas y respeta la ley en cuanto a la contratación de menores”

Referencias claves:

- Convenio 138 edad mínima.
- Recomendación 146 edad mínima.
- Convención 182 peores formas de trabajo infantil.
- Recomendación 190 peores formas de trabajo infantil.

Trabajador joven:

Personas entre la edad mínima para trabajar en el país y los 18 años. Cualquier trabajador por encima de la edad de un niño, según lo definido anteriormente, y por debajo de la edad de 18 años.



Documentación y protección de trabajadores jóvenes:

Tanto la vulnerabilidad de los trabajadores como las acciones de la empresa, son factores esenciales o fundamentales para entender las prácticas coercitivas que pueden llevar al trabajo forzoso.

El trabajador vulnerable puede ser un migrante, una mujer embarazada, o personas de grupos étnicos minoritarios quienes muchas veces son más susceptibles a trabajo forzado. Estos trabajadores pueden ser sujetos de presiones mínimas para que realicen trabajos en contra de su voluntad. La pobreza extrema es otra condición que pone a un trabajador en situación de alta vulnerabilidad, pues carece de las alternativas para optar a otros trabajos.

La coerción por parte del patrono es una decisión consciente para manipular o sobrepasar la voluntad de una persona, implica que el trabajador no ha dado su consentimiento para realizar un trabajo determinado o acción determinada, sino que es obligado a hacerlo.

Ejemplos de coerción son restricciones de movimiento, amenazas de violencia o de deportación, atrasos en pagos y restricción de documentos de identificación.

No conformidades comunes:

- Contratar a trabajadores que aún no cumplen la edad mínima requerida.
- Asignar tareas peligrosas a jóvenes mayores de 15 y menores de 18 años sin que estos cuenten con la capacitación apropiada.
- Permitir que trabajadores jóvenes trabajen horas extras o trabajen de noche.
- No verificar la edad del trabajador en el momento de contratarlos con la documentación requerida.
- Contar con documentación incompleta que no permite verificar la edad de los trabajadores.
- No existe una política con referencia a trabajo infantil comunicada de manera efectiva.

Recursos de respaldo para acreditar las buenas prácticas:

- Establecer políticas y procesos para verificar la edad de las personas durante la contratación.
- Archivos de personal, para asegurar que cuentan con la documentación que verifican la edad del trabajador.
- Entrevistas con trabajadores, especialmente trabajadores mayores de 15 y menores de 18 años, en caso que existan.
- Registros de pago, documentos de identificación, entre otros.
- Sistema para identificar estaciones de trabajo que no presentan peligro a menores.



DISCRIMINACIÓN

En el Convenio 111 se define la discriminación como: cualquier distinción, exclusión, o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

La discriminación no es un fenómeno nuevo, y ciertas formas de discriminación, en particular las basadas en la raza, la etnia o el sexo, existen desde hace mucho tiempo. Más recientemente, los cambios que se han producido en la estructura y la dinámica de los mercados de trabajo, que responden a procesos políticos, económicos y socioculturales más amplios, han dado lugar a nuevas formas de discriminación por razones tales como la condición de VIH positivo, la orientación sexual, la trayectoria laboral o la religión.

Las empresas deben tratar con igualdad a sus trabajadores en cuanto a sus derechos y obligaciones. Cada trabajador debe tener igualdad de oportunidades y de trato con respecto al cumplimiento de sus responsabilidades, así como tener una retribución justa y equivalente a su esfuerzo, habilidades, conocimientos y destrezas.

La discriminación puede ser directa o indirecta y no necesariamente debe ser intencional, prácticas que aparentan ser neutras pueden resultar en prácticas discriminatorias.

Acoso:

El acoso y la presión (también conocidos como intimidación u hostigamiento) en el lugar de trabajo pueden tener lugar en forma de diversos comportamientos ofensivos. Se caracterizan por los ataques perjudiciales persistentes de carácter físico o psicológico, normalmente impredecible, irracional e injusto, a una persona o a un grupo de trabajadores. El acoso sexual es una forma de hostigamiento.

Ningún trabajador debe verse sometido a acoso o presión bajo ninguna condición ni categoría de empleo, ni al maltrato psicológico, persecución o trato injusto en el trabajo. Las tareas laborales serán asignadas equitativamente y conforme a criterios objetivos, y de la misma manera se evaluará la actuación de todo el personal. Las formas de acoso más comunes son el acoso laboral y el acoso sexual.

El acoso sexual puede presentarse en ambos sexos y se refiere a toda insinuación sexual o comportamiento verbal o físico de índole sexual no deseado, cuya aceptación es condición implícita o explícita para obtener decisiones favorables relativas al empleo, cuya finalidad o consecuencia es interferir sin razón alguna en el rendimiento laboral de una persona, o de crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante. El acoso sexual es considerado como una violación de los derechos humanos, una forma de discriminación y una cuestión de seguridad y salud en el trabajo.

El acoso laboral es conocido frecuentemente a través del término en inglés mobying, y se refiere a la acción de un hostigador que produce miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectado hacia su trabajo.

Convenio 169: (No ratificado por Panamá)

Es un instrumento jurídico internacional vinculante que se encuentra abierto para su ratificación y que trata específicamente los derechos de los pueblos indígenas y tribales. El Convenio no define quiénes son los pueblos indígenas y tribales, sino que adopta un enfoque práctico proporcionando solamente criterios para describir los pueblos que pretende proteger.

Al reconocer que los pueblos indígenas y tribales son proclives a sufrir discriminación en muchas áreas, el primer principio general y fundamental del Convenio 169 es la no discriminación.

El espíritu de la consulta y la participación constituyen la piedra angular del Convenio

169 sobre la cual se basan todas sus disposiciones. El Convenio exige que los pueblos indígenas y tribales sean consultados por el Gobierno en relación con los temas que los afectan. También exige que estos pueblos puedan participar de manera informada, previa y libre en los procesos de desarrollo y formulación de políticas que los afectan.

“La empresa trata con igualdad a sus trabajadores sin distinción de raza, origen, religión, opinión política, sexo, orientación sexual, edad, discapacidad u otros.”

Referencias claves:

-Convenio 100 sobre la igualdad de remuneración.

-Convenio 111 sobre la discriminación.

-Recomendación 200 sobre VIH y el sida en el mundo de trabajo.

La discriminación atenta contra el derecho a la igualdad bajo el cual los seres humanos somos iguales en dignidad y derechos, sin importar raza, origen, religión, opinión política, sexo, etc. anteriormente, y por debajo de la edad de 18 años.



Las bases más comunes para la discriminación son:

Raza: La discriminación por raza hace referencia al grupo étnico que las personas heredan de sus progenitores, que toman por el lugar de origen.

Origen: Hace referencia al origen social de las personas o casta a la que pertenecen.

Religión: La discriminación por cuestiones religiosas implica rechazo a las creencias y prácticas religiosas como costumbres de oración, dietas particulares, requerimientos de vestuario y observación de días de fiesta religiosos de las personas.

Opinión política: La opinión política hace referencia a la afiliación política o participación en eventos político partidarios.

Sexo: Este tipo de discriminación se basa en el género del trabajador, siendo las mujeres las más afectadas. Se consideran la realización de exámenes de embarazo durante el proceso de selección o para optar a una promoción, como otras formas de discriminación por razones de género o sexo.

Orientación sexual: La discriminación basada en la orientación sexual (lesbianas, gays, bisexuales o transexuales) constituye discriminación por identidad de género.

Edad: La discriminación por cuestiones de edad se manifiesta por la preferencia de los empleadores a ciertas edades y rechazo de otras.

Discapacidad: Aquella condición bajo la cual ciertas personas presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales evidentes a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, y en igualdad de condiciones con las demás.

Es menester que se respete y promueva la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores con discapacidad. Asimismo, las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad de oportunidades y de trato para estas personas no deberían ser vistas como discriminatorias contra los demás trabajadores.

Estas personas deben tener acceso a un empleo adecuado (incluida la orientación y la formación profesional) y gozar de la posibilidad de integración social en condiciones de plena participación e igualdad. Su discapacidad no debe ser causa de despido.

Otras bases: Son tomadas también como bases comunes de discriminación el estatus matrimonial, de la salud (por ejemplo, VIH/SIDA, pruebas de VIH/SIDA al ser contratado, etc.), trabajadores penitenciarios también conocidos como trabajadores carcelarios (trabajadores voluntarios del Sistema penitenciario), entre otros.

No conformidades comunes:

- Mujeres y grupos minoritarios no son tratados de la misma manera.
- Exigir exámenes de embarazo antes de contratar a mujeres o antes de promover a mujeres en el empleo.
- Exámenes de VIH/SIDA antes de contratar a un trabajador o durante la relación laboral.
- Trabajadores mayores de cierta edad no son contratados o promovidos.
- Trabajadores de ciertas razas, religiones o características no son contratados o promovidos.
- Anuncios de ofertas laborales especifican la edad, raza, género o país de origen del contratante.
- No contratación de trabajadores con discapacidades.
- Despedir a trabajadoras embarazadas o en el periodo de lactancia.
- Reducción del salario a trabajadoras que regresan de su descanso post parto.
- En caso de tener empleados penitenciarios, brindar un trato distinto al resto de trabajadores.
- Pago de salarios diferentes a trabajadores por realizar labores similares bajo las mismas condiciones.

Recurso de respaldo que acreditan buenas prácticas.

- Conocimiento de la normativa nacional e internacional en temas de discriminación.
- Políticas y procedimientos para abordar la discriminación cuando se manifiesta.
- Entrevistas con trabajadores y con gerencias.
- Registros de contratación, promoción y terminación de la relación con los trabajadores.
- Anuncios de empleo utilizados en el pasado.
- Programa y material de capacitación sobre discriminación.



LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

La libertad de asociación es un principio fundamental encaminado al libre ejercicio del derecho de los trabajadores y los empleadores, sin distinción alguna, a organizarse con el propósito de ampliar y defender sus intereses.

Tanto los trabajadores como los empleadores tienen derecho a crear organizaciones de su propia elección y sumarse a ellas. Los trabajadores se pueden asociar en sindicatos u otras organizaciones de trabajadores y los empleadores tienen derecho a formar cámaras, gremios u otras organizaciones empresariales.

Tales organizaciones tendrán derecho a:

- Redactar sus propios estatutos y reglamentos.
- Elegir con total libertad a sus representantes.
- Organizar a su administración y sus actividades, y formular sus programas.
- No ser disueltas ni suspendidas por la autoridad administrativa en caso de que aplique.
- Constituir federaciones y confederaciones y afiliarse a ellas.

Discriminación por asociarse:

Los trabajadores deben gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad de asociación en relación con su empleo. Estos deben estar protegidos contra la posibilidad de que se les niegue un empleo por su pertenencia o participación en sindicatos u otras organizaciones de trabajadores.

La discriminación ocurre cuando un trabajador afiliado es tratado de manera distinta a través del despido, transferencia, reducción de horas extras, u otros cambios en las condiciones de trabajo.

Negociación colectiva:

La condición previa de la negociación colectiva es la libertad de asociación. La negociación colectiva constituye un medio clave para acordar los términos y condiciones del empleo, por ejemplo, jornadas, salarios, beneficios, entre otros.

“La empresa respeta el derecho del trabajador de formar o asociarse en la organización de trabajadores de su elección. Asimismo, respeta el derecho de no hacerlo, si así lo desea.”

Referencias claves:

- Convención 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.
- Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva

Sindicato:

Es una asociación de trabajadores o empleadores constituida para la defensa y promoción de intereses profesionales, económicos o sociales de sus miembros



Los temas que se habrán de negociar dependen del contexto social, económico y jurídico y de lo que los propios trabajadores y empleadores consideren prioritario.

Los acuerdos de negociación colectiva también abarcan los derechos y responsabilidades de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores y trabajadores.

Ambos derechos: libertad de asociación y negociación colectiva, implican que los trabajadores deben tener la libertad para decidir cómo quieren ser representados sin la interferencia de las empresas.

No conformidades comunes:

- Prohibir a líderes de trabajadores o representantes sindicales acceder al área de trabajo.
- Prohibir que los trabajadores formen un sindicato o se unan a la organización de su preferencia.
- Tomar en consideración la pertenencia a sindicatos o "listas negras" al momento de la contratación.
- Brindar privilegios o promociones a líderes sindicales a cambio de favores o de salirse del sindicato.
- Penalizar, restringir o discriminar a los trabajadores que participan en asociaciones o agrupaciones.
- Negarse a implementar el convenio colectivo o los acuerdos entre trabajadores y empleadores existentes.

Recursos de respaldo que acrediten las buenas prácticas.

- Conocimiento de legislación nacional e internacional en el tema.
- Minutas o ayudas de memoria de sesiones de negociación colectivas, reuniones u otras.
- Acuerdo de negociación colectiva en caso de que exista.
- Entrevistas con trabajadores y miembros del sindicato u otras organizaciones de trabajadores en caso de que existan.



CONDICIONES DE TRABAJO

La mejora de las condiciones de trabajo es uno de los principales objetivos de la OIT. Directamente con el desarrollo de la labor de recursos humanos, la gestión de las condiciones de trabajo incluye la gestión de seleccionar, contratar, formar, emplear, retener y dar por terminada la relación con los trabajadores de una empresa, velando por las condiciones y los términos de empleo. Toda empresa es responsable de cumplir las leyes de contratación y condiciones de trabajo y aquellas empresas que tienen un convenio colectivo, deberán respetar los acuerdos fijados en este.

La legislación nacional establece que la empresa podrá adoptar un reglamento interno de trabajo.

Contrato de trabajo:

Acuerdo de voluntades entre dos personas con el objeto de que una de ellas trabaje en forma subordinada a favor de la otra. El contrato deberá estar en un idioma que comprende el trabajador y éste deberá recibir una copia del documento. Los contratos definen la relación entre los trabajadores y los empleadores considerando las condiciones y los términos de empleo.

Trabajadores por obra o tiempo determinado o temporada:

La empresa puede contratar a trabajadores por obra o tiempo determinado o por temporada para lograr metas durante picos de producción o para responder a situaciones imprevistas, siempre y cuando la naturaleza del trabajo lo justifique. Estos trabajos dependen estrechamente del nivel y la fluctuación del caudal de trabajo, y quienes lo ejercen pueden trabajar por pocos días o durante varias semanas consecutivas.

La empresa debe velar que la contratación de estos trabajadores sea para responder a situaciones esporádicas y no sea una práctica sistemática que busca evitar el pago de los beneficios de un trabajador fijo o permanente.

“La empresa define contratos y ofrece condiciones de trabajo de acuerdo a lo que establece la ley”

Referencias claves:
-Convenio 158 sobre la terminación de empleo (no ratificado por Panamá).
-Recomendación 166 sobre terminación de empleo.



Procedimientos contractuales:

La empresa debe cumplir con los términos legales que establecen los procedimientos de contratación, específicamente los procedimientos establecidos para trabajadores en capacitación inicial o en periodo de prueba. Un contrato para capacitación inicial o de periodo de prueba es un tiempo de formación o de empleo, respectivamente, destinado a valorar los requisitos y conocimientos necesarios de una persona para un determinado puesto de trabajo. Debe aplicarse de manera uniforme a todos los trabajadores recién contratados.

Sanciones:

Son los medios legales por los cuales la empresa o el empleador ejercen una acción disciplinaria utilizando un proceso regulado por las normas laborales y el reglamento interno de trabajo. Este Sistema puede incluir amonestaciones verbales y/o escritas, suspensión con o sin goce de salario y despido sin responsabilidad patronal (o despido justificado). En cualquier acción disciplinaria, debe existir un vínculo causa-efecto entre la falta cometida y la sanción, esta última debe respetar los límites establecidos por la ley. En varias empresas, el régimen disciplinario puede estar atado al código de ética permitiendo que la empresa haga amonestaciones por incumplimiento del código.

Terminación de la relación de trabajo:

La terminación de la relación contractual o el despido por iniciativa de la empresa debe ser ejecutada tal y como lo establece la legislación nacional. Al reducir la fuerza de trabajo por razones económicas, tecnológicas o estructurales, la empresa debe cumplir con las exigencias legales. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en actividades sindicales ni por su raza, el color de la piel, el sexo, la edad, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión las ideas políticas, el país de origen o su origen social, ni tampoco por ausencia durante la licencia de maternidad o por enfermedad o riesgo de trabajo, u otras obligaciones cívicas según lo establece la legislación y las prácticas nacionales.

No conformidades comunes:

- No todos los trabajadores cuentan con un contrato de trabajo o constancia laboral en un idioma que entiende.
- Trabajadores son contratados a través de varios contratos temporales para evitar pagar beneficios de un empleo fijo.

Recursos de respaldo que acrediten las buenas prácticas:

- Contratos de trabajo.
- Políticas y procedimientos relacionados con recursos humanos.
- Registros de contratación y terminación de la relación laboral.
- Sanciones reglamentadas.
- Documentación sobre suspensión de trabajo.
- Políticas y procedimientos para contratación de personal eventual y temporal.
- Acuerdo de negociación colectiva en caso de que exista.



SALARIO MÍNIMO

El salario mínimo se establece de acuerdo al procedimiento establecido por la ley y puede variar según sectores o ubicación geográfica donde labora el trabajador.

El objetivo fundamental de la adopción de una política de salario mínimo es establecer la base de la estructura salarial nacional a fin de proteger a quienes perciben el salario mínimo. Tiene por objeto defender la capacidad adquisitiva real de los ingresos de quienes están en esta condición.

Salario por horas extraordinarias:

La compensación recibida por trabajadores por trabajar más allá de la jornada laboral, de noche, en días de asueto o feriados. Puede haber rangos distintos por horas extras trabajadas de noche, en feriado o en otras ocasiones.

Forma de pago:

La forma de pago hace referencia a cómo, cuándo y dónde se realiza el pago del salario. El cómo se hace el pago hace referencia a toda la compensación la cual incluye la remuneración total, en efectivo o en especie, pagadera por la empresa al trabajador a cambio de trabajo realizado por este último durante un período específico. La compensación de trabajadores tiene dos componentes principales:

1. Sueldos y salarios pagaderos en efectivo.
2. Beneficios complementarios o contribuciones sociales pagaderas por las empresas: estas pueden ser contribuciones a los esquemas de seguridad social sin perjuicio del pago a un seguro de financiamiento privado para procurar beneficios sociales extras para sus trabajadores.

Se debe velar por que se establezcan y cumplan fechas y lugares de pago de conformidad con lo establecido por la ley.

La legislación nacional permite realizar parte del pago en especie, el cual puede incluir alimentación, habitación, y vestidos. Este pago, en algunos, casos debe ser tomado en consideración para el cálculo de la indemnización.

Sistema de pago por tareas o piezas:

Sistema que fija el salario en atención a las obras ejecutadas, siempre que se garantice un mínimo al trabajador por una jornada diaria de trabajo que no exceda de ocho horas, o periodo menor, independientemente del resultado obtenido. El mínimo que debe garantizarse no será inferior al salario mínimo que corresponda.

“La empresa remunera a sus trabajadores respetando el salario mínimo vigente y paga los beneficios adicionales que establece la ley”

Referencias claves:
-Convenio 95 sobre la protección del salario.
-Recomendación 85 sobre la protección del salario.

Salario:
Pago hecho por el empleador o por la empresa por un trabajo realizado. También se le denomina remuneración o retribución. El salario es una parte de la compensación.



Información sobre salarios, uso y deducción:

Los trabajadores reciben información del cálculo de su pago en su idioma y deben tener la autonomía para decidir cómo utilizar sus salarios. Cualquier deducción de los salarios debe ser autorizada previamente y por escrito por el trabajador en un idioma que este domine y conforme a los límites establecidos por la ley.

Adelanto de salarios:

Los adelantos de salarios son los pagos previos de salarios a solicitud del trabajador. Los adelantos son una práctica voluntaria de las empresas que deciden anticipar la compensación al trabajador para facilitarle el flujo de efectivo. Todo adelanto debe ser autorizado por el trabajador previamente por escrito en un idioma que este domine.

Descansos remunerados:

Los descansos deben ser remunerados en cualquier actividad económica, eso significa, que el trabajador durante su descanso diario, semanal o por vacaciones seguirá gozando de su salario normal.

No conformidades comunes:

- Trabajadores no reciben el salario mínimo.
- Trabajadores por tarea o pieza no reciben el pago conforme a la ley.
- Trabajadores son contratados a través de una serie de contratos de corto plazo para evitar pagarles beneficios.
- Pago incorrecto de las horas extraordinarias trabajadas.
- Pago incorrecto de bonificaciones y/o prestaciones exigidas por ley.
- No se realiza el pago a los trabajadores en el tiempo establecido.
- Los trabajadores no son informados sobre cómo se calculan sus salarios en un idioma que ellos entienden.
- No se les informa a los trabajadores previamente por escrito sobre todas las deducciones salariales.
- Descuentos al salario como medida disciplinaria.
- Descuentos al salario sin tener autorización previa por escrito del trabajador.
- Negar a los trabajadores el descanso para almuerzo o descanso semanal.
- Negar a los trabajadores el descanso o vacaciones anuales.
- Registros de pagos incompletos.
- Carencia de sistemas o métodos para registrar el total de horas trabajadas diariamente por trabajadores.

Recursos de respaldo que acreditan buenas prácticas.

- Registros de cálculos de salarios para trabajadores en capacitación, contratistas, eventuales o temporales, entre otros.
- Registros de pagos de trabajadores.
- Política escrita sobre remuneración por trabajo por tarea o pieza.
- Registros de adelantos a trabajadores.
- Entrevistas con trabajadores.
- Registros de programación de vacaciones y/o vacaciones tomadas y pagadas.



JORNADA LABORAL

Un derecho fundamental de los trabajadores es la limitación de las horas que trabajan. La jornada laboral es la calidad de horas que el trabajador labora al día, por semana o al mes, bajo la dirección de un empleador, a cambio de un salario. La ley define los límites máximos de la jornada como el derecho que tienen los trabajadores a que se les garantice descansos. Estos límites son diarios y dependen de si la jornada se realiza durante el día, por la noche o tanto en horas del día como de la noche (jornada mixta).

Jornada laboral extraordinaria:

Las horas adicionales a la jornada ordinaria y las condiciones bajo las cuales se pueden desempeñar. Las horas extras permiten que la empresa cumpla con producciones que superan el flujo de trabajo normal que está fuera de su control como desastres naturales, un pedido urgente, etcétera. La legislación nacional establece limitaciones específicas al tiempo extra que puede laborar un trabajador.

No se debe pedir a las mujeres embarazadas, a las madres lactantes ni a menores de edad que trabajen horas extraordinarias, y ello no debería suponer ningún perjuicio para la evolución de su carrera dentro de la empresa.

Descanso semanal y vacaciones:

Todos los trabajadores tienen derecho a un descanso semanal, y a un periodo de descanso anual remunerado.

“La empresa respeta los límites de las jornadas de acuerdo a lo que establece la ley”

Referencias claves:
-Convenio 1 sobre las horas de trabajo (no ratificado por Panamá).
-Convenio 132 sobre las vacaciones. (No ratificado por Panamá)
-Convenio 183 sobre la protección de la maternidad (no ratificado por Panamá).



Suspensión del contrato:

Es el cese temporal de los principales efectos del contrato de trabajo, sin que por ello deba entenderse disuelto el vínculo laboral. Esta suspensión puede darse en casos excepcionales a raíz de desastres naturales, crisis nacionales, entre otros, permitiendo flexibilidad a la empresa para responder ante dichos imprevistos, las causales específicas están dadas por el Código de Trabajo de Panamá (Art. 199).

No conformidades comunes:

- Permitir que trabajadores trabajen demasiadas horas extras incumpliendo las limitaciones legales que existen respecto a las horas extras.
- Registro incorrecto de los registros de horas de trabajo.
- Impedir que los trabajadores tomen el tiempo de descanso, según lo especificado en la legislación nacional.
- No otorgar las vacaciones correspondientes a los trabajadores, según el tiempo trabajado en la empresa.
- Suspender el contrato sin justificación alguna.

Recursos de respaldo que acrediten buenas prácticas.

- Políticas y procesos relacionados con jornadas laborales.
- Entrevistas con trabajadores.
- Registros de horas de trabajo, registros de pagos.
- Registros de horas extraordinarias
- Planificación y registros de vacaciones.
- Registros de licencia por maternidad.
- Horarios de trabajo.

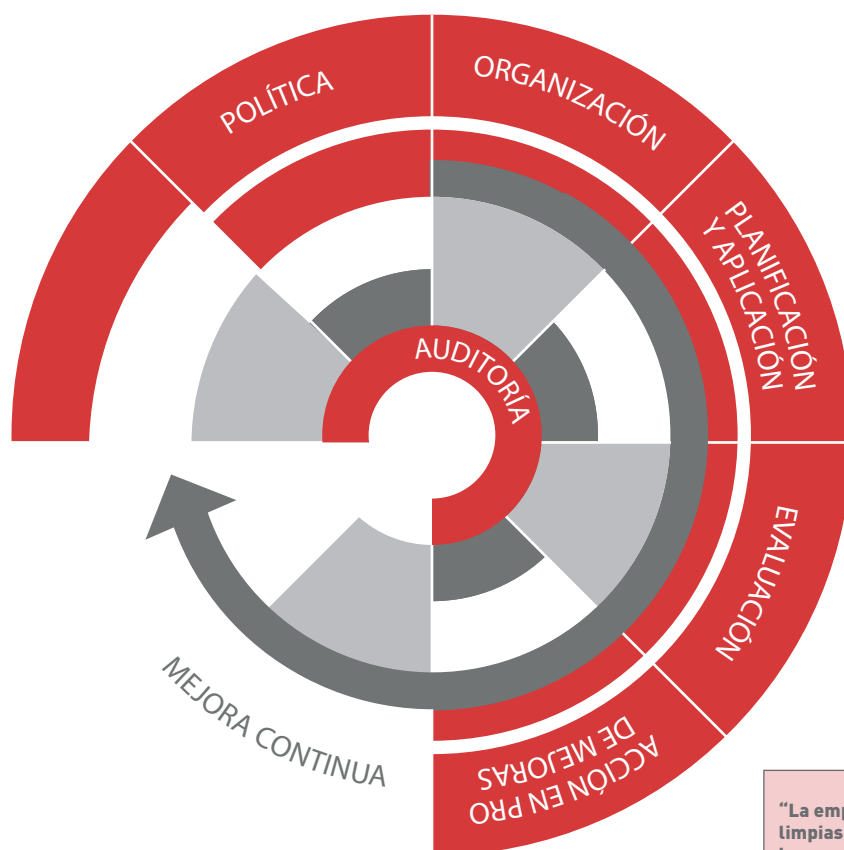


SALUD Y SEGURIDAD

La empresa debe cumplir con todas las obligaciones que le impone la ley respecto a la seguridad y la salud, haciendo los arreglos correspondientes para implementar un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo, asegurando así el cumplimiento de las leyes y reglamentos en la materia.

El sistema podría incluir la política, organización, planificación y aplicación, evaluación y acciones en pro de mejoras.

Principales elementos del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo



“La empresa ofrece instalaciones limpias y seguras y cumple con las leyes en materia de salud y seguridad en el trabajo”

Referencias claves:

- Convenio 148 sobre el medio ambiente de trabajo. *
- Convenio 155 sobre la seguridad y salud de los trabajadores. *
- Convenio 170 sobre productos químicos.* maternidad (no ratificado por Panamá).
- Convenio 187 sobre el marco promocional de salud y seguridad en el trabajo. *
- Recomendación 115 sobre la vivienda de los Trabajadores.
- Recomendación 156 sobre el medio ambiente de trabajo.
- Recomendación 164 sobre seguridad y salud de los trabajadores.
- Recomendación 177 sobre productos químicos.

*No ratificados por Panamá



Suspensión del contrato:

Es el cese temporal de los principales efectos del contrato de trabajo, sin que por ello deba entenderse disuelto el vínculo laboral. Esta suspensión puede darse en casos excepcionales a raíz de desastres naturales, crisis nacionales, entre otros, permitiendo flexibilidad a la empresa para responder ante dichos imprevistos, las causales específicas están dadas por el Código de Trabajo de Panamá (Art. 199).

No conformidades comunes:

- Permitir que trabajadores trabajen demasiadas horas extras incumpliendo las limitaciones legales que existen respecto a las horas extras.
- Registro incorrecto de los registros de horas de trabajo.
- Impedir que los trabajadores tomen el tiempo de descanso, según lo especificado en la legislación nacional.
- No otorgar las vacaciones correspondientes a los trabajadores, según el tiempo trabajado en la empresa.
- Suspender el contrato sin justificación alguna.

Recursos de respaldo que acrediten buenas prácticas.

- Políticas y procesos relacionados con jornadas laborales.
- Entrevistas con trabajadores.
- Registros de horas de trabajo, registros de pagos.
- Registros de horas extraordinarias
- Planificación y registros de vacaciones.
- Registros de licencia por maternidad.
- Horarios de trabajo.



SEGURIDAD SOCIAL

Una definición convencional de seguridad social puede ser la protección que la sociedad proporciona a sus miembros contra los infortunios que derivarían en una interrupción o reducción sustancial de ingresos provocada por la enfermedad, maternidad, accidentes laborales, invalidez, vejez y muerte; de la provisión de asistencia médica; y de la provisión de prestaciones a las familias con hijos de corta edad.

Cada país fija normas mínimas para los trabajadores en los siguientes segmentos de la seguridad social:

- Asistencia médica.
- Seguro de enfermedad.
- Prestación de desempleo.
- Pensiones de jubilación.
- Prestaciones en caso de accidente de trabajo
- Prestaciones familiares.
- Prestaciones por maternidad.
- Prestaciones por invalidez.
- Prestaciones para los sobrevivientes.

Las prestaciones del seguro por enfermedad, maternidad y las pensiones amparan a todas las categorías de trabajadores registrados en el seguro social. Las prestaciones de la seguridad social pueden ser proporcionales a los ingresos del beneficiario y pueden ser uniformes o depender de la situación económica del beneficiario.

La ley requiere contribuciones al seguro social de las empresas, los trabajadores y del Estado. La empresa debe retener los pagos de los trabajadores y los traslada al Estado.

Prestaciones de maternidad: Cuando una mujer está ausente de su trabajo por licencia por maternidad, tendrá derecho a percibir prestaciones en dinero para garantizar su manutención y la de su hijo, con un nivel de vida adecuado. Tendrá asimismo derecho a prestaciones médicas, prenatales, durante el parto y posparto, así como la hospitalización cuando sea necesario.

En los casos que las prestaciones provienen de un sistema de seguridad social obligatorio, estas se determinan en función de sus ingresos. En caso de que las prestaciones provengan de un sistema de seguridad voluntario, estas se podrán determinar según elija la empresa.

Seguro de salud: El sistema de seguro de salud es un plan público para obtener las prestaciones en concepto de atención médica u hospitalización, o para percibir un subsidio por incapacidad temporal resultado de la pérdida de ingresos a causa de una lesión, enfermedad o accidente de origen no laboral.

“La empresa respeta y cumple con brindar beneficios de seguridad social a sus trabajadores.”

Recursos de respaldo:
-Convenio 102 de seguridad social. (No ratificado por Panamá)



Seguro de invalidez, vejez y muerte: Este seguro protege al trabajador y a su familia por la posible pérdida de ingresos a causa de que el trabajador sufra una invalidez permanente (de origen no laboral), llegue a cierta edad avanzada o le sobrevenga la muerte. Las prestaciones que ofrecen las instituciones de seguridad social casi siempre consisten en rentas mensuales que, en caso de invalidez permanente y vejez son vitalicias (hasta la muerte del pensionado) y, en caso de muerte ya sea como trabajador activo o como pensionado, el beneficio también es una renta para los hijos hasta que cumplan la mayoría de edad (por ejemplo 18 años) o, hasta una cierta edad (25 años) si están estudiando. En el caso de la viuda(o), ésta recibe una renta mensual que con frecuencia es vitalicia o cuya duración depende de su edad y de si tiene hijos que dependan directamente de ella o él.

Las leyes de seguridad social establecen el monto y la magnitud de los ajustes de las pensiones para garantizar que no pierdan su poder adquisitivo, resultado de la inflación. Dichos ajustes pueden estar condicionados a la realización de estudios actuariales.

Seguro de riesgos del trabajo: Este seguro protege al trabajador en caso de un accidente o de una enfermedad de origen laboral. El accidente puede ocurrir en el lugar del trabajo o por ocasión del trabajo, es decir, quedan cubiertos, además de los accidentes ocurridos dentro del lugar del trabajo y dentro de la jornada laboral, aquellos ocurridos fuera de este ámbito, siempre y cuando el trabajador esté cumpliendo órdenes superiores, por ejemplo, realizando alguna compra para la empresa, o se esté trasladando del hogar al lugar de trabajo o viceversa observando la misma rutina de ruta y tiempos.

La protección que se le da al trabajador a través de la seguridad social consiste en brindarle el servicio médico y medicamentos hasta su recuperación, si es el caso aparatos de prótesis y ortopedia, el pago de subsidios por incapacidad temporal, una pensión vitalicia en caso de incapacidad permanente y pensiones de viudez y orfandad, en caso de muerte, a su esposa e hijos.

Cuando este seguro es gestionado en forma adecuada y está bien diseñado, crea incentivos para que los empresarios inviertan en mejorar las condiciones en el lugar de trabajo, adquieran equipo de producción más moderno y seguro, brinden capacitación y provean equipo de protección a sus trabajadores, con objeto de aumentar la seguridad y la productividad.

No conformidades comunes:

- Trabajadores no son registrados en las instituciones de seguridad social.
- Se declara un salario menor por parte de la empresa, lo que resulta en menores beneficios de los que le corresponderían al trabajador.
- La empresa descuenta al trabajador la cuota de seguro social y no la traslada a las instituciones correspondientes.
- Mujeres en período de maternidad no reciben las prestaciones adecuadas.
- Trabajadores que sufren un accidente en el trabajo no reciben los beneficios del seguro de riesgos de trabajo.

Recursos de respaldo que acreditan buenas prácticas

- Registros de inscripción y pagos en el seguro social.
- Nómina comparada con los pagos al seguro social.
- Documentación sobre manejo de un trabajador que sufrió un accidente de trabajo.
- Documentación sobre manejo de trabajadoras que gozan de un período de maternidad.

A continuación, se incluye dentro de la guía tres temas relacionados con una gestión de negocios responsables mucho más amplios.



MEDIO AMBIENTE

El respeto y el cuidado del medio ambiente y del entorno natural de la empresa es importante para lograr el uso sostenible de sus insumos, reducir emisiones y residuos y generar una mayor eficiencia. Cuando se mejora el uso de los productos y la disposición de los residuos, se genera un impacto en el medio ambiente que provoca a su vez, mejoras en la productividad de la empresa.

No conformidades comunes:

- Ausencia de persona asignada a manejar la gestión ambiental.
- Ausencia de plan de manejo de desechos.
- Ausencia de control de emisiones.
- Ausencia de capacitación al personal de medio ambiente.
- Mantener en el lugar de trabajo sustancias que perjudican la salud o cuyo uso es prohibido.

Recursos de respaldo que acreditan buenas prácticas.

- Política y procesos relacionados con el medio ambiente.
- Entrevista a los trabajadores.
- Plan de manejo de desechos.
- Registros de emisiones.
- Material de comunicación o capacitación del personal sobre el medio ambiente.
- Observación.

“La empresa respeta y cumple con las leyes referentes a la descarga y emisión de contaminantes para velar por la legislación ambiental

No existen convenios en OIT relacionados con el medio ambiente. Sin embargo, la gestión de este es condición de mercado en múltiples sectores



SEGURIDAD CIUDADANA

Las normas de seguridad ciudadana se han ido elevando cada vez más para evitar el contrabando y reducir los riesgos de transportar material indebido en las operaciones de la empresa. La seguridad ciudadana se convierte en un elemento crítico a considerar cuando se exporta a mercados internacionales, particularmente Estados Unidos y Europa.

No conformidades comunes:

- Ausencia de persona delegada para revisar los temas de seguridad.
- No contar con los antecedentes de los trabajadores que trabajan en seguridad en áreas de embarque o carga.
- Ausencia de procedimientos para verificar la integridad física de las instalaciones.
- No se entregan documentos de identificación a los trabajadores (con su respectiva foto) ni a los visitantes, como parte de un sistema de control.
- Los visitantes no son escoltados en áreas de embarques.

Recursos de respaldo que acreditan buenas prácticas.

- Política para evadir el contrabando.
- Antecedentes de los trabajadores que trabajan en seguridad en áreas de embarque o carga.
- Carnets con foto para los colaboradores.
- Disponibilidad de carnets para visitas.
- Observación visual.
- Entrevistas a trabajadores.

No existen convenios en OIT relacionados con la seguridad. Sin embargo, la gestión de esta puede afectar la competitividad de las empresas



LOS PROVEEDORES

Todas las empresas tienen una cadena productiva donde compran productos y servicios a otras empresas. Las prácticas laborales de estos proveedores se están volviendo cada vez más importantes para clientes y consumidores a nivel mundial. Los sistemas integrales de manejo de prácticas laborales con proveedores son críticos para asegurar el cumplimiento de parte de éstos.

Dichos sistemas pueden integrar el envío de requerimientos laborales o códigos de ética o manuales de buenas prácticas para proveedores de la empresa y podría incluir una fase de evaluación a la empresa por parte de personal del comprador, auditorías externas o certificaciones por terceros. Cada empresa debe evaluar el nivel de riesgos que presentan sus proveedores para crear un sistema integral adecuado a sus necesidades.

No conformidades comunes:

- Ausencia de una política y procedimientos para abordar a proveedores.
- Ausencia de un mapa de proveedores con una evaluación de riesgos en materia laboral.
- Falta de comunicación por escrito a los proveedores para informarles sobre los estándares de la empresa.
- Ausencia de un proceso de monitoreo de las prácticas laborales de los proveedores.

Recursos de respaldo que acreditan buenas prácticas.

- Política y procedimientos para promover prácticas laborales y ambientales en los proveedores.
- Mapa de proveedores.
- Cartas de compromiso por parte de los proveedores de respetar las prácticas de la empresa.
- Reportes de visitas o auditorías a proveedores.
- Observación visual.
- Entrevistas a trabajadores.

“La empresa vela por mejorar las prácticas ambientales y laborales en sus proveedores”

No existen convenios en OIT relacionados con los proveedores. Sin embargo, la gestión de esta puede afectar la competitividad de las empresas.

D. Implementando un sistema para medir y mejorar su desempeño laboral

Cuando una empresa toma la decisión estratégica de mejorar los estándares laborales, debe saber que eso implica asumir un enfoque sistémico para asegurar la sostenibilidad de las mejoras implementadas y responder a los cambios en las condiciones alrededor de la estrategia.

Existen cambios continuos dentro y fuera de la empresa que la obligan a estar revisando y mejorando continuamente el desempeño laboral. Estos cambios exigen contar con políticas y procesos para revisar el cumplimiento. Considere los principales cambios alrededor de la empresa y el ritmo en que estos ocurren para identificar la importancia de crear un sistema integral para medir y mejorar el desempeño laboral.

TABLA DE FACTORES QUE CAUSAN CAMBIOS EN LA ESTRATEGIA LABORAL

INTERNOS	EXTERNOS
Nuevos gerentes	Nuevas leyes.
Nuevos supervisores	Nueva regulación
Nuevos trabajadores	Clientes nuevos con exigencias laborales distintas.
Reestructuración en la empresa	Cambios bruscos en la economía
Nuevos procedimientos	Nueva competencia de países, empresas o tecnologías emergentes.
Creación de nuevos productos	Pérdida de clientes
Dificultades financieras	Cambios sustanciales en los volúmenes de producción
Crecimiento o reducción de la fuerza laboral.	Expansión.
	Fusión entre la empresa con otra
	Situación económica externa
	Reducción de demanda

Al poner en práctica la estrategia para mejorar los estándares laborales, existen recomendaciones que puede seguir la empresa para ir mejorando su desempeño laboral. Para ilustrar el orden en que debe abordarse la estrategia de mejora laboral, se utiliza el siguiente diagrama que muestra no sólo los pasos necesarios, sino la naturaleza cíclica del sistema, asegurando que se mantenga la mejora continua hacia el futuro.

“En la última década se ha hecho claro y aceptado comúnmente que los sistemas gerenciales son la clave para mejorar el desempeño laboral”

SIMAPRO: El Sistema Integral de Medición y Avance de la Productividad es el diálogo social en la organización y promueve la conversación entre la gerencia, representantes de trabajadores como el sindicato, mandos medios y personal operativo para mejorar la productividad, las condiciones de trabajo y la equidad en las organizaciones. El sistema conlleva un ciclo de implementación parecido al que se propone en el texto presente.

Beneficios de involucrar a trabajadores en el comité:

- Mejora la comunicación en la empresa.
- Identifica problemas laborales o de productividad.
- Abre el espacio para propuestas desde abajo.
- Mitiga problemas antes de que escalen.
- Ayuda en atraer y retener mejores trabajadores.
- Empodera a los trabajadores.
- Genera consensos.



A continuación, detallamos cada uno de estos pasos para ayudarle a comprender las iniciativas necesarias cuando desarrolle su estrategia.

1. Crear una comité laboral multidisciplinario

La mejora de las prácticas laborales debe ser una iniciativa participativa. Esto significa que debe establecerse un equipo multidisciplinario designado por la empresa que será responsable de diseñar la estrategia de mejora laboral continua.

El comité deberá involucrar a los encargados de las áreas de operaciones, producción, seguridad, finanzas, gerencia general, asesoría jurídica, gerencia de compras, trabajadores líderes, entre otros para reunir todos los elementos que les permitan tener una visión compartida de las oportunidades y necesidades en materia laboral.

La integración de este comité dependerá del tamaño de la empresa y la disponibilidad del recurso humano con el que cuenta. Sin embargo, antes de comenzar con la estrategia de mejora laboral, es necesario contar con la representación o el compromiso de ciertas personas clave dentro la empresa. Hablamos por ejemplo del gerente general, aunque no participe en el comité, es indispensable contar con su compromiso con la estrategia para que respalde el proceso completo. Es importante que un representante de los trabajadores participe, por lo que asegúrese de informar a los representantes de los trabajadores sobre las acciones que están a punto de emprender en la empresa.

Este comité estará encargado del proceso de mejorar los estándares laborales en la empresa. Por lo tanto, es indispensable que los integrantes de dicho comité tengan el tiempo y demás recursos disponibles, el conocimiento y la disposición para participar en la iniciativa.

2. Capacitar al comité laboral

Antes de comenzar a trabajar en la mejora de los estándares laborales en la empresa, es necesario que el comité conozca las normativas internacionales del trabajo y los requerimientos laborales de la empresa. Esto permitirá que el equipo se cohesione y establezca un lenguaje y expectativas en común.

Para capacitar al equipo de trabajo, podrán utilizar la presente Guía y los documentos a los que se hace referencia en la sección “V. Otras herramientas y referencias”. Inclusive puede solicitar apoyo de su asesor jurídico y/o de otras organizaciones locales de representación empresarial con conocimiento legal laboral. Será importante que, durante el proceso de capacitación, el comité identifique los beneficios principales de mejorar los estándares laborales en la empresa

3. Realizar una autoevaluación interna para medir la situación actual

Una vez que el comité está convencido de los beneficios de mejorar los estándares laborales y están comprometidos con el enfoque sistémico de la mejora continua, están listos para realizar un diagnóstico de las prácticas laborales en la empresa.

Utilizando la herramienta de autoevaluación en la sección IV de esta Guía, se desarrolla un diagnóstico de la situación actual de las prácticas laborales en la empresa. La clave para desarrollar este proceso con éxito es ser honesto. No existen respuestas incorrectas ya que el fin último es identificar las áreas de oportunidad de la empresa.

Esta herramienta ayudará a la empresa a desarrollar un diagnóstico de la situación actual para uso interno que le permita mejorar. Si se contesta la autoevaluación sin ser honesto, la oportunidad de mejora de la empresa se reduce.

4. Crear políticas y procesos

La autoevaluación identificará las no conformidades laborales en la empresa. Con base en estas no conformidades, el comité debe desarrollar un plan de mejora laboral de acciones correctivas o acciones preventivas para abordar las áreas de mejora identificadas. Típicamente estas acciones se enfocan en crear políticas y procedimientos empresariales para mejorar el abordaje de las empresas de ciertos temas laborales.

Roles y responsabilidades del comité:

- Desarrollar e implementar políticas y procedimientos basados en la Guía y mejores prácticas.
- Conduce autoevaluaciones internas.
- Acompaña procesos de verificación, certificación o inspecciones laborales en la empresa.
- Desarrolla e implementa capacitaciones laborales.
- Establece canales de comunicación con los trabajadores.
- Maneja los estándares laborales requeridos a proveedores.
- Interactúa con diversos públicos interesados en el desempeño laboral de la empresa como el Estado, ONG's, organizaciones laborales, entre otros.
- Coordina con clientes interesados en conocer prácticas laborales.
- Coordina la labor entre departamentos.
- Coordina los planes de mejora laboral

EJEMPLO DE UN PLAN DE MEJORA LABORAL

Tema de autoevaluación	Liderazgo	Acción correctiva propuesta	Fecha de inicio
			Fecha de finalización
			Posible costo
			Responsable

El plan de mejora laboral debe contener todas las no conformidades y todas las acciones correctivas que se tomarán para atender estas situaciones.

Adicionalmente, este plan debe indicar las prioridades de la empresa para abordar estas acciones reconociendo las limitaciones de recursos que pueda tener. Cada empresa identificará prioridades distintas al diseñar su plan de mejora. El reto importante es dedicarle el tiempo y el esfuerzo a hacer el análisis de prioridades.

El enfoque de crear políticas o ajustarlas es indispensable frente a una tendencia que busque solo cambiar las prácticas, ya que las políticas y procesos son parte de los sistemas de gestión que fortalecen a las empresas y no dependen de las personas individuales.

Asegúrese que el comité entienda que mejorar el desempeño laboral es un proceso continuo y gradual. Para cumplir con todos los temas es necesario asegurar la descripción, adopción, implementación y supervisión de la mejora laboral. Las preguntas incluidas en la autoevaluación tienden a medir el nivel de descripción de cada tema en la empresa. Sin embargo, al cumplir con lo requerido en la autoevaluación, la empresa podrá revisar si realmente está adoptando, implementando y supervisando apropiadamente el tema al hacerse las preguntas que encuentra a continuación.

ALCANCE DE IMPLEMENTACIÓN	PREGUNTAS A RESPONDER
Descripción	• ¿La empresa ha definido una política o un procedimiento con relación al tema? • ¿La política contiene todos los elementos necesarios relacionados al tema?
Adopción	• ¿Ha sido adoptada la política o procedimientos? • ¿Se han definido roles y responsabilidades de comunicar, implementar y supervisar la política o procedimiento?
Implementación	• ¿Se está implementando la política o procedimientos? • ¿Se ha comunicado la política o procedimiento en el lenguaje de los trabajadores?
Supervisión	• ¿La empresa hace evaluaciones de la implementación de la política o procedimiento? • ¿La empresa corrige los incumplimientos de manera oportuna?

5. Mejorar la comunicación

No importa el tamaño de la empresa; pequeña, mediana o grande, el comité deberá diseñar una estrategia de comunicación tanto a lo interno como a lo externo de la empresa. Esta estrategia es necesaria para generar el compromiso de parte de los públicos interesados que no están directamente involucrados en el proceso de mejorar los estándares laborales.

A lo interno, es importante que la empresa comunique a los trabajadores los objetivos de mejorar los estándares laborales y los involucre en la autoevaluación y en la identificación de las oportunidades de mejora. Las empresas que cuentan con personal de recursos humanos o de mercadeo, podrán apoyarse en sus respectivos gerentes para diseñar una estrategia de comunicación apropiada. La empresa debe procurar que la estrategia de comunicación que permita recibir y responder comentarios y no solo enviar mensajes. Para ello, podrá utilizar buzones de sugerencias, encuestas, diálogos, políticas de puertas abiertas, entre otros.

A lo externo, es indispensable enviar mensajes de los esfuerzos de mejora continua que se están realizando a los diversos públicos interesados de la empresa. Esta estrategia de comunicación puede iniciar con los proveedores quienes están directamente influenciados por las políticas de compra de la empresa. Adicionalmente, considere involucrar a otras empresas del mismo gremio que puedan estar interesadas en realizar esfuerzos similares; a representantes de los trabajadores interesados en que la empresa mejore sus estándares laborales; a las comunidades donde residen las familias de los trabajadores que se han visto influenciados por los cambios, entre otros.

El esfuerzo de comunicar los cambios y las mejoras laborales no es superfluo. Es un paso indispensable en el camino hacia la mejora de las prácticas laborales asegurando alinear todos los actores para disminuir la resistencia y capitalizar sobre iniciativas o ideas paralelas.

Tips para la estrategia de comunicación:

- El mensaje debe ser memorable.
- El mensaje debe ser sencillo.
- Necesita ser consistente en el tiempo para los trabajadores.
- El mensaje debe ser concreto y no abstracto.
- El mensaje debe construir sobre lo que los trabajadores ya conocen.
- El mensaje debe ser honesto, creíble, transparente y proactivo.



METODOLOGÍA

3

A. Metodología de desarrollo de la autoevaluación

Con el fin de desarrollar la herramienta de autoevaluación laboral de una forma clara y consistente, se desarrolló una metodología de análisis sistematizada. Esta metodología de análisis incluyó los siguientes elementos y premisas:

Enfoque de la Guía desde la empresa. La autoevaluación fue desarrollada para ser implementada desde la perspectiva de la empresa. Los beneficiarios directos de la Guía en cuestión son las empresas y por lo tanto el enfoque debe reflejarlo.

El cumplimiento laboral genera productividad y competitividad. Las preguntas y el enfoque de la autoevaluación se basan en la premisa que empresas que mejoran su cumplimiento laboral, mejoran su productividad y competitividad.

Guía desarrollada para ser auto administrada. La herramienta ha sido desarrollada para que un representante de la empresa la administre a nivel interno. La autoevaluación sirve como un diagnóstico o un espejo de las condiciones actuales de la empresa.

Toma como base certificaciones y herramientas laborales existentes. La OIT ha desarrollado normativas laborales desde 1919 y la presente autoevaluación toma en consideración las herramientas laborales existentes de OIT, así como las certificaciones laborales desarrollados para apoyar a empresas de industrias y regiones particulares a cumplir con la legislación laboral.

Enfoque en estándares laborales mundiales. Los temas incluidos en la Guía abordan todos los temas laborales identificados por la OIT.

El enfoque de la herramienta es la promoción de una cultura de cumplimiento. La herramienta no es una lista de control para llevar a cabo una evaluación del cumplimiento de un día en específico. Al contrario, la auto evaluación busca determinar si existen las políticas y los procedimientos para asegurar el cumplimiento de manera sistemática en la empresa. Por ello, la empresa debe marcar "sí" sólo cuando tenga la documentación para respaldar el enunciado. Dicha documentación puede ser la que se ha especificado en el listado o puede ser evidencia alterna de cumplimiento.

La autoevaluación que se presenta a continuación ha sido adaptada para Panamá. Sin embargo, al apegarse a las Normativas Internacionales de Trabajo, podrá ser utilizada por empresas de cualquier giro en cualquier región del mundo.

B. Metodología para implementar la autoevaluación

Para implementar la autoevaluación es importante que se realice el mismo ejercicio para cada unidad de negocio. Es decir, cada división de la empresa que realiza transacciones comerciales en distintas ubicaciones geográficas o que manejan categorías de productos claramente diferenciadas entre sí, debe completar la autoevaluación. Para responder todos los campos de la herramienta se necesita de la participación de las diferentes áreas de la empresa por lo que es importante seguir el paso previo de crear el grupo multidisciplinario recomendado anteriormente.

Las preguntas han sido diseñadas sobre una escala de Sí-No-No aplica. Después de leer cada pregunta cuidadosamente, vea las columnas a mano derecha y marque claramente la descripción que más se ajuste a su empresa.

Algunas de las certificaciones utilizadas para construir la Guía son:

- Social Accountability International
- Fair Labor Association
- Better Work
- Worldwide Responsible Accredited Production
- International Finance Corporation

Algunos ejemplos de preguntas que pueden no aplicar son las relacionadas con vivienda en el caso de empresas que no ofrecen vivienda para sus trabajadores.

- **Marque "Sí"** únicamente si la pregunta planteada se ajusta en un 100% a su empresa o unidad de negocios, sin excepciones. La empresa debe demostrar el cumplimiento con documentación
- **Marque "No"** si su empresa no cumple con la pregunta y por el momento no se están tomando medidas concretas para cumplirla.
- Hay algunas preguntas que pueden **NO APLICAR** a la empresa por lo que se debe marcar el **"No aplica"**. Estas preguntas serán obviadas al calcular los resultados.



GUÍA DE DIAGNÓSTICO EMPRESARIAL



CONOZCA Y MEJORE
SU CUMPLIMIENTO LABORAL

Perfil de la empresa | Por favor rellene los siguientes espacios con los datos de su empresa:

Fecha:	
Nombre de la empresa:	
País:	
Dirección actual de la empresa:	
Año de establecimiento de la empresa:	
Nombre del gerente general de la empresa:	
Teléfono:	
Productos o servicios producidos:	
Número total de colaboradores en la empresa:	
Número de colaboradores de planta:	
Número de colaboradores eventuales:	
Idiomas hablados por la administración y por los colaboradores:	
Dirección de la vivienda de los trabajadores en caso aplique:	
Completado por:	
Firma:	

D. Listado de documentación recomendada

Como parte de la preparación de la autoevaluación, recomendamos que la comisión laboral de la empresa, reúna las leyes y reglamentos relativos a cada tema y alguna de la documentación que enumeramos a continuación en caso de estar disponible. Dicha documentación servirá como respaldo durante la autoevaluación. En caso no tener toda la documentación indicada, identifique otra información y/o evidencias alternas que podrán servirle para el mismo fin. Vale la pena notar que alguna documentación es solicitada para dos o más temas de la autoevaluación, para estos casos solo es necesario tener una copia del material. La documentación puede ser recopilada en un archivo físico o un archivo electrónico, el segundo es más amigable con el medio ambiente.



- Contratos escritos en el idioma que hable el trabajador
- Contratos con agencias de reclutamiento.
- Registros de pagos y deducciones de salarios.
- Listado de trabajadores de la empresa.
- Entrevistas con trabajadores, particularmente migrantes y/o penitenciarios, en caso existan.
- Entrevistas con guardias o agentes de seguridad.
- Encuesta de clima laboral.
- Programación de horarios



- Políticas y procesos relacionados con jornadas laborales.
- Entrevistas con trabajadores.
- Registros de horas de trabajo, registros de pagos.
- Registro de horas extraordinarias.
- Planificación y registros de vacaciones.
- Registros de licencia por maternidad.
- Horarios de trabajo



- Políticas y procesos para verificar la edad de las personas durante el proceso de contratación.
- Archivos del personal, para asegurar que cuentan con la documentación que confirma la edad del trabajador.
- Entrevistas con trabajadores, especialmente menores de 18 años, en caso de que existan.
- Registros de pago, documentos de identificación, entre otros.
- Sistema para identificar estaciones de trabajo que no presentan peligro a menores.



- Inspección visual.
- Formatos de monitoreo para evaluar el mantenimiento de los equipos.
- Documentación sobre capacitaciones para el uso apropiado de los equipos.
- Formatos y registros de pruebas de evaluación médica.
- Análisis de salud y seguridad.
- Formatos de inscripción de trabajadores en el seguro social.
- Entrevistas con trabajadores y gerentes.
- Registros de simulacros de incendios u otros.
- Registros estadísticos de accidentes y enfermedades relacionados al trabajo.
- Registros de capacitación de salud y seguridad en el trabajo.
- Plan de emergencia.
- Seguro médico particular, en caso la empresa lo ofrezca



- Política contra la discriminación y procedimientos de empleo.
- Políticas y procedimientos para abordar la discriminación cuando se manifiesta.
- Documentación demostrando el manejo de temas vinculados con discriminación en el pasado.
- Entrevistas con trabajadores y con gerencias.
- Registros de contratación, promoción y terminación de la relación con los trabajadores.
- Anuncios de empleo utilizados en el pasado.
- Programa y material de capacitación sobre discriminación.
- Evidencia de mecanismos de denuncia sobre discriminación.



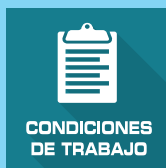
- Registros de inscripción y pagos en el seguro social.
- Nómina de póliza de riesgos del trabajo.
- Nómina comparada con los pagos al seguro social.
- Documentación sobre manejo de un trabajador que sufrió un accidente de trabajo.
- Documentación sobre manejo de trabajadores que gozan de su periodo de maternidad.



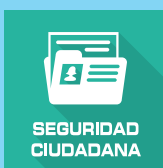
- Políticas y procedimientos relacionados con la libertad de asociación y la negociación colectiva.
- Minutas o ayudas de memoria de sesiones de negociación colectiva con trabajadores, reuniones u otras.
- Procedimiento para seleccionar representantes de los trabajadores, sin interferencia de la empresa.
- Acuerdos de negociación colectiva u otros instrumentos de negociación.
- Entrevistas con trabajadores y miembros del sindicato u otras organizaciones de trabajadores, en caso existan



- Política y procesos relacionados con el medio ambiente.
- Entrevista a los trabajadores
- Plan de manejo de desechos.
- Registros de emisiones.
- Material de comunicación o capacitación del personal sobre protección del medio ambiente.



- Acuerdo de negociación colectiva
- Contratos de trabajo.
- Políticas y procedimientos relacionados con recursos humanos.
- Registros de contratación y terminación de empleo.
- Medidas disciplinarias.
- Documentación sobre suspensiones de trabajo.
- Documentación de evidencia de terminación de la relación con los trabajadores.
- Políticas y procedimientos para contratación de personal eventual y temporal. Archivo de trabajador en suspensión sin goce de salario por medidas de disciplinas.



- Observación.
- Comprobantes de certificaciones.
- Planes de mejora de certificaciones
- Política para evadir el contrabando.
- Antecedentes de los trabajadores que trabajan en seguridad en áreas de embarque o carga.
- Identificación con foto para los trabajadores.
- Entrevistas a trabajadores.



- Registros de cálculos de salarios
- Registros de pagos de trabajadores
- Entrevistas con trabajadores.
- Política escrita sobre remuneración por trabajo a destajo.
- Registros de adelantos de salarios a trabajadores.
- Registros de programación de vacaciones y/o prueba de vacaciones tomadas y pagadas.
- Tabla Salarial.
- Registros de incapacidades.
- Pagos adicionales de salarios por ley.
- Registros de licencias con goce de sueldo.



- Política y procedimientos de cadenas productivas
- Mapa de proveedores.
- Cartas de compromiso por parte de los proveedores de respetar las prácticas de la empresa. Reportes de visitas o auditorías a proveedores. Entrevistas con proveedores



Una parte importante de la autoevaluación es realizar entrevistas a trabajadores de la empresa para asegurar que se están implementando las políticas, procesos e iniciativas laborales en la empresa. Se recomienda seleccionar a varios trabajadores representativos de las diferentes áreas y de los diferentes grupos demográficos de la empresa para realizar la siguiente entrevista.

Nota: Las preguntas enumeradas a continuación son una guía que podrá ser modificada según sea necesario en cada empresa.

Fecha:	
Nombre del entrevistador:	
Nombre del entrevistado:	
Puesto del entrevistado:	
Antigüedad:	



TRABAJO FORZOSO

¿Cada cuánto le pagan?	☐ Semanal	☐ Quincenal
¿De qué forma recibe usted su salario?	☐ Efectivo	☐ Transferencia ☐ Cheque
¿Le retiene la empresa alguna parte de su salario? Por ejemplo: pago de seguro social, cuotas a cooperativas, sindicatos u otras asociaciones	☐ Sí	☐ No En caso de contestar sí, para los supuestos de asociaciones laborales lo autorizo {RVÍ DBOUJEBE Z QPS RVÍ
¿Alguna vez le han prohibido salir de la empresa cuando ha terminado su horario de trabajo o se le ha obligado a trabajar horas extras?	☐ Sí	☐ No En caso de contestar sí, explique:
¿Ha sido víctima de amenazas de violencia por parte de la empresa o de los guardias de seguridad?	☐ Sí	☐ No En caso de contestar sí, explique:



TRABAJO INFANTIL

Cuál es su edad?
(Verificar con documentación)

¿Cuánto tiempo ha trabajado en la empresa?

¿Ha visto menores de edad trabajando en la empresa?

☐ Sí

☐ No

Si contestó sí, en qué departamento o área.



DISCRIMINACIÓN

¿Ha sido usted víctima de acoso, discriminación, agresión psicológica o física por parte de su patrón o por sus colegas trabajadores?

☐ Sí

☐ No

Si contestó sí, explique:

¿Ha sido tratado de manera distinta en la empresa por su sexo, edad, estado matrimonial, creencia religiosa, opinión política o alguna otra razón?

☐ Sí

☐ No

Si contestó sí, explique:



LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

¿Pertenece a algún sindicato u organización de trabajadores en la empresa?

☐ Sí

☐ No

Si contestó sí, explique:

¿Ha recibido algún trato diferente por la empresa por pertenecer a algún sindicato u organización de trabajadores?

☐ Sí

☐ No

Si contestó sí, explique:

¿Ha recibido algún trato diferente por la empresa o sus colegas trabajadores por pertenecer a algún sindicato u organización de trabajadores?

☐ Sí

☐ No

Si contestó sí, explique:



CONTRATOS Y CONDICIONES DE TRABAJO

¿Cuenta con una copia de su contrato de trabajo o una constancia de trabajo?

☐ Sí

☐ No



SALARIOS

¿Cómo le pagan?

☐ Por hora ☐ Semanal ☐ Quincenal ☐ Por destajo

¿La empresa le entrega un detalle de su salario?

☐ Sí

☐ No

En caso de contestar sí, explique cómo es el detalle:

¿La empresa lo ha inscrito en el seguro social?

☐ Sí

☐ No

Si contestó no, explique:

¿La empresa paga las horas extras según lo establece la legislación laboral?

☐ Sí

☐ No



JORNADA LABORAL

¿Le han obligado a trabajar horas extras sin remuneración?

☐ Sí

☐ No

Si contestó sí, explique:

¿Ha tomado sus vacaciones cuando le corresponden?

☐ Sí

☐ No

Si contestó sí, explique:



SALUD Y SEGURIDAD

¿En caso de emergencia tiene clínica médica y/o botiquines en la empresa?

☐ Sí

☐ No

En caso de contestar no, explique:

¿La empresa realiza simulacros de incendio?

☐ Sí

☐ No

Si contestó no, explique:

¿Están preparados los trabajadores para utilizar los extinguidores de fuego?

☐ Sí

☐ No

En caso de necesitar equipo de protección personal, ¿La empresa se lo otorga para realizar su trabajo?

☐ Sí

☐ No

Si contestó no, explique:



AMBIENTE

¿Ha recibido información sobre las prácticas de la empresa con el medio ambiente con respecto al uso de agua, manejo de desechos u otros?

☐ Sí

☐ No



SEGURIDAD

¿Utiliza su identificación con fotografía en todo momento dentro de las instalaciones de la empresa?

☐ Sí

☐ No

¿Ha identificado riesgos de seguridad en las instalaciones de la empresa?

☐ Sí

☐ No

Explique:

Herramienta de Autoevaluación





TRABAJO FORZOSO

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
1	Trabajo Forzoso	Coerción	Política de trabajo forzoso	Constitución Política: Preámbulo. Art. 4, 15, 17, 19, 21, 32, 52, 64, 70, 71, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 1, 2, 128 (#25), 138. Código Penal: 456-A, 456-D, 456-E Ley 23 de 1966: Art. 1. Ley 23 de 07 de julio de 2004. Ley 79 de 09 de Noviembre de 2011. Decreto Ejecutivo No. 303 de 06 Septiembre de 2016.	¿La empresa tiene una política que prohíbe el Trabajo Forzoso?	
2	Trabajo Forzoso	Coerción	Libertad de dejar el lugar de trabajo, incluso durante el trabajo de horas extraordinarias	Constitución Política: Preámbulo. Art. 4, 15, 17, 21, 64, 70, 71, 78. Código de Trabajo: Art. 1, 2, 35, 36, 39, 138 (#10 y 16). Código Penal: Art. 149, 456-A, 456-D, 456-E	¿La empresa permite a los trabajadores que dejen el lugar de trabajo al finalizar la jornada?	C29
3	Trabajo Forzoso	Coerción	Libertad de entrar y salir de su vivienda o parque industrial	Constitución Política: Preámbulo. Art. 4, 15, 17, 21, 64, 70, 71, 78. Código de Trabajo: Art. 1, 2, 39, 138 (#10). Código Penal: Art. 456-D, 456-E	¿La empresa permite que los trabajadores entren y salgan libremente de su vivienda o de la zona o parque industrial en el cual se ubica el lugar de trabajo?	C29
4	Trabajo Forzoso	Coerción	Violencia o amenaza de violencia	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 64, 74, 78. Código de Trabajo: Art. 1, 2, 138, 223 (#5, 6, 11) Código Penal: Art. 456-D, 456-E	¿La empresa usa la violencia o amenaza de violencia para intimidar a los trabajadores?	C29
5	Trabajo Forzoso	Coerción	Retención de pago de salarios	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 21, 64, 66, 71, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 1, 2, 138, 150, 157, 223 (#2) Código Penal: Art. 456-D, 456-E	¿La empresa retiene el pago de Salario de los trabajadores para obligarlos a seguir en sus puestos?	C29
6	Trabajo Forzoso	Coerción	Trabajo forzoso para disciplinar o castigar	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 21, 64, 71, 78, 79 Código de Trabajo: Art. 1, 2, 138, 223. Código Penal: Art. 456-D, 456-E Ley 23 de 1996.	¿La empresa obliga a los trabajadores a trabajar con el fin de disciplinarlos como castigo?	C29, C105
7	Trabajo Forzoso	Coerción	Trabajadores tienen acceso a su documentación personal (tal como partidas de nacimiento, pasaportes, permisos de trabajo y documentación de identidad)	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 64, 71, 78, 79 Código de Trabajo: Art. 1, 2, 138 (#10) Código Penal: Art. 157 Decreto Ley 3 de 2008: Art. 44, 45, 89. Decreto Ejecutivo 320 de 2008: Art. 313 (#9).	¿La empresa niega a los trabajadores el acceso a su documentación personal (tal como actas de nacimiento, pasaportes, permisos de trabajo y documentación de identidad) cuando las necesitan?	C29



TRABAJO FORZOSO

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
8	Trabajo Forzoso	Coerción	Amenazas como deportación, cancelación de visados o delatar a autoridades.	Constitución Política: Art. 4, 14, 15, 17, 20, 21, 78. Código de Trabajo: Art. 1, 2, 17, 138 (#10) Código Penal: Art.456-D, 456-E Decreto Ejecutivo 320 de 2008: Art. 44. Ley 18 de 1999: Art. 8.	¿La empresa amenaza a los trabajadores con deportación, cancelación de visados, o denuncia ante las autoridades, con el fin de obligar a los trabajadores a seguir en sus puestos?	C29
9	Trabajo Forzoso	Trabajo en condiciones de esclavitud	Endeudamiento por pagos no monetarios.	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 21, 71, 78. Código de Trabajo: Art. 1, 2, 138 (#2, 10, 11), 151, 157 Código Penal: Art.456-D, 456-E	¿La empresa ofrece pagos no monetarios que endeuden a sus trabajadores de una manera que se torne imposible que estos dejen sus puestos de trabajo?	C29
10	Trabajo Forzoso	Trabajo en condiciones de esclavitud	Deudas con la empresa	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 21, 66, 71, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 1, 2, 161 (#3), 168, 210 (#7) 222 Código Penal: Art.456-D, 456-E	¿Los trabajadores que tienen algún tipo de deuda con la empresa pueden dejar sus empleos libremente?	C29
11	Trabajo Forzoso	Trabajo en condiciones de esclavitud	Deudas por reclutamiento a un tercero	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 21, 66, 71, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 1, 2, 161, 168, 210 (#7), 222 Ley 18 de 1999: Art. 8 Código Penal: Art.456-D, 456-E	¿Los trabajadores que deben a un tercero gastos de reclutamiento u otro tipo de deuda pueden libremente dejar sus empleos?	C29
12	Trabajo Forzoso	Trabajo en condiciones de esclavitud	Aseguramiento que agencia de empleo no use trabajo forzoso	Constitución Política: Art. Preámbulo, 4, 15, 17, 21, 71, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 1, 2, 95, 138. Código Penal: Art. 456-A, 456-D, 456-E Decreto Ejecutivo 32 de 2016: Art. 1. Ley 18 de 1999: Art. 8	¿La empresa corrobora que su intermediario o contratista no emplee trabajadores en condiciones de esclavitud o trabajo forzoso?	C29



ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y REGULACIÓN DEL TRABAJO ADOLESCENTE

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
1	Trabajo infantil	Trabajo infantil	La empresa tiene una política de trabajo infantil	Constitución Política: Preámbulo, 4, 15, 17, 56, 64, 70, 71, 78, 79. Código de Trabajo: 1, 2, 117, 118, 120, 121, 122, 123, 124, 185 (#6) Código de Familia: Art.508 al 513 Decreto de Gabinete 160 de 1970: Art. 1.	¿La empresa tiene una política por escrito de trabajo infantil?	
2	Trabajo infantil	Trabajo infantil	Trabajadores infantiles	Constitución Política: 4, 15, 17, 56, 64, 70, 71, 78, 79. Código de Trabajo: 2, 117 (#1) Código de Familia: Art.508 Ley 17 de 2000.	¿Existen niños menores de 14 años trabajando en la empresa?	C138
3	Trabajo infantil	Trabajo infantil	Trabajadores infantiles	Constitución Política: 4, 15, 17, 56, 64, 70, 71, 78, 79. Código de Trabajo: 2, 117, 118, 120. Código de Familia: Art.508	¿Existen adolescentes (menores entre 14 y 18 años) trabajando en la Empresa?	
4	Trabajo infantil	Peores formas de trabajo infantil	Peores formas de trabajo infantil	Constitución Política: 4, 15, 17, 56, 64, 70, 71, 78, 79. Código de Familia: Art.508 al 513 Ley 18 de 2000: Art. 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8. Decreto Ejecutivo 1 de 2016.	¿La empresa respeta la legislación nacional e internacional contra las peores formas de trabajo infantil?	C182
5	Trabajo infantil	Trabajo peligroso	Trabajo infantil	Constitución Política: 4, 15, 17, 56, 64, 70, 71, 78, 79. Código de Trabajo: Libro I, Título III, Capítulo II Sección 2. Código de Familia: Art.508 al 513	¿La empresa cumple con las disposiciones legales vigentes referente al trabajo de niños, niñas y adolescentes?	
6	Trabajo infantil		Contrato de Trabajo para trabajadores adolescentes	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 56, 70, 71, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 71, 121, 124 Código de Familia: Art.511	¿Los adolescentes contratados por la empresa tienen un contrato de trabajo y han presentado, autorización previa emitida por la DIRETIPAT y demás documentación requeridos?	
7	Trabajo infantil		Contrato de Trabajo para trabajadores adolescentes	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 56, 64, 70, 71, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 1, 2, 118. Código de Familia: Art.509, 510 Decreto Ejecutivo 279 de 2003. Decreto Ejecutivo 1 de 2016.	¿La empresa contrata adolescentes para labores que están considerados por la legislación como peligrosas o insalubres por su condición o por su naturaleza?	



ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y REGULACIÓN DEL TRABAJO ADOLESCENTE

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
8	Trabajo infantil	Trabajo peligroso	No hay trabajadores adolescentes haciendo trabajo peligroso.	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 56, 64, 70, 71, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 2, 120 Código de Familia: Art. 512	¿La empresa contrata adolescentes mayores de 13 y menores de 18 años para trabajar por la noche?	C182
9	Trabajo infantil	Documentación y protección de trabajadores jóvenes	Trabajo adolescente nocturno	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 56, 70, 71, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 2, 120, 122. Código de Familia: Art. 511, 512	¿La empresa únicamente contrata adolescentes mayores de 15 (quince) años y menores de 18 (dieciocho) años?	C182
10	Trabajo infantil	Documentación y protección de trabajadores jóvenes	Jornadas extraordinarias de trabajador adolescente	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 56, 70, 71, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 36. Código de Familia: Art. 511 al 513	¿La empresa permite que los trabajadores adolescentes contratados trabajen en jornadas extraordinarias?	
11	Trabajo infantil	Trabajo peligroso	La empresa tiene un sistema para identificar estaciones de trabajo y empleos que presentan peligro a menores.	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 56, 70, 71, 78, 79. Código de Familia: Art. 509 al 513 Decreto ejecutivo 1 de 2016: Art. 1, 3, 4, 5. Decreto ejecutivo 19 de 2006: Art. 1, 4, 5.	¿La empresa tiene un sistema para identificar las estaciones de trabajo y empleos que representan un peligro a los menores y adolescentes?	
12	Trabajo infantil	Documentación y protección de trabajadores jóvenes	Documentación requerida para trabajadores menores de edad	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 56, 70, 71, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 2, 121, 124. Código de Familia: Art. 511	¿La empresa cumple con los requerimientos de documentación para trabajadores menores de 18 años?	
13	Trabajo infantil	Documentación y protección de trabajadores jóvenes	Edad mínima para trabajar	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 56, 71, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 2, 117, 121, 124. Código de Familia: Art. 511	¿La empresa al contratar adolescentes verifica la información y documentación presentada por estos?	
14	Trabajo infantil	Documentación y protección de trabajadores jóvenes	Edad mínima para trabajar	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 56, 70, 71, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 2, 121. Código de Familia: Art. 511	¿La empresa verifica la edad de los trabajadores antes de su contratación con actas de nacimiento u otros documentos oficiales?	



DISCRIMINACIÓN

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
1	Discriminación	Discriminación	Política que prohíbe la discriminación	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 19, 20, 64, 67, 74, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 1, 2, 10, 138. Ley 7 de 2018: Art. 6.	¿La empresa tiene una política por escrito que prohíbe la discriminación?	
2	Discriminación	Discriminación	Procedimientos y prácticas que aseguran el cumplimiento de la política de discriminación	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 19, 20, 64, 67, 74, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 2, 138, 181, 185, 186, 187. Ley 7 de 2018: Art. 6, 9.	¿La empresa tiene un procedimiento que asegure la no discriminación en la selección del personal?	
3	Discriminación	Discriminación	Programa y materiales pertinentes para capacitar a las personas sobre las prácticas de discriminación	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 19, 64, 74, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 2, 128 (#24, 25), 181, 183. Ley 7 de 2018: Art. 4, 6, 8, 9.	¿La empresa cuenta con políticas, procedimientos y/o materiales apropiados para divulgar las prácticas o procedimientos de no discriminación con todos sus trabajadores?	
4	Discriminación	Discriminación	Mecanismo que permite a los trabajadores reportar acoso y quejas confidencialmente.	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 19, 64, 74, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 2, 128 (#15) 181, 183, 185 (#5). Ley 7 de 2018: Art. 12, 14.	¿La empresa cuenta con un mecanismo para denunciar confidencialmente los actos de discriminación de los cuales pueda ser víctima el personal?	
5	Discriminación	Discriminación	Mecanismo que permite a los trabajadores reportar acoso y quejas confidencialmente.	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 19, 48, 64, 71, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 2, 128 (#15, 28), 186. Ley 7 de 2018: Art. 12, 14.	¿La empresa cuenta con un mecanismo para denunciar confidencialmente los actos de acoso sexual y/o laboral de los cuales pueda ser víctima el personal?	
6	Discriminación	Acoso	Seguimiento a casos reportados de acoso, abuso y castigo corporal	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 19, 64, 74, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 2, 128 (#15), 186, 187. Ley 7 de 2018: Art. 12, 14.	¿La empresa da el seguimiento apropiado a las denuncias confidenciales presentadas por actos de discriminación?	
7	Discriminación	Acoso	Seguimiento a casos reportados de acoso, abuso y castigo corporal.	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 19, 64, 71, 74, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 2, 128 (#15), 186, 187. Ley 7 de 2018.	¿La empresa da el seguimiento apropiado a las denuncias confidenciales presentadas por actos de acoso sexual y/o laboral?	



DISCRIMINACIÓN

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
8	Discriminación	Formas de discriminación	Material de reclutamiento	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 19, 20, 64, 71, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 2, 138. Ley 7 de 2018.	¿La empresa hace alusión en la divulgación de sus procesos de reclutamiento y selección, sus preferencias de contratación en cuanto a: La raza o color, el origen, la religión, la opinión política, sexo, la orientación sexual, la edad, la apariencia física, la infección por VIH/SIDA real o supuesta, estado civil, discapacidad, condición de salud, condición social?	C100, C111
9	Discriminación	Formas de discriminación	Al momento de contratación	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 19, 20, 64, 71, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 2, 138. Ley 7 de 2018	¿Al momento de la contratación, la empresa considera: La raza o color, el origen, la religión, la opinión política, el sexo, la orientación sexual, la edad, la apariencia física, la infección por VIH/SIDA real o supuesta, estado civil, discapacidad, condición de salud, condición social?	C100, C111
10	Discriminación	Formas de discriminación	Al momento de fijar las condiciones laborales	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 19, 20, 64, 71, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 2, 138. Ley 7 de 2018.	¿Al momento de fijar las condiciones del trabajo, la empresa considera: La raza o color, el origen, la religión, opinión política, el sexo, la orientación sexual, la edad, la apariencia física, estado civil, la infección por VIH/SIDA real o supuesta, discapacidad, condición de salud, condición social?	C100, C111
11	Discriminación	Formas de discriminación	Al momento de fijar el pago	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 19, 20, 64, 71, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 2, 138. Ley 7 de 2018.	¿Al momento de fijar el pago, la empresa considera: La raza o color, el origen, la religión, la opinión política, el sexo, la orientación sexual, la edad, la apariencia física, estado civil, la infección por VIH/SIDA real o supuesta, discapacidad, condición de salud, condición social?	C100, C111
12	Discriminación	Formas de discriminación	Al momento de identificar oportunidades de promoción y acceso a formación	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 19, 20, 64, 71, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 2, 138. Ley 7 de 2018.	¿Al momento de identificar oportunidades de promoción y acceso a formación, la empresa toma en cuenta: La raza o color, el origen, la religión, la opinión política, el sexo, la orientación sexual, la edad, la apariencia física, estado civil, la infección por VIH/SIDA real o supuesta, discapacidad, condición de salud, condición social?	C100, C111
13	Discriminación	Formas de discriminación	Ser objeto de acoso	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 19, 20, 64, 71, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 2, 138. Ley 7 de 2018.	¿La empresa cuenta con planes de acción, estrategias, etc., para evitar los actos de discriminación y acoso por: La raza o color, el origen, la religión, la opinión política, el sexo, la orientación sexual, la edad, la apariencia física, estado civil, la infección por VIH/SIDA real o supuesta, discapacidad, condición de salud, condición social?	C100, C111
14	Discriminación	Formas de discriminación	Al momento de decidir la terminación del contrato de trabajo.	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 19, 20, 64, 71, 78, 79. Código de Trabajo: 2, 211, 212, 213, 214.	¿En el momento de decidir la terminación del contrato de trabajo, la empresa toma en cuenta como causa de despido: La raza o color, el origen, la religión, la opinión política, el sexo, la orientación sexual, la edad, la apariencia física, estado civil, la infección por VIH/SIDA real o supuesta, discapacidad, condición de salud, condición social?	C100, C111



OTRAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
1	Discriminación	Otras formas de discriminación	Exámenes de embarazo, uso de anticonceptivos como condición de empleo	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 19 56, 64, 72, 79. Código de Trabajo: Art. 1, 2, 105.	¿La empresa solicita a las trabajadoras realizarse pruebas de embarazo previo a su contratación?	C100, C111
2	Discriminación	Otras formas de discriminación	Exámenes de embarazo, uso de anticonceptivos como condición de empleo	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 19 56, 64, 72. Código de Trabajo: Art. 1, 2, 105.	¿La empresa sugiere a sus empleadas el uso de anticonceptivos?	
3	Discriminación	Otras formas de discriminación	Cambio de status de empleo, posición, saldo o beneficios de empleados durante el descanso por maternidad	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 19 56, 64, 72, 79. Código de Trabajo: Art. 2, 10, 105, 111, 145, 150, 159, 197.	¿La empresa cambia el nivel de empleo, puesto, salario, prestaciones o antigüedad de las Trabajadoras durante o después de la licencia por maternidad, o el periodo de lactancia?	C100, C111
4	Discriminación	Otras formas de discriminación	Descanso por maternidad de una trabajadora	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 56, 64, 71, 72, 74, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 1, 2, 107. Código de Familia: Art.719	¿La empresa contabiliza la licencia por maternidad como tiempo trabajado?	C100, C111
5	Discriminación	Otras formas de discriminación	Terminación de empleo a mujeres embarazadas, en descanso por maternidad o forzar a renuncia	Política: Art. 4, 15, 17, 56, 64, 71, 72, 74, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 1, 2, 106.	¿La empresa despide a las trabajadoras embarazadas o en descanso por maternidad o por lactancia?	C100, C111
6	Discriminación	Otras formas de discriminación	Cumplimiento de legislación para mujeres embarazadas	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 56, 64, 71, 72, 74, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 1, 2, 4, 105. Código de Familia: Art.719	¿La empresa conoce y da cumplimiento a todas las disposiciones de las leyes y normas nacionales que establecen los derechos de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia?	C100, C111
7	Discriminación	Otras formas de discriminación	Salud y seguridad en el trabajo	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 56, 64, 71, 72, 74, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 2, 114, 116	¿La empresa cuenta con un lugar higiénico y adecuado para trabajadoras en periodo de lactancia o permite la reducción de su jornada laboral?	C100, C111



OTRAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
8	Discriminación		Salud y seguridad en el trabajo	Constitución Política: Art. 4, 17, 19, 20, 64, 70, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 2, 128 (#7), 185 (#8).	¿La empresa toma las medidas necesarias para brindar las mejores condiciones de higiene y seguridad para todos los trabajadores?	C100, C111
9	Discriminación	Otras formas de discriminación	La empresa no discriminará a migrantes	Constitución Política: Art. 4, 14, 15, 17, 19, 20, 64, 66, 67, 71, 74, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 2, 10, 138	¿La empresa asegura que los trabajadores migrantes, eventuales o temporales sean compensados conforme las normas legales vigentes?	C100, C111
10	Discriminación	Otras formas de discriminación	La empresa no discriminará con base en el estado civil.	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 19, 20, 64, 67, 74, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 2, 10, 138.	¿La empresa discrimina con base en el estado civil?	C100, C111
11	Discriminación	Otras formas de discriminación	La empresa no discriminará a migrantes	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 19, 20, 64, 73, 74, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 2, 10, 138.	¿La empresa discrimina a migrantes?	C100



LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
1	Libertad de asociación y negociación colectiva	Libertad de asociación	Acceso a los lugares de trabajo por representantes sindicales legalmente registrados	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 68, 71, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 128 (#15, 18, 23, 27)	¿La empresa autoriza a los representantes de las organizaciones de trabajadores (sindicatos, federaciones y confederaciones) el acceso a los lugares de trabajo, durante el horario laboral y fuera de él, sin perjudicar el funcionamiento eficiente de la empresa?	C87
2	Libertad de asociación y negociación colectiva	Libertad de asociación	Libertad de unirse a la organización social de su elección	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 19 68, 71, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 2, 334, 335, 339, 341, 342	¿La empresa reconoce el derecho de los trabajadores a asociarse libremente para fines exclusivos de su actividad económica-social, organizando sindicatos o asociaciones profesionales?	C87
3	Libertad de asociación y negociación colectiva	Libertad de asociación	Libertad de elegir a sus representantes	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 68, 71, 78, 79. Código de Trabajo: A rt. 138 (#4, 5), 388.	¿La empresa se abstiene de toda injerencia en el ejercicio del derecho de los trabajadores sindicalizados a elegir libremente a sus representantes o dirigentes sindicales?	
4	Libertad de asociación y negociación colectiva	Libertad de asociación	Libertad de constituir y/o unirse a federaciones y confederaciones.	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 19 68, 71, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 138 (#4, 5), 350, 362 (#6).	¿La empresa limita la facultad del sindicato de unirse o asociarse a una federación o confederación?	C87
5	Libertad de asociación y negociación colectiva	Libertad de asociación	Deducir del salario las cuotas a los trabajadores miembros de sindicatos	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 68, 71, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 128 (#20), 161 (#8), 405.	¿La empresa deduce del salario de los trabajadores sindicalizados las cuotas ordinarias y extraordinarias conforme a los estatutos del sindicato y el convenio colectivo de trabajo?	C87
6	Libertad de asociación y negociación colectiva	Libertad de asociación	Adhesión de los trabajadores a un sindicato.	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 68, 71, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 128, 138 (#4, 5), 339, 358 (#4).	¿La empresa restringe el derecho de los trabajadores de afiliarse a un sindicato o participar en actividades sindicales lícitas?	C87
7	Libertad de asociación y negociación colectiva	Libertad de asociación	Promoción de conversaciones con los representantes de los trabajadores.	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 68, 71, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 128 (#15), 186, 187.	La empresa atiende oportunamente a los representantes del sindicato, en atención a las peticiones, reclamos, demandas en el marco de las facultades y funciones de éstos?	C87



LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
8	Libertad de asociación y negociación colectiva	Libertad de asociación	La empresa es accesible para que un grupo de trabajadores planteen sus problemas colectivos ante la empresa.	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 68, 71, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 128 (# 15, 18,) 186, 187, 423, 426.	¿La empresa es accesible para que un grupo de trabajadores planteen sus problemas colectivos ante la empresa?	C87
9	Libertad de asociación y negociación colectiva	Libertad de asociación	Promoción de organizaciones sociales	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 68, 71, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 355 (#2), 388. Decreto Ejecutivo 27 del 2009.	¿La empresa promueve la creación de un Sindicato de trabajadores u otra organización de trabajadores para luchar en contra de otro(s) sindicato(s) existente(s)?	
10	Libertad de asociación y negociación colectiva	Libertad de asociación	Derecho de reunirse sin la presencia de la gerencia o de cualquier representante de la empresa	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 68, 71, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 128, 138, 388	¿Los trabajadores tienen derecho a reunirse sin presencia de la gerencia o de cualquier otro representante de la empresa?	
11	Libertad de asociación y negociación colectiva	Discriminación por asociarse	Trato a distintos sindicatos	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 68, 71, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 2, 128, 138, 388. Decreto Ejecutivo 27 del 2009.	¿La empresa respeta las disposiciones legales vigentes en caso de la existencia de más de un sindicato dentro de la misma?	
12	Libertad de asociación y negociación colectiva	Discriminación por asociarse	Independencia de sindicatos	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 68, 71, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 128, 138, 388. Decreto Ejecutivo 27 del 2009.	¿La empresa interfiere con la actuación de los sindicatos?	
13	Libertad de asociación y negociación colectiva	Discriminación por asociarse	Afiliación o actividad sindical es factor de decisión durante la contratación	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 68, 71, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 128, 138, 388. Decreto Ejecutivo 27 del 2009.	¿La afiliación sindical influye en la toma de decisiones de la empresa?	
14	Libertad de asociación y negociación colectiva	Discriminación por asociarse	Actuación de la empresa ante afiliación sindical o participación en actividades sindicales	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 68, 71, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 128, 138, 339, 358 (#4), 388. Decreto Ejecutivo 27 del 2009.	¿La empresa restringe el derecho del trabajador de afiliarse a un sindicato?	



LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
15	Libertad de asociación y negociación colectiva	Discriminación por asociarse	Incentivos a trabajadores para evitar su afiliación o su participación en actividades sindicales	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 68, 71, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 128, 138, 388	¿La empresa ofrece incentivos a trabajadores para evitar su afiliación o su participación en actividades sindicales?	
16	Libertad de asociación y negociación colectiva	Discriminación por asociarse	Amenazas, intimidación o acoso a trabajadores por su afiliación o por su participación en actividades sindicales	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 68, 71, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 416. Ley 8 de 1981: Art. 15	¿La empresa atiende las solicitudes del sindicato para revisar el convenio colectivo de trabajo?	
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN						
1	Libertad de asociación y negociación colectiva	Discriminación por asociarse	No renovación de un contrato de empleo por afiliación o por su participación en actividades sindicales	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 68, 71, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 128, 138, 388. Decreto Ejecutivo 27 del 2009.	¿La empresa amenaza, intimida o acosa a trabajadores por su afiliación y/o por su participación en actividades sindicales?	
2	Libertad de asociación y negociación colectiva	Discriminación por asociarse	Terminación de contrato de trabajo por afiliación o por su participación en actividades sindicales	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 68, 71, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 128, 138, 388. Decreto Ejecutivo 27 del 2009	¿La empresa al renovar el contrato de empleo de un trabajador toma en cuenta la afiliación o su participación en actividades sindicales?	
3	Libertad de asociación y negociación colectiva	Discriminación por asociarse	Terminación de contrato de trabajo por afiliación o por su participación en actividades sindicales	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 68, 71, 74, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 128, 138, 383, 384, 388, 441. Decreto Ejecutivo 27 del 2009.	¿La empresa decide unilateralmente la terminación del contrato de trabajo, de un trabajador, antes de la fecha pactada, por afiliarse o participar en actividades sindicales?	
4	Libertad de asociación y negociación colectiva	Discriminación por asociarse	Terminación de contrato de trabajo de un líder sindical sin cumplir con los requisitos y procedimientos de ley	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 68, 71, 74, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 128, 138, 383, 384, 441. Decreto Ejecutivo 27 del 2009	¿La empresa ha despedido en alguna ocasión a un líder sindical sin cumplir con los requisitos y procedimientos establecidos en la Ley?	



NEGOCIACIÓN COLECTIVA

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
1	Libertad de asociación y negociación colectiva	Negociación colectiva	Consultas con sindicato.	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 68, 71, 74, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 403.	¿La empresa contempla dentro de las disposiciones del Convenio Colectivo suscrito con el sindicato, las condiciones generales de trabajo como: jornadas, descanso semanal, vacaciones, salarios, etc.?	
2	Libertad de asociación y negociación colectiva	Negociación colectiva	Negociación colectiva / negociación en buena fe	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 68, 71, 74, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 401, 438, 443 (#2).	¿Está la empresa obligada a mantener una negociación colectiva o un sindicato?	
3	Libertad de asociación y negociación colectiva	Negociación colectiva	Negociación directa con trabajadores individuales	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 68, 71, 74, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 128, 138, 388. Decreto Ejecutivo 18 del 2009 Decreto Ejecutivo 27 del 2009	¿La empresa intenta socavar a los sindicatos al negociar directamente con trabajadores de forma individual?	
4	Libertad de asociación y negociación colectiva	Negociación colectiva	Negociación colectiva con federaciones y confederaciones de sindicatos	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 68, 71, 74, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 2, 128, 401, 438, 443 (#2)	¿La empresa se ha negado a la negociación de convenio colectivos con federaciones y confederaciones de sindicatos?	
5	Libertad de asociación y negociación colectiva	Negociación colectiva	Limitar temas sujetos a negociación	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 68, 71, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 2, 128, 426, 433	¿La empresa limita las materias que pueden ser objeto de negociación colectiva?	
6	Libertad de asociación y negociación colectiva	Negociación colectiva	Acceso de los trabajadores a copias de sus convenios colectivos, o a conocer las cláusulas incluidas en el mismo	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 68, 71, 78, 79 Código de Trabajo: Art. 128, 132, 134	¿La empresa le permite acceso de los trabajadores a copias de sus convenios colectivos o a conocer las cláusulas incluidas en el mismo?	
7	Libertad de asociación y negociación colectiva	Negociación colectiva	Aplicación de acuerdos negociados colectivamente	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 68, 71, 78, 79 Código de Trabajo: Art. 404, 405, 407, 409	¿La empresa cumple con la aplicación de las disposiciones del convenio colectivo vigente?	



CONDICIONES DE TRABAJO

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
1	Condiciones de Trabajo	Condiciones de trabajo	Política de recursos humanos	Constitución Política: Art. 15, 19, 20, 40, 64. Código de Trabajo: Art. 181, 185	¿La empresa cuenta con políticas o Reglamento Interno de Trabajo, que rigen todos los procedimientos de reclutamiento, contratación, etc.?	
2	Condiciones de Trabajo	Condiciones de trabajo	Comprobantes de pago	Constitución Política: Art. 4, 15, 19, 64. Código de Trabajo: Art. 128 (#11, 21), 152.	¿La empresa cuenta con comprobantes de pago y registros de salarios, pagos de cuota de seguro social, listas de asistencia, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y cualquier otra prestación pactada?	
3	Condiciones de Trabajo	Condiciones de trabajo	Especificación de condiciones de trabajo en el contrato	Constitución Política: Art. 4, 15, 19, 64. Código de Trabajo: Art. 68, 69	¿El contrato individual de trabajo especifica las condiciones en que debe prestarse el trabajo de acuerdo a los requisitos establecidos en el Código de Trabajo?	
4	Condiciones de Trabajo	Condiciones de trabajo	Copia del contrato de trabajo en su idioma natal	Constitución Política: Art. Constitución Política: Art. 4, 7, 15, 19, 64. Código de Trabajo: Art. 11, 67	¿La empresa le ha entregado a cada trabajador una copia del contrato de trabajo, en su idioma natal que establece los términos generales y condiciones de contratación y empleo?	
5	Condiciones de Trabajo	Condiciones de trabajo	Contratación de trabajadores extranjeros	Constitución Política: Art. 15, 20, 64, 73. Código de Trabajo: Art. 17, 18 Ley 59 de 2017.	¿La empresa tiene contratado trabajadores panameños, o extranjeros de cónyuge panameño o con 10 años de residencia en el país, en proporción no inferior al 90% del personal de trabajadores ordinarios o personal extranjero especial o técnico que no exceda del 15% de los trabajadores?	



TRABAJADORES EVENTUALES O TEMPORALES

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
1	Condiciones de Trabajo	Contratistas, eventuales o temporales	Políticas y procedimientos por escrito para contratación de contratistas, eventuales y temporales	Constitución Política: Art. 15, 64, 71, 74, 78. Código de Trabajo: Art. 73 al 76	¿La empresa cuenta con una política y/o procedimientos por escrito para contratación de trabajadores temporales, eventuales o por obra determinada?	
2	Condiciones de Trabajo	Contratistas, eventuales o temporales	Contratación de trabajadores eventuales y temporales solo en caso que la fuerza laboral permanente es insuficiente para cumplir con un volumen de trabajo inesperado o inusualmente alto.	Constitución Política: Art. 15, 64, 71, 78. Código de Trabajo: Art. 75	¿La empresa contrata a trabajadores temporales solo en los casos de ausencia de empleados, cuando la fuerza laboral permanente de la empresa es insuficiente para cumplir con un volumen de trabajo inesperado, inusualmente alto o para labores cíclicas?	
3	Condiciones de Trabajo	Contratistas, eventuales o temporales	Uso de trabajadores contratistas, eventuales o temporales regularmente a largo plazo, a múltiples plazos cortos u otras circunstancias inesperadas	Constitución Política: Art. 15, 64, 71, 78. Código de Trabajo: Art. 75, 79	¿La empresa acude a trabajadores eventuales regularmente para la realización de actividades distintas a las habituales que realiza la empresa?	
4	Condiciones de Trabajo	Contratistas, eventuales o temporales	Definición de las funciones de trabajo o las tareas	Constitución Política: Art. 15, 64, 71, 78. Código de Trabajo: Art. 68 (#3)	¿La empresa define las funciones del trabajo o las tareas que deben ejecutar los trabajadores eventuales y lo establece en el contrato de trabajo?	
5	Condiciones de Trabajo	Contratistas, eventuales o temporales	Acuerdo de trabajo	Constitución Política: Art. 15, 64, 71, 78. Código de Trabajo: Art. 67, 68	¿La empresa entrega a cada trabajador eventual y/o temporal un contrato de trabajo que establece los términos y condiciones de empleo?	



PROCEDIMIENTOS CONTRACTUALES

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
1	Condiciones de Trabajo	Procedimientos ontractuales	Periodo de prueba	Constitución Política: Art. 15, 64, 71, 78. Código de Trabajo: Art. 78	¿La empresa cumple con las disposiciones del Código de Trabajo referente al contrato de trabajo con periodo de prueba para los trabajadores?	
2	Condiciones de Trabajo	Procedimientos ontractuales	Respeto de la naturaleza jurídica de los contratos por tiempo determinado	Constitución Política: Art. 15, 64, 71, 78. Código de Trabajo: Art. 73, 75, 76	¿La empresa respeta la naturaleza jurídica de los contratos por obra o tiempo determinado?	
3	Condiciones de Trabajo	Procedimientos ontractuales	Cumplimiento de contratación a personas subcontratadas	Constitución Política: Art. 15, 64, 71, 78. Código de Trabajo: Art. 89, 95. Decreto Ejecutivo 32 de 2016: Art. 4 y 5. Ley 18 de 1999	¿La empresa subcontrata personal con alguna agencia o contratista respetando las disposiciones que menciona la ley?	
4	Condiciones de Trabajo	Procedimientos ontractuales	Verificación de obligaciones con contratistas	Constitución Política: Art. 15, 17, 64, 71, 78. Código de Trabajo: Art. 95. Decreto Ejecutivo 32 de 2016: Art. 4 Ley 18 de 1999	¿La empresa verifica que la agencia o empresa subcontrata-da cumpla con las obligaciones laborales y de seguridad social con sus propios trabajadores?	



TRABAJADORES EVENTUALES O TEMPORALES

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
1	Condiciones de Trabajo	Régimen disciplinario	Reglas, procedimientos y prácticas disciplinarias por escrito que incorporen un sistema de disciplina progresiva	Constitución Política: Art. 15, 17, 64, 71, 78. Código de Trabajo: Art. 188	¿La empresa permite que el trabajador sea oído antes de ser sancionado?	
2	Condiciones de Trabajo	Régimen disciplinario	Uso de multas y penalización monetaria como medio para mantener la disciplina laboral	Constitución Política: Art. 15, 17, 64, 66, 71, 78. Código de Trabajo: Art. 138 (#11), 161, 168	¿La empresa descuenta alguna cantidad del salario de los trabajadores por concepto de multa como sanción?	
3	Condiciones de Trabajo	Régimen disciplinario	Reglas, procedimientos y prácticas disciplinarias por escrito que incorporen un sistema de disciplina progresiva	Constitución Política: Art. 15, 17, 64, 71, 78. Código de Trabajo: Art. 181, 183	¿La empresa cuenta con un Reglamento Interno de Trabajo, depositado ante la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral en donde se regulan las disposiciones disciplinarias y sus procedimientos?	
4	Condiciones de Trabajo	Régimen disciplinario	Comunicación de las reglas, procedimientos y prácticas disciplinarias a todos los trabajadores	Constitución Política: Art. 15, 17, 64, 71, 78. Código de Trabajo: Art. 181, 183 (#4)	¿Las disposiciones disciplinarias y procedimientos contenidos en el Reglamento Interno de Trabajo son oportuna y adecuadamente comunicados a todos los trabajadores?	
5	Condiciones de Trabajo	Régimen disciplinario	Medidas disciplinarias	Constitución Política: Art. 15, 17, 64, 71, 78. Código de Trabajo: Art. 185(#4)	¿Las medidas disciplinarias aplicadas por la empresa a los trabajadores se encuentran previstas en el Reglamento Interno de Trabajo y se ajustan a las disposiciones del Código de Trabajo?	
6	Condiciones de Trabajo	Régimen disciplinario	Persecución, acoso o trato humillante de trabajadores	Constitución Política: Art. 15, 17, 64, 71, 78. Código de Trabajo: Art. 138 (#1, 10, 11, 12, 15). Ley 7 de 2018	¿La empresa expone a los trabajadores a persecuciones, acoso o tratos humillantes como una medida disciplinaria?	
7	Condiciones de Trabajo	Régimen disciplinario	Resolución de quejas y conflictos	Constitución Política: Art. 15, 17, 64, 77, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 186, 187, 188, 520	¿La empresa resuelve y soluciona conflictos laborales cumpliendo con los requisitos legales?	



PROCEDIMIENTOS CONTRACTUALES

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
1	Condiciones de Trabajo	Terminación de la relación de trabajo	Cumplimiento de ley al terminar los contratos	Constitución Política: Art. 15, 17, 64, 71. Código de Trabajo: Art. 210, 211, 212, 213, 214	¿La empresa da por terminado los contratos de trabajo de acuerdo con las causas de terminación establecidas en el Código de Trabajo?	
2	Condiciones de Trabajo	Terminación de la relación de trabajo	Órdenes de la autoridad de reinstalar o compensar a trabajadores	Constitución Política: Art. 15, 17, 64, 71, 74. Código de Trabajo: Art. 218, 220, 978, 1062	¿La empresa reintegra al trabajador en su trabajo cuando así lo ordena la autoridad competente?	
3	Condiciones de Trabajo	Terminación de la relación de trabajo	Cumplimiento de los requisitos legales cuando un trabajador renuncia	Constitución Política: Art. 15, 17, 64, 71, 74, 78. Código de Trabajo: Art. 128 #2, 149, 222, 224, 225, 226, 227	¿La empresa paga al trabajador que renuncia a su trabajo las prestaciones que haya devengado en cumplimiento a lo establecido por el Código de Trabajo (salarios devengados, decimo tercer mes, vacaciones, prima de antigüedad si aplica, etc.)?	
4	Condiciones de Trabajo	Terminación de la relación de trabajo	Cumplimiento de los requisitos al reducir el tamaño de la planilla	Constitución Política: Art. 15, 17, 64, 71, 74, 78. Código de Trabajo: Art. 198, 199, 201, 203, 205, 208, 210 (#6)	¿La empresa, previo a la suspensión de los contratos de trabajo, cumple con las causas y requisitos legales que establece el Código de Trabajo?	
5	Condiciones de Trabajo	Terminación de la relación de trabajo	Cumplimiento con los requisitos legales antes de suspender a trabajadores debido a cambios en su actividad o por cualquier otra razón	Constitución Política: 15, 17, 64, 71, 74, 78. Código de Trabajo: Art. 149, 225, 226, 227, 228	¿La empresa paga a los trabajadores las indemnizaciones que el Código de Trabajo establece en casos de despido injustificado?	
6	Condiciones de Trabajo	Terminación de la relación de trabajo	Cumplimiento con los requisitos respecto al pago de una indemnización por despido	Constitución Política: 15, 17, 64, 71, 74, 78. Código de Trabajo: Art. 224, 226, 229-A.	¿En caso que la empresa rescinda el contrato de trabajo paga al trabajador las prestaciones devengadas y la prima de antigüedad?	



SALARIO MÍNIMO

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
1	Salarios	Salario mínimo	Pago de salario mínimo para trabajadores permanentes	Constitución Política: Art. 15, 17, 65, 66, 67. Código de Trabajo: Art. 172. Decreto Ejecutivo 75 de 2017	¿La empresa paga al trabajador al menos el salario mínimo?	
2	Salarios	Salario mínimo	Pago de salario mínimo para trabajadores permanentes	Constitución Política: Art. 15, 17, 65, 66, 67. Código de Trabajo: Art. 140, 141, 142, 148, 159, 176	¿La empresa paga conforme al contrato de trabajo el salario completo pactado para la jornada ordinaria?	
3	Salarios	Salario mínimo	Pago de salario correcto por producción en la jornada ordinaria	Constitución Política Art.: 4, 15, 70 y 71. Código de Trabajo Art.: 10, 31 a 34, 62, 68, 72, 128 (#2), 140, 141 y 148	¿La empresa paga el salario pactado a los trabajadores en capacitación inicial o periodo a prueba?	
4	Salarios	Salario mínimo	Pago de salario mínimo para trabajadores en entrenamiento	Constitución Política Art.: 4, 15, 65 Código de Trabajo Art.: 31 a 34, 62, 68, 72, 128 (#2), 140, 141, 148 y 150	¿La empresa paga a los trabajadores eventuales y/o temporales el salario pactado?	

SALARIO EXTRAORDINARIO

1	Salarios	Salario por horas extraordinarias	Pago correcto de horas de trabajo extraordinarias	Constitución Política Art.: 4, 15, 65, 70, 71, 78, 79 Código de Trabajo Art.: 31 a 34, 35 (#2), 37, 72 y 128 (#2)	¿La empresa paga al trabajador las horas extraordinarias con el porcentaje de recargo sobre los salarios de la jornada correspondiente según el Código de Trabajo o conforme al Convenio Colectivo?	
2	Salarios	Salario por horas extraordinarias	Pago correcto de horas de trabajo extraordinarias realizadas durante los días de descanso semanal	Constitución Política Art.: 4, 15, 65, 70, 71, 78, 79 Código de Trabajo Art.: 40, 41, 48, 128 (#2)	¿Cuándo los trabajadores están de acuerdo en laborar en los días de descanso semanal la empresa paga el recargo y concede un día compensatorio, según el Código de Trabajo o conforme al Convenio Colectivo?	
3	Salarios	Salario por horas extraordinarias	Pago correcto de horas de trabajo extraordinarias realizadas durante los días festivos o de asueto	Constitución Política Art.: 4, 15, 65, 71, 78, 79 Código de Trabajo Art.: 42 a 46, 49, 50, 72 y 128 (#2)	¿La empresa otorga y paga los días de descanso obligatorio establecidos en el Código de Trabajo?	
4	Salarios	Salario por horas extraordinarias	Pago correcto de horas de trabajo extraordinarias realizadas durante los días festivos o de asueto	Constitución Política Art.: 4, 15, 65, 71, 78, 79 Código de Trabajo Art.: 72 y 128 (#2)	¿Cuando los trabajadores laboran en día feriado o de duelo nacional, la empresa paga el recargo sin perjuicio de que se conceda el otro día de descanso al trabajador, como compensación, de conformidad con el Código de Trabajo?	



FORMA DE PAGO

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
1	Salarios	Forma de pago	Publicación de tasas de salario, políticas de beneficios e información del pago adicional en el idioma nativo de los trabajadores	Constitución Política Art.: 4, 15, 65, 71, 78, 79 Código de Trabajo Art.: 67, 68, 72, 128 (#11, 20 y 21)	¿La empresa da a conocer el salario y prestaciones e información relacionada en el idioma de los trabajadores?	
2	Salarios	Forma de pago	Salario se paga de manera debida	Constitución Política Art.: 4, 15, 65, 71, 78, 79 Código de Trabajo Art.: 68, 72, 128 (#2, 20 y 21), 148, 151 y 161	¿El salario ordinario del trabajador se paga conforme la ley y el contrato de trabajo?	
3	Salarios	Forma de pago	Pago en tiempo y forma convenida	Constitución Política Art.: 4, 15, 65, 71, 78, 79 Código de Trabajo Art.: 68, 72, 128 (#2 y 20), 148 y 151 (#1)	¿El salario ordinario del trabajador se paga en tiempo y forma?	
4	Salarios	Forma de pago	Pago en días laborales	Constitución Política Art.: 4, 15, 65, 71, 78, 79 Código de Trabajo Art.: 68, 72, 128 (#2), 151 (#1) y 153	¿El salario ordinario del trabajador se paga dentro de la jornada laboral?	
5	Salarios	Forma de pago	Pago de salario en el lugar de trabajo o en otro lugar apropiado	Constitución Política Art.: 4, 15, 65, 71, 78, 79 Código de Trabajo Art.: 68, 72, 98, 128 (#2), 151 (#1) y 153	¿El salario ordinario del trabajador se paga en el centro de trabajo o lugar convenido?	
6	Salarios	Forma de pago	Pago de salario directamente a los trabajadores	Constitución Política Art.: 4, 15, 65, 71, 78, 79. Código de Trabajo Art.: 68, 72, 128 (#2) y 151	¿El salario ordinario del trabajador se paga en moneda de curso legal?	
7	Salarios	Forma de pago	Pago de salario directamente a los trabajadores y por completo, sin deducción por cuotas de reclutamiento u otros cargos.	Constitución Política Art.: 4, 15, 65, 71, 78, 79 Código de Trabajo Art.: 72, 128 (#2, 20 y 21), 138 (#14), 148, 154, 161 a 163	¿El salario ordinario del trabajador se paga sin deducciones, salvo aquellas previstas por las leyes laborales, fiscales y de seguridad social?	
8	Salarios	Forma de pago	Pago de salario directamente a los trabajadores	Constitución Política Art.: 4, 15, 65, 71, 78, 79 Código de Trabajo Art.: 72, 128 (#2), 154 y 157	¿La empresa paga el salario directamente a sus trabajadores o a la persona que el trabajador autorice por escrito de acuerdo con Código de Trabajo?	



FORMA DE PAGO

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
9	Salarios	Forma de pago	Publicación de tasas de salario, políticas de beneficios e información del pago adicional en el idioma nativo de los trabajadores	Constitución Política Art.: 4, 15, 64, 66, 71, 78, 79 Código de Trabajo Art.: 54A, 124, 128 (#2, 11 y 21), 152, 161 y 185 (#1)	¿La empresa tiene documentados adecuadamente todos los pagos realizados, incluyendo salarios, prestaciones, bonos, comisiones, beneficios complementarios etc., ya sea en efectivo o especie?	
10	Salarios	Forma de pago	Cálculo de salario en especie para efectos de aguinaldo y liquidaciones	Constitución Política Art.: 4, 15, 64, 66, 71, 78, 79 Código de Trabajo Art.: 54A, 128 (#2 y 11), 140, 142, 144, 148, 152 y 225	¿La empresa toma en cuenta las prestaciones en especie para efectos de cálculo de los montos a reconocer por derechos laborales para los trabajadores que devengan salario en especie?	

SISTEMA DE PAGO POR TAREA O PIEZA

1	Salarios	Sistema de pago por tarea o pieza	Política escrita sobre la remuneración por el trabajo por tarea o pieza	Constitución Política Art.: 4, 15, 64, 66, 71, 78, 79 Código de Trabajo Art.: 68, 128 (#11), 140 a 143, 185 (#11) y 298	¿La empresa tiene una política escrita sobre la remuneración para el trabajo por tarea o pieza conforme al Código de Trabajo?	
2	Salarios	Sistema de pago por tarea o pieza	Comunicación adecuada sobre derechos económicos o prestaciones dentro del sistema de pago por tarea o pieza.	Constitución Política Art.: 4, 15, 65, 71, 78, 79 Código de Trabajo Art.: 68, 72, 128 (#2), 151 (#1) y 153	¿La empresa comunica adecuadamente a sus trabajadores remunerados por tarea o pieza, sobre sus derechos económicos o prestaciones?	

FORMA DE PAGO

1	Salarios	Información sobre salarios, uso y deducción	Libertad de los trabajadores para usar sus salarios como quieran	Constitución Política Art.: 4, 15 y 65 a 67 Código de Trabajo Art.: 72, 100, 128 (#2), 138 (#10), 148, 150 y 151	¿La empresa restringe el derecho de los trabajadores para disponer de su salario como quieran?	
2	Salarios	Información sobre salarios, uso y deducción	Deducciones autorizadas del salario	Constitución Política Art.: 4, 15 y 65 a 67 Código de Trabajo Art.: 128 (#2, 20 y 21), 138 (#14), 148, 154, 161 y 168	¿La empresa hace deducciones a los salarios única y exclusivamente por mandato de la Ley, orden judicial o con autorización por escrito de los trabajadores?	
3	Salarios	Información sobre salarios, uso y deducción	Registro único de nóminas	Constitución Política Art.: 4, 15 y 65 a 67 Código de Trabajo Art.: 124, 128 (#11 y 21) y 152	¿La empresa posee un registro de nómina?	
4	Salarios	Información sobre salarios, uso y deducción	Se brinda información correcta a los trabajadores sobre sus salarios y deducciones	Constitución Política Art.: 4, 15 y 65 a 67 Código de Trabajo Art.: 68, 128 (#21), 138 (#14), 148 y 161	¿La empresa comunica oportuna y adecuadamente a sus trabajadores sobre sus salarios y deducciones legales correspondientes?	



FORMA DE PAGO

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
5	Salarios	Ficha de Seguro Social	Expedición de Ficha de Seguro Social	Constitución Política Art.: 4, 15 y 65 a 67 y 79 Código de Trabajo Art.: 72, 223 (#12) y 228A	¿La empresa expide en favor del trabajador la Ficha de Seguro Social?	
6	Salarios	Información sobre salarios, uso y deducción	Registro de nóminas	Constitución Política Art.: 4, 15 y 65 a 67, 78. Código de Trabajo Art.: 128 (#21) y 223 (#12)	¿La empresa da a firmar al trabajador los recibos de nómina?	

ADELANTO DE SALARIOS

1	Salarios	Adelanto de salarios	Solicitud de adelantos de salario	Constitución Política Art.: 4, 15, 70, 78, 79 Código de Trabajo Art.: 161, 165 y 168	¿La empresa hace anticipos a cuenta del salario a solicitud de sus trabajadores?	
2	Salarios	Adelanto de salarios	Documentación de los adelantos de salarios	Constitución Política Art.: 4, 15, 70, 78, 79 Código de Trabajo Art.: 128 (#11), 165 y 168	¿La empresa documenta oportuna y adecuadamente los anticipos a cuenta del salario de sus trabajadores?	

DESCANSOS REMUNERADOS

1	Salarios	Forma de pago	Pago de salario en el lugar de trabajo o en otro lugar apropiado	Constitución Política Art.: 4, 15, 65, 71, 78, 79 Código de Trabajo Art.: 68, 72, 98, 128 (#2), 151(#1) y 153	¿El salario ordinario del trabajador se paga en el centro de trabajo o lugar convenido?	
2	Salarios	Descansos remunerados	Pago correcto por días feriados nacionales o asuetos	Constitución Política Art.: 66 y 70 Código de Trabajo Art.: 68, 72, 128 (#2, 20 y 21), 140, 142, 148 y 168	¿La empresa paga a los trabajadores el salario pactado completo incluyendo el pago de los días de descanso semanal y/u obligatorios?	
3	Salarios	Descansos remunerados	Pago correcto por vacaciones descansadas con goce de salario	Constitución Política Art.: 66 y 70 Código de Trabajo Art.: 52 a 60, 72 y 142	¿La empresa otorga a los trabajadores un periodo de vacaciones pagadas?	
4	Salarios	Descansos remunerados	Pago correcto de descansos por lactancia	Constitución Política Art.: 4, 15, 56, 67, 71, 72, 78 y 79 Código de Trabajo Art.: 72 y 114	¿La empresa permite a las trabajadoras en periodo de lactancia los descansos extraordinarios para alimentar al niño o el ajuste de la jornada laboral, según el Código de Trabajo o la Convención Colectiva?	
5	Salarios	Descansos remunerados	Pago correcto cuando trabajadores no laboran por causas imputables a la empresa	Constitución Política Art.: 4, 15, 56, 67, 71, 72, 78 y 79 Código de Trabajo Art.: 128 (#2), 138 (#10, 11 y 14), 159, 199, 207 y 208	¿La empresa paga a los trabajadores correctamente el salario cuando estos no laboran por causas imputables al patrón?	



JORNADA LABORAL

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
1	Jornada Laboral	Jornada laboral ordinaria	Jornadas de trabajo diarias ordinarias exceden el límite legal	Constitución Política: Art.4, 15, 17, 70, 71, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 30, 31, 122, 128 (#10 y 11), 138 (#16) y 185 (#1). Ley Especial 57 del 15 de diciembre de 1958: Art.: 3, 4 y 5.	¿La empresa cumple con límite legal para la jornada de trabajo diario de 8 horas diurnas, nocturno de 7 horas y mixto de 7.5 horas?	
2	Jornada Laboral	Jornada laboral ordinaria	Jornadas de trabajo ordinarias semanales exceden el límite legal	Constitución Política: Art.4, 15, 17, 70, 71, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 31, 122, 128 (#10 y 11), 138 (#10 y 16) y 185 (#1). Ley Especial 57 del 15 de diciembre de 1958: Art. 4, 5 y 6.	¿La empresa cumple con el límite legal para la jornada de trabajo ordinaria semanal de 48 horas en horario diurno, 42 horas en horario nocturno y 45 horas en horario mixto?	
3	Jornada Laboral	Jornada laboral ordinaria	Requisitos respecto de turnos de trabajo	Constitución Política: Art.4, 15, 17, 70, 71, 78, 79. Código de Trabajo: Art.30, 31, 33, 35, 36, 128 (#11), 138 (#10 y 16) y 185 (#1). Ley Especial 57 del 15 de diciembre de 1958: Art. 6 y 11	¿La empresa permite que sus trabajadores realicen el trabajo en jornadas que no excedan los límites que marca Código de Trabajo de jornada extraordinaria sumada a la ordinaria?	
4	Jornada Laboral	Jornada laboral ordinaria	Registros de jornada ordinaria reflejan horas realmente trabajadas	Constitución Política: Art.4, 15, 17, 70, 71, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 128 (#11), Art. 152 y 185 (#1) Ley Especial 57 del 15 de diciembre de 1958: Art. 1	¿La empresa lleva un registro adecuado que refleje las horas trabajadas durante la jornada ordinaria diaria?	
5	Jornada Laboral	Jornada laboral ordinaria	Descanso obligatorio establecido por ley o el que se haya acordado por las partes	Constitución Política: Art.4, 15, 17, 70, 71, 78, 79. Código de Trabajo: Art.39, 68, 138 (#10 y 16) y 185 (#1) Ley Especial 57 del 15 de diciembre de 1958: Art.: 2 y 11	¿La empresa concede durante la jornada ordinaria diaria continua un descanso obligatorio de al menos 30 minutos o el que se haya acordado por las partes?	
6	Jornada Laboral	Jornada laboral ordinaria	Período de descanso semanal obligatorio	Constitución Política: Art.4, 15, 17, 70, 71, 78, 79. Código de Trabajo: Art.40, 41, 47, 48, 49 y 138 (#10 y 16) Ley Especial 57 del 15 de diciembre de 1958: Art. 2 y 11	¿La empresa concede al trabajador semanalmente un día de descanso, por cada seis días de trabajo?	
7	Jornada Laboral	Jornada laboral ordinaria	Recargo día domingo	Constitución Política: Art.4, 15, 17, 70 y 71. Código de Trabajo: Art.47, 48, 50, 51 y 138 (#10) Ley Especial 57 del 15 de diciembre de 1958: Art. 2 y 11	¿La empresa cubre al trabajador el pago del recargo dominical cuando labora en domingo?	



HORAS EXTRAORDINARIAS

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
1	Jornada Laboral	Horas extraordinarias	Programación de horas extraordinarias solo bajo condiciones permitidas por ley	Constitución Política: Art.4, 15, 17, 70, 71, 78. Código de Trabajo: Art.33, 35, 36, 48 y 138 (#10 y 16) Ley Especial 57 de 1958 Art. 2 y 11	¿Al solicitar labores en horas extraordinarias la empresa solamente permite que sea durante los límites establecidos en el Código de Trabajo?	
2	Jornada Laboral	Horas extraordinarias	Límites respecto de horas extraordinarias trabajadas por día y por semana	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 70, 71, 78. Código de Trabajo: Art. 8, 36 (#4), y 138 (#16) Ley Especial 57 de 1958 Art. 2 y 11	¿La empresa cumple con el límite legal para la jornada extraordinaria sumada a la ordinaria (3 horas diarias y hasta 9 horas a la semana)?	
3	Jornada Laboral	Horas extraordinarias	Horas extraordinarias son voluntarias	Constitución Política: Art.4, 15, 17, 70, 71, 78. Código de Trabajo: Art.35, 38 Ley Especial 57 de 1958: Art. 2 y 11	¿La empresa permite que la realización de horas extraordinarias sea voluntaria cuando exceden del máximo establecido en el Código de Trabajo?	
4	Jornada Laboral	Horas extraordinarias	Programación de trabajo en los días festivos únicamente bajo condiciones permitidas por ley	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 70, 71, 78. Código de Trabajo: Art. 42 al 46 y 49 Ley Especial 57 de 1958: Art. 2 y 11	¿La empresa programa trabajo en días festivos únicamente bajo las condiciones permitidas por el Código de Trabajo o la Convención Colectiva?	
5	Jornada Laboral	Horas extraordinarias	Horas extraordinarias forzadas (pago por debajo de salario mínimo por la jornada ordinaria de trabajo).	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 66, 70, 71, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 8, 31, 35, 128 (#2). Ley Especial 57 de 1958: Art. 2 y 11	¿La empresa obliga a los trabajadores a laborar horas extraordinarias al pagarles por debajo del salario mínimo por la jornada ordinaria de trabajo?	
6	Jornada Laboral	Horas extraordinarias	Horas extraordinarias más allá de los límites legales (amenaza de despido u otra acción que pudiese reducir ingresos futuros)	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 70, 71 y 74. Código de Trabajo: Art. 8, 35, 128 (#6), 138, 211 y 214. Ley Especial 57 de 1958: Art.: 2 y 11	¿La empresa obliga a los trabajadores a laborar horas extraordinarias más allá de los límites legales, amenazándoles con el despido u otra acción que pudiese reducir sus ingresos futuros?	
7	Jornada Laboral	Horas extraordinarias	Pago de horas extraordinarias	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 70, 71, 78 y 79. Código de Trabajo: Art. 8, 36 y 37, 128 (#2) Ley Especial 57 de 1958 Art.: 2 y 11	¿Cuándo los trabajadores laboran horas extraordinarias la empresa cumple con el pago establecido en el Código de Trabajo?	



VACACIONES

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
1	Jornada Laboral	Vacaciones	Programación de vacaciones obligatorias por ley	Constitución Política: Art. 4, 15 17, 78, 79. Código de Trabajo: Art. 52 al 59	¿La empresa programa las vacaciones remuneradas de sus trabajadores, conforme las disposiciones del Código de Trabajo o del Convenio Colectivo?	
2	Jornada Laboral	Vacaciones	Descansos por lactancia y otros permisos	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 78, 79. Código de Trabajo: Art.114, 128 (#16, 17, 26 y 30) Art.199 (#6), Art.231 (#8), Art. 823 Ley 27 de 23 de mayo de 2017. Decreto Ejecutivo 83 de 27 de diciembre de 2017.	¿La empresa concede otros tipos de permisos o licencias a sus trabajadores?	
SUSPENSIÓN DEL CONTRATO						
1	Jornada Laboral	Suspensión del contrato	Suspensión del contrato de acuerdo con las leyes	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 78. Código de Trabajo: Art. 8, 198, 199, 201 y 208	¿La empresa suspende los contratos de trabajo únicamente bajo alguna de las causas contempladas en el Código de Trabajo?	
2	Jornada Laboral	Suspensión del contrato	Pago completo durante períodos de suspensión	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 77,78, 79. Código de Trabajo: Art. 198, 201 y 202	¿La empresa paga el salario completo durante los periodos de suspensión cuando no se utiliza alguna de las causas establecidas en el Código de Trabajo, salvo que exista un Convenio?	



SALUD Y SEGURIDAD

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
1	Salud y Seguridad	Sistemas de gestión de salud y seguridad	Política de Salud y Seguridad en el trabajo	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 78, 109 y 110 (#6). Código de Trabajo: Art. 126 (#8), Art. 134, 185, 190 y 282. Decreto Ejecutivo 2 de 15 de febrero de 2008: Art. 12 (Lit.b) y 14. Resolución 45588 del 17 de febrero de 2011: Art. 6. Resolución 195 del 23 de marzo de 2003: Art. 5.1.9 Resolución 124 de 20 de marzo de 2001: Art. 3.1.4, 3.1.8, 3.1.12, 3.1.14 y 3.1.16	¿La empresa tiene por escrito una política de Salud y Seguridad en el Trabajo?	
2	Salud y Seguridad	Sistemas de gestión de salud y seguridad	Diagnóstico inicial para evaluación de los riesgos	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 78, 109 y 110 (#6). Código de Trabajo: Art.: 185 y 282. Ley 14 de enero 1967: Art. 3 y 16 Decreto Ejecutivo No.2 de 15 febrero de 2008: Art.12 (Lit. a, b, e), Art.13 y 20. Resolución 195 del 23 de abril de 2003: Art. 5.1.5, 5.1.9 y 5.1.10. Resolución 124 de 20 de marzo de 2001: Art.: 3.1.5 Resolución 506 del 6 de octubre de 1999: Art. 4.1.2, 5.4.1, 5.4.2 y 5.4.5.	¿La empresa ha realizado un diagnóstico inicial para evaluar los riesgos, incluyendo los higiénicos industriales plasmando éstos en el mapa de riesgo y evalúa anualmente los mismos para verificar su estatus?	
3	Salud y Seguridad	Sistemas de gestión de salud y seguridad	Diagnóstico inicial para evaluación de los riesgos	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 78, 109 y 110 (#6). Código de Trabajo: Art. 185 y 282. Ley 14 de enero 1967: Art. 3 y 16 Decreto Ejecutivo No.2 de 15 febrero de 2008: Art. 3, 20 y 21. Resolución 506 del 6 de octubre de 1999: Art. 4.1.2, 4.2.4, 5.2.2, 5.2.4, 5.2.5, 5.4.3 a 5.4.6	¿La empresa lleva a cabo evaluaciones periódicas para verificar el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo programadas en el Plan?	
4	Salud y Seguridad	Sistemas de gestión de salud y seguridad	Registro de datos obtenidos de la evaluación de riesgos higiénico industriales	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 78, 109 y 110 (#6). Código de Trabajo: Art. 128 (#7 y 24), 138 (#13), 185, 282. Ley 14 de enero 1967: Art. 14 y 19. Decreto Ejecutivo No.2 de 15 febrero de 2008: Art. 11 (Lit. c, d), 14 (Lit.h), 30 (Lit.c) y 21. Resolución 195 del 23 de abril de 2003: Art. 5.1.5, 5.1.9 y 5.1.10. Resolución 506 del 6 de octubre de 1999: Art. 4.1.2, 4.1.3, 5.2.2 y 5.2.5	¿La empresa lleva un registro de los datos obtenidos en la evaluación de riesgo higiénico-industrial?	
5	Salud y Seguridad	Sistemas de gestión de salud y seguridad	Comité de Salud e Higiene del trabajo	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 78, 109 y 110 (#6). Código de Trabajo: Art. 128 (#7 y 24), 138 (#13), 185, 282. Ley 14 del 30 de enero 1967: Art. 14 y 19 Decreto Ejecutivo No.2 de 15 febrero de 2008: Art. 9 y 10. Resolución 45588 del 17 de febrero de 2011: Art. 6 y 27	¿La empresa cuenta con comité de salud e higiene, elabora el Plan de Trabajo de la misma, lleva a cabo recorridos mensuales e investiga las causas de los accidentes de trabajo?	
6	Salud y Seguridad	Sistemas de gestión de salud y seguridad	Comité de Salud e Higiene del trabajo	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 78, 109 y 110 (#6). Código de Trabajo: Art.:128 (#7 y 24), 138 (#13), 185, 282. Decreto Ejecutivo No.2 de 15 febrero de 2008: Art. 9 y 10. Resolución 45588 del 17 de febrero de 2011: Art. 6, 23, 26 y 27	¿La empresa ha organizado y participa en comité de salud e higiene en el trabajo, conforme al Código de Trabajo y demás normas?	
7	Salud y Seguridad	Sistemas de gestión de salud y seguridad	Persona asignada o nombrada para ocuparse exclusivamente a la Salud y Seguridad en el Trabajo	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 78, 109 y 110 (#6). Código de Trabajo: Art.128 (#7 y 24), 138 (#13), 185, 282. Ley 67 del 30 de octubre de 2015: Art. 1 a 4, 9 y 10. Decreto Ejecutivo No.2 de 15 febrero de 2008: Art. 26. Resolución 45588 del 17 de febrero de 2011: Art. 26	¿La empresa cuenta con un responsable de los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo que verifique el cumplimiento de la normatividad en materia de salud y seguridad en el trabajo?	



SALUD Y SEGURIDAD

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
8	Salud y Seguridad	Sistemas de gestión de salud y seguridad	Persona asignada o nombrada para ocuparse exclusivamente a la Salud y Seguridad en el Trabajo	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 78, 109 y 110 (#6). Código de Trabajo Art.:128 (#7 y 24), 138 (#13), 185, 282 y 286. Decreto Ejecutivo 17 de 18 de abril de 2008: Art. 2 Decreto Ejecutivo No.2 de 15 febrero de 2008: Art. 26. Resolución 45588 del 17 de febrero de 2011: Art. 26	¿La empresa tiene una persona asignada o nombrada para ocuparse exclusivamente en atender las actividades de promoción, prevención y protección de la seguridad e higiene en el trabajo?	
9	Salud y Seguridad	Sistemas de gestión de salud y seguridad	Programa de capacitación en Salud e higiene en el Trabajo	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 78, 109 y 110 (#6). Código de Trabajo: Art. 128 (#7), 138 (#13), 185, y 282. Decreto Ejecutivo 17 de 18 de abril de 2008: Art. 4 (Lit.e). Decreto Ejecutivo No.2 de 15 febrero de 2008: Art. 14 (Lit.j), 18 (Lit.g), 30 (Lit.h) y 38 (Lit.d). Resolución 45588 del 17 de febrero de 2011: Art. 6 (Lit.f) y 23 Resolución 124 de 20 de marzo de 2001: Art. 3.1.6	¿La empresa tiene elaborado un programa de capacitación para los integrantes del comité de salud e higiene en el trabajo?	
10	Salud y Seguridad	Sistemas de gestión de salud y seguridad	Reporte de los accidentes y la no ocurrencia de accidentes a la autoridad competente	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 78, 109 y 110 (#6). Código de Trabajo: Art. 126 (#10), 138 (#13), 185, y 282. Ley 14 del 30 de enero de 1967: Art. 14. Decreto Ejecutivo 17 de 18 de abril de 2004: Art. 4 (Lit.g) Decreto Ejecutivo No.2 de 15 febrero de 2008: Art. 32.	¿La empresa cumple con la obligación de dar aviso de los accidentes ocurridos a la Caja de Seguro Social, dentro del plazo establecido por la ley y sus reglamentos?	
11	Salud y Seguridad	Sistemas de gestión de salud y seguridad	Registros estadísticos de los accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 78, 109 y 110 (#6). Código de Trabajo: Art. 126 (#10), 138 (#13), 185, y 282. Ley 14 del 30 de enero de 1967: Art. 14. Decreto Ejecutivo No.2 de 15 febrero de 2008: Art.: 22 (#8), 31 (Lit.b) y 30 (Lit.c).	¿La empresa lleva un registro estadístico de los accidentes de trabajo que ocurren a sus trabajadores y/o enfermedades relacionadas con el trabajo?	
12	Salud y Seguridad	Sistemas de gestión de salud y seguridad	Exigencia de Salud y Seguridad en el Trabajo a los contratistas y subcontratistas que le prestan servicios con sus trabajadores	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 78, 109 y 110 (#6). Código de Trabajo: Art. 126 (#10), 138 (#13), 185, y 282. Ley 67 del 30 de octubre de 2015: Art. 5. Decreto Ejecutivo No.2 de 15 febrero de 2008: Art. 12 (Lit.d, e).	¿La empresa exige a los contratistas y subcontratistas, que le prestan servicios, el cumplimiento de sus propios programas de seguridad y salud en el trabajo para con sus trabajadores?	



HIGIENE

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
1	Salud y Seguridad	Higiene	Servicios higiénicos adecuados y accesibles	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 71, 78 y 79. Código de Trabajo Art.: 185, 283 (#5). Ley 66 del 10 de noviembre de 1947: Art. 85 (#3 a 7), 208 (#5) Ley Especial 6 del 4 de enero de 2008: Art. 32. Decreto Ejecutivo No.2 de 15 febrero de 2008: Art. 13 (Lit.d) y Art. 46 Decreto de Gabinete 188 de 11 de junio de 1970: Art. 11 y 13. Resolución 45588 del 17 de febrero de 2011; Art.: 14 y 20.	¿La empresa cuenta en el centro de trabajo con los servicios sanitarios adecuados y accesibles para sus trabajadores?	
2	Salud y Seguridad	Higiene	Instalaciones para lavarse las manos y jabón adecuados	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 71, 78 y 79. Código de Trabajo: Art. 185, 283 (#5). Ley 66 del 10 de noviembre de 1947: Art. 208 (#5) Ley Especial 6 del 4 de enero de 2008: Art. 32 Decreto Ejecutivo No.2 de 15 febrero de 2008, Art.:13 (Lit.d) y Art.: 46 Decreto de Gabinete 188 de 11 de junio de 1970: Art. 11 y 13. Resolución 45588 del 17 de febrero de 2011: Art. 14 y 20	¿La empresa cuenta en el centro de trabajo con instalaciones para lavamanos y jabón, adecuadas y accesibles para sus trabajadores?	
3	Salud y Seguridad	Higiene	Agua potable, segura y gratuita	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 71, 78 y 79. Código de Trabajo: Art. 185, 283 (#5). Ley Especial 6 del 4 de enero de 2008: Art. 32 Decreto Ejecutivo No.2 de 15 febrero de 2008: Art. 13 (Lit.d) y Art. 46 Decreto de Gabinete 188 de 11 de junio de 1970: Art. 11 y 12. Resolución 45588 del 17 de febrero de 2011: Art. 12 y 20.	¿La empresa cuenta con abastecimiento suficiente de agua potable en proporción al número de trabajadores, fácilmente accesible a todos ellos y distribuidos en lugares próximos a los puestos de trabajo?	
4	Salud y Seguridad	Higiene	Zona para comer	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 78 y 79. Código de Trabajo: Art. 128 (#25), 185, 283 (#7). Ley 66 del 10 de noviembre de 1947: Art. 208 (#6) Ley Especial 6 del 4 de enero de 2008: Art. 32 Decreto Ejecutivo No.2 de 15 febrero de 2008: Art. 46 y 47 Resolución 45588 del 17 de febrero de 2011: Art. 16.	¿La empresa cuenta con áreas destinadas para comedores ubicados en lugares próximos a los de trabajo, separados de otros locales y de focos insalubres o molestos?	
5	Salud y Seguridad	Higiene	Lugar de trabajo limpio y ordenado	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 78 y 79. Código de Trabajo: Art. 128 (#25), 185, 282, 283 (#5). Ley 5 del 11 de enero de 2007: Art. 30. Ley Especial 6 del 4 de enero de 2008: Art. 13 (#1). Decreto Ejecutivo No.2 de 15 febrero de 2008: Art.40 a 47 Decreto de Gabinete 188 de 11 de junio de 1970: Art. 7,11 y 15. Resolución 45588 del 17 de febrero de 2011: Art. 11.	¿La empresa mantiene los locales de trabajo y dependencias anexas, en buen estado de aseo y debidamente ordenados?	



PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
1	Salud y Seguridad	Protección del trabajador	Castigo a los trabajadores si se ausentan de situaciones de trabajo en las cuales piensan hay un riesgo serio e inminente a su vida o su salud	Constitución Política: Art. 4, 17 y 78. Código de Trabajo: Art. 127 (#9), 185 (#4), 187, 188, 282. Ley Especial 6 del 4 de enero de 2008: Art. 11 (Lit.d) y Art.12 (#1). Decreto Ejecutivo No.2 de 15 febrero de 2008: Art. 38 (Lit.f) y 377. Resolución 45588 del 17 de febrero de 2011: Art. 7 (Lit.e) y 8 (Lit.b).	¿Son sancionados los trabajadores que se ausentan a su trabajo porque piensan que hay un riesgo serio e inminente a su vida o su salud?	
2	Salud y Seguridad	Protección del trabajador	Vigencia de licencias de operación de equipos generadores de vapor	Constitución Política: Art. 4, 17 y 78. Código de Trabajo Art.: 126 (#1) Decreto Ejecutivo No.2 de 15 febrero de 2008: Art. 381.	¿Los operadores de los equipos generadores de vapor tienen vigentes sus licencias de operación?	
3	Salud y Seguridad	Protección del trabajador	Vigencia de licencias de operación de vehículos	Constitución Política: Art. 4, 17 y 78. Código de Trabajo: Art. 126 (#1 y 8) Decreto Ejecutivo No.2 de 15 febrero de 2008: Art. 30 (Lit.k).	¿Los trabajadores que requieran licencia para operar vehículos las tienen vigentes?	
4	Salud y Seguridad	Protección del trabajador	Provisión de toda ropa y equipos de protección personal (EPP) necesarios	Constitución Política: Art. 4, 15, 17 y 78. Código de Trabajo: Art. 126 (#6) y 128 (#3 y 31). 134 Ley Especial 6 del 4 de enero de 2008: Art. 28 y 30. Decreto Ejecutivo No.2 de 15 febrero de 2008, Art.: 18 (Lit.e), 50, 51 y 372 (Lit.b). Resolución 45588 del 17 de febrero de 2011, Art.: 6 (Lit.h). Resolución 195 del 23 de abril de 2003: Art.6 (Lit.b). Resolución 124 de 20 de marzo de 2001: Art. 3.2.1, 4.7.1 y 4.7.2 Resolución 506 del 6 de octubre de 1999: Art. 4.1.7 y 4.2.5	¿La empresa provee gratuitamente a sus trabajadores ropa y equipo de protección personal necesario para el desarrollo de sus actividades?	
5	Salud y Seguridad	Protección del trabajador	Plan de supervisión sobre el estado de los equipos de protección personal	Constitución Política: Art. 4, 15, 17 y 78. Código de Trabajo: Art. 134. Decreto Ejecutivo No.2 de 15 febrero de 2008: Art. 31. Resolución 45588 del 17 de febrero de 2011: Art. 6 (Lit.e). Resolución 506 del 6 de octubre de 1999: Art. 4.2.5	¿La empresa cuenta con un plan de supervisión sobre el estado de los equipos de protección personal?	
6	Salud y Seguridad	Protección del trabajador	Capacitación sobre los equipos de protección personal (EPP) disponibles	Constitución Política: Art. 4, 15, 17 y 78. Código de Trabajo: Art. 186, 282, 284 (#5) y 286. Ley Especial 6 del 4 de enero de 2008: Art. 33. Resolución 45588 del 17 de febrero de 2011: Art. 8 (Lit.c, d). Resolución 506 del 6 de octubre de 1999: Art. 4.2.2 y 4.2.3	¿La empresa capacita efectivamente y anima a sus trabajadores para el uso de los equipos de protección personal disponibles?	
7	Salud y Seguridad	Protección del trabajador	Trabajadores tienen los materiales de trabajo, interruptores y controles a su alcance	Constitución Política: Art. 4, 15, 17 y 78. Código de Trabajo: Art. 128 (#7 y 8). Decreto Ejecutivo No.2 de 15 febrero de 2008: Art. 314 y 316. Resolución 711 de 22 de marzo de 2006: Art. 2	¿La empresa se asegura que los interruptores y controles al alcance del trabajador, estén colocados e identificados de forma que su accionamiento sea seguro y no pueda ser involuntario?	
8	Salud y Seguridad	Protección del trabajador	Disponibilidad de sillas adecuadas	Constitución Política: Art. 4, 15, 17 y 78. Código de Trabajo: Art. 114, 128 (#9), 282 y 287 (#4) Decreto de Gabinete 188 de 11 de junio de 1970: Art.: 14.	¿Los trabajadores disponen de un número suficiente de sillas?	



PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
9	Salud y Seguridad	Protección del trabajador	Adecuación de áreas para trabajadores que laboran de pie.	Constitución Política: Art. 4, 15, 17 y 78. Código de Trabajo: Art. 128 (#24), 282, 283 (#2)	¿Los trabajadores que trabajan de pie cuentan con el mobiliario para laborar cómodamente?	
10	Salud y Seguridad	Protección del trabajador	Medidas para evitar levantar cargas pesadas	Constitución Política: Art. 4, 15, 17 y 78. Código de Trabajo: Art. 128 (#24), 138 (#13), 282, 287 (#5). Decreto Ejecutivo No.2 de 15 febrero de 2008, Art.: 98 (#2) y 97. Decreto de Gabinete 40 del 26 de febrero de 1971: Art. 9 (#1) Decreto 15 del 30 de junio de 1982: Art. 1. Decreto 21 del 30 de noviembre de 1981: Art. 1 y 3.	¿La empresa ha implementado las medidas mínimas para evitar la manipulación manual de cargas pesadas por parte de los trabajadores?	
11	Salud y Seguridad	Protección del trabajador	Capacitación sobre cómo usar maquinaria y equipo de manera segura	Constitución Política: Art. 4, 15, 17 y 78. Código de Trabajo: Art. 128 (#7 y 8) 282 y 286. Ley Especial 6 del 4 de enero de 2008: Art. 11 y 17 (#1 Lit.d). Decreto Ejecutivo No.2 de 15 febrero de 2008, Art.: 18 (Lit.g). Decreto 21 del 30 de noviembre de 1981: Art. 2 y 3.	¿La empresa capacita efectivamente a los trabajadores sobre el uso de maquinaria y equipo de manera segura?	
12	Salud y Seguridad	Protección del trabajador	Protectores para partes móviles de equipo	Constitución Política: Art. 4, 15, 17 y 78. Código de Trabajo: Art. 128 (#8) 282 y 286. Ley 66 del 10 de noviembre de 1947: Art. 208 (#3) Decreto de Gabinete 56 del 26 de febrero de 1971 Art.: 2 (#2 y 4), 3 (Lit.b) y 11.	¿Existen protectores apropiados instalados y mantenidos en todas las partes móviles y peligrosas de maquinaria y equipo?	
13	Salud y Seguridad	Protección del trabajador	Cables electrónicos, interruptores y enchufes instalados y mantenidos adecuadamente.	Constitución Política: Art. 4, 15, 17 y 78. Código de Trabajo: Art. 128 (#8), 282 Ejecutivo No.2 de 15 febrero de 2008: Art. 317. Resolución 711 de 22 de marzo de 2006: Art. 2	¿Los cables eléctricos, interruptores y enchufes son instalados, conectados a tierra y mantenidos de manera adecuada?	
14	Salud y Seguridad	Protección del trabajador	Señales de advertencia adecuados	Constitución Política: Art. 4, 15, 17 y 78. Código de Trabajo: Art. 128 (#8, 282 Decreto Ejecutivo No.2 de 15 febrero de 2008: Art. 66 (Lit.m) y 73 (Lit.a.1). Resolución 45588 del 17 de febrero de 2011: Art. 6 (Lit.d). Resolución 124 del 20 de marzo de 2001: Art. 3.1.7	¿La empresa dispone de señales de advertencia adecuadas considerando: los riesgos, los elementos o circunstancias que hayan de señalizarse, los lugares que lo requieran, el número de trabajadores involucrados etc., de tal forma que estas resulten eficaces?	
15	Salud y Seguridad	Protección del trabajador	Señales de advertencia adecuados	Constitución Política: Art. 4, 15, 17 y 78. Código de Trabajo: Art. 128 (#7 y 8). 282 Decreto Ejecutivo 2 de 15 febrero de 2008: Art. 96 (#2), 146 y 358. Resolución 45588 del 17 de febrero de 2011: Art. 6 (Lit.d).	¿La empresa dispone de señales de advertencia en áreas peligrosas o insalubres?	
16	Salud y Seguridad	Protección del trabajador	Señales de advertencia adecuados	Constitución Política: Art. 4, 15, 17 y 78. Código de Trabajo: Art.128 (#7 y 8.) y 286. Decreto de Gabinete 56 del 26 de febrero de 1971: Art. 11.	¿La empresa dispone y utiliza señales de advertencia adecuadas durante las actividades de mantenimiento y limpieza de la maquinaria y equipo?	



ASISTENCIA MÉDICA

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
1	Salud y Seguridad	Asistencia médica	Trabajadores expuestos a riesgos relacionados con el trabajo reciben revisiones médicas gratuitas	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 78 y 79. Código de Trabajo: Art. 126 (#12), 185 Decreto Ejecutivo 2 de 15 febrero de 2008: Art. 92 Decreto de Gabinete 41 del 26 de febrero de 1971 Art. 3	¿Los trabajadores expuestos a riesgos de trabajo reciben revisiones médicas gratuitas?	
2	Salud y Seguridad	Asistencia médica	Cumplimiento de revisiones médicas fijadas periódicamente para el trabajador	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 78 y 79. Código de Trabajo: Art. 126 (#12), 185 (#7), 248 (#2) Ejecutivo 2 de 15 febrero de 2008 Art. 92. Resolución 45588 del 17 de febrero de 2011: Art. 7 (Lit.g). Resolución 506 del 6 de octubre de 1999: Art. 4.2.4	¿La empresa realiza revisiones médicas fijadas periódicamente para el trabajador?	
3	Salud y Seguridad	Asistencia médica	Riesgos de Salud y Seguridad en el Trabajo para trabajadoras embarazadas o madres lactantes	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 78, 79 y 110 (#3). Código de Trabajo: Art. 107, 114 y 116, 185. Ley 66 del 10 de noviembre de 1947: Art. 208 (#7) Decreto Ejecutivo 2 de 15 febrero de 2008: Art. 36 y 379. Resolución 45588: del 17 de febrero de 2011, Art. 8 (Lit.b).	¿La empresa lleva a cabo evaluaciones periódicas para verificar el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo programadas en el Plan?	
4	Salud y Seguridad	Asistencia médica	Prevención del VIH / SIDA	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 78 y 79. Código de Trabajo: Art. 126 (#9), 248 (#2 y 12) y 289.	¿La empresa realiza actividades de medicina preventiva encaminadas a prevenir las enfermedades de transmisión sexual y el VIH/SIDA?	
5	Salud y Seguridad	Asistencia médica	Suministros/cajas de primeros auxilios fácilmente accesibles en el lugar de trabajo	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 78 y 79. Código de Trabajo: Art. 185, 186, 282 Decreto Ejecutivo 2 de 15 febrero de 2008: Art. 25 y 48. Decreto de Gabinete 188 de 11 de junio de 1970: Art. 19. Resolución 45588 del 17 de febrero de 2011: Art. 19	¿La empresa se asegura que haya suficientes suministros / botiquines de primeros auxilios fácilmente accesibles en el lugar de trabajo?	
6	Salud y Seguridad	Asistencia médica	Lista básica de medicamentos necesarios en la enfermería en caso exista	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 78 y 79. Código de Trabajo: Art. 185, 186, 282 Ley Especial 6 del 4 de enero de 2008: Art. 31. Decreto Ejecutivo 2 de 15 febrero de 2008: Art. 25, 48 y 49. Decreto de Gabinete 188 de 11 de junio de 1970: Art. 19.	¿La empresa cuenta con enfermería, clínica médica y/o botiquín con los medicamentos básicos necesarios para prestar primeros auxilios o aquellos determinados en el reglamento?	
7	Salud y Seguridad	Asistencia médica	Formación en primeros auxilios para los trabajadores	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 78 y 79. Código de Trabajo: Art. 185, 186, 282 Ley Especial 6 del 4 de enero de 2008: Art. 31. Decreto Ejecutivo 2 de 15 febrero de 2008: Art. 25. Resolución 45588 del 17 de febrero de 2011: Art. 6 (Lit.L) y 7 (Lit.h).	¿La empresa ha impartido formación o capacitación en primeros auxilios a los trabajadores?	



PRODUCTOS QUÍMICOS

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
1	Salud y Seguridad	Productos químicos	Inventario de productos químicos	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 78 y 79. Código de Trabajo: Art. 282, 283 (#9). Decreto Ejecutivo 2 de 15 febrero de 2008: Art. 368. Resolución 124 del 20 de marzo de 2001: Art. 1.1, 4.4.2 y 7.1	¿La empresa mantiene un registro de todas las sustancias químicas o peligrosas usadas en el lugar de trabajo y con las hojas de seguridad de las mismas?	
2	Salud y Seguridad	Productos químicos	Productos químicos y peligrosos etiquetados	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 78 y 79. Código de Trabajo: Art. 282, 283 (#9). Decreto Ejecutivo 2 de 15 febrero de 2008: Art. 368. Resolución 124 del 20 de marzo de 2001: Art. 1.1 y 4.4.2	¿La empresa mantiene las sustancias químicas y peligrosas etiquetadas o marcadas de acuerdo a los planes vigentes en la empresa y/o las leyes y reglamentos?	
3	Salud y Seguridad	Productos químicos	Productos químicos y peligrosos almacenados	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 78 y 79. Código de Trabajo: Art. 282 y 283 (#9). Decreto Ejecutivo 2 de 15 febrero de 2008: Art. 66 (Lit.j) y 369. Resolución 124 del 20 de marzo de 2001: Art. 1.1 y 4.4.2	¿Las sustancias químicas y peligrosas están correctamente almacenadas?	
4	Salud y Seguridad	Productos químicos	Notificación del listado de productos químicos con los que cuenta la empresa y dispone de Hojas de Datos de Seguridad de los productos.	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 78 y 79. Código de Trabajo: Art. 282, 283 (#9). Decreto Ejecutivo 2 de 15 febrero de 2008: Art. 363. Resolución 124 del 20 de marzo de 2001: Art. 1.1 y 3.1.3	¿La empresa ha notificado el listado de productos químicos con los que cuenta ante la autoridad correspondiente?	
5	Salud y Seguridad	Productos químicos	Medidas para evaluar, controlar, prevenir y limitar la exposición de las personas trabajadoras a productos químicos y peligrosos	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 78 y 79. Código de Trabajo: Art. 282, 283 (#9). Decreto Ejecutivo 2 de 15 febrero de 2008: Art. 21 (Lit.b) y 364. Decreto de Gabinete 188 de 11 de junio de 1970: Art. 17. Resolución 124 de 20 de marzo de 2001: Art. 1, 1.1, 3.1.1 y 3.1.2	¿La empresa ha tomado medidas para evaluar, controlar, prevenir y limitar la exposición de los trabajadores a sustancias químicas y peligrosas?	
6	Salud y Seguridad	Productos químicos	Capacitación para personas trabajadoras que usan productos químicos y peligrosos	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 78 y 79. Código de Trabajo: Art. 186, 282, 283 (#9). Decreto Ejecutivo 2 de 15 febrero de 2008: Art. 376. Resolución 124 de 20 de marzo de 2001: Art. 1.1, 3.1.4 y 3.1.5	¿La empresa ha facilitado información y capacitación necesaria a los trabajadores para el uso y manejo correcto de las sustancias químicas peligrosas, con ocasión del trabajo?	
7	Salud y Seguridad	Productos químicos	Medios adecuados para lavado y limpieza en caso de una exposición a sustancias peligrosas	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 78 y 79. Código de Trabajo: Art. 185 y 282. Decreto Ejecutivo 2 de 15 febrero de 2008: Art. 369. Resolución 124 de 20 de marzo de 2001: Art. 1.1 y 3.2.4	¿La empresa dispone de medios adecuados para el lavado y limpieza del equipo utilizado en exposición a sustancias peligrosas usadas en el lugar de trabajo?	



ASISTENCIA MÉDICA

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
8	Salud y Seguridad	Productos químicos	Medios adecuados para lavado y limpieza en caso de una emergencia causada por exposición a sustancias químicas peligrosas	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 78 y 79. Código de Trabajo: Art. 185 y 282 Decreto Ejecutivo 2 de 15 febrero de 2008: Art. 369. Resolución 124 de 20 de marzo de 2001: Art. 1.1, 3.1.4 y 3.1.5	¿La empresa dispone de medios adecuados para lavado y limpieza en caso de una emergencia causada por exposición a sustancias químicas peligrosas?	
9	Salud y Seguridad	Productos químicos	Capacitación a trabajadores sobre manejo de una emergencia causada por exposición a sustancias químicas peligrosas	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 78 y 79. Código de Trabajo: Art. 185, 186, 282. Decreto Ejecutivo 2 de 15 febrero de 2008: Art. 371. Resolución 45588 del 17 de febrero de 2011: Art. 8 (Lit.c) Resolución 124 del 20 de marzo de 2001: Art. 1.1 y 3.1.4	¿La empresa capacita a los trabajadores sobre cómo manejar una emergencia causada por exposición a sustancias químicas peligrosas?	
AMBIENTE DE TRABAJO						
1	Salud y Seguridad	Ambiente de trabajo	Temperatura en el lugar de trabajo	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 78, 109, 110(#6) Código de Trabajo: Art. 283 (#4) y 284 (#4). Decreto Ejecutivo 2 de 15 febrero de 2008: Art. 91, 155 y 358. Decreto de Gabinete 188 de 11 de junio de 1970: Art. 10 y 11. Resolución 45588 del 17 de febrero de 2011: Art. 6 y 10.	¿La temperatura en el lugar de trabajo es aceptable?	
2	Salud y Seguridad	Ambiente de trabajo	Ventilación adecuada	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 78, 109, 110(#6). Código de Trabajo: Art. 128 (#12, Lit.b) y 284 (#4). Decreto Ejecutivo 2 de 15 febrero de 2008: Art. 96 (#1), 155 y 358. Decreto de Gabinete 188 de 11 de junio de 1970: Art. 8 y 11. Resolución 45588 del 17 de febrero de 2011: Art. 10.	¿La empresa asegura que el lugar de trabajo tenga la ventilación adecuada?	
3	Salud y Seguridad	Ambiente de trabajo	Niveles de ruido adecuados	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 78, 109, 110(#6). Código de Trabajo: Art. 283 (#8). Decreto Ejecutivo 2 de 15 febrero de 2008: Art. 64. Decreto de Gabinete 188 de 11 de junio de 1970: Art. 11 y 18. Resolución 45588 del 17 de febrero de 2011: Art. 10. Resolución 506 del 6 de octubre de 1999.	¿La empresa asegura que los niveles de ruido son aceptables?	
4	Salud y Seguridad	Ambiente de trabajo	Iluminación adecuada	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 78. Código de Trabajo: Art. 283 (#3). Ley Especial 6 del 4 de enero de 2008: Art. 25. Decreto Ejecutivo 2 de 15 febrero de 2008: Art. 96. Decreto de Gabinete 188 de 11 de junio de 1970: Art. 9 y 11. Decreto de Gabinete 40 del 26 de febrero de 1971: Art. 2 (#1) y 7 (#2) Resolución 45588 del 17 de febrero de 2011: Art. 17. Resolución 93-319 del 4 de marzo de 1993.	¿La empresa asegura que el lugar de trabajo tiene una iluminación adecuada?	



PLAN DE EMERGENCIAS

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
1	Salud y Seguridad	Plan de emergencias	Plan de emergencia	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 78 y 110 (#6). Código de Trabajo: Art. 185 y 282 Decreto Ejecutivo 2 de 15 febrero de 2008: Art. 31 y 135. Resolución 124 del 20 de marzo de 2001: Art. 3.1.4	¿La empresa ha elaborado e implementado un plan de emergencia?	
2	Salud y Seguridad	Plan de emergencias	Comunicación y publicación del plan de emergencia	Constitución Política: Art. 4, 7, 15, 17, 78 y 110 (#6). Código de Trabajo: Art. 11 Decreto Ejecutivo 2 de 15 febrero de 2008: Art. 31 y 135. Resolución 45588 del 17 de febrero de 2011: Art. 6 (Lit.c)	¿La empresa comunica y tiene publicado de manera visible el plan de emergencia en el idioma de los trabajadores?	
3	Salud y Seguridad	Plan de emergencias	Sistemas de detección de incendios y alarma	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 78 y 110 (#6). Código de Trabajo: Art. 282 Ley Especial 6 del 4 de enero de 2008: Art. 29. Resolución 45588 del 17 de febrero de 2011: Art. 21	¿El lugar de trabajo dispone de sistemas de detección de incendios y alarma?	
4	Salud y Seguridad	Plan de emergencias	Equipo contra incendios adecuados	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 78 y 110 (#6). Código de Trabajo: Art. 282 Ley Especial 6 del 4 de enero de 2008: Art. 29. Resolución 45588 del 17 de febrero de 2011: Art. 21 Resolución 15 del 26 de enero de 2006: Art. 1 y 2 Resolución 46 del 3 de febrero de 1975: Art.1 y 2	¿El lugar de trabajo tiene equipos adecuados contra incendios?	
5	Salud y Seguridad	Plan de emergencias	Formación de suficientes personas en uso de equipos contra incendios	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 78 y 110 (#6). Código de Trabajo: Art. 185 y 282 Decreto Ejecutivo 2 de 15 febrero de 2008: Art.: 31(Lit. e). Resolución 45588 del 17 de febrero de 2011: Art. 6 (Lit. f) Resolución 124 del 20 de marzo de 2001: Art. 3.1.6	¿La empresa ha capacitado a un número suficiente de trabajadores en el uso de los equipos contra incendios?	
6	Salud y Seguridad	Plan de emergencias	Salidas de emergencia y rutas de evacuación están claramente marcadas y señalizadas	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 78 y 110 (#6). Código de Trabajo: Art. 185 y 282. Decreto Ejecutivo 2 de 15 febrero de 2008: Art. 66, 68 y 146. Resolución 45588 del 17 de febrero de 2011: Art. 6 (Lit. e)	¿Las salidas de emergencia y rutas de evacuación están claramente marcadas y señalizadas?	
7	Salud y Seguridad	Plan de emergencias	Suficientes salidas de emergencia	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 78 y 110 (#6). Código de Trabajo: Art. 185 y 282.	¿El centro de trabajo cuenta con suficientes salidas de emergencia?	
8	Salud y Seguridad	Plan de emergencias	Salidas de emergencia accesibles, libres de obstrucciones y sin cerrar con llave	Constitución Política: Art. 4, 15, 17, 78, y 110 (#6). Código de Trabajo: Art. 185 y 282. Decreto Ejecutivo 2 de 15 febrero de 2008: Art. 68 (Lit. d) y 72 (#3).	¿Las salidas de emergencia están accesibles, libres de obstrucciones y sin cerrar con llave durante la jornada laboral, incluso durante horas de trabajo extraordinarias?	



ASISTENCIA MÉDICA

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
9	Salud y Seguridad	Plan de emergencias	Ejercicios de evaluación de emergencias	Constitución Política Art.: 4, 15, 17, 78 y 110 (#6). Código de Trabajo: Art. 185 y 282.	¿La empresa realiza ejercicios periódicos de evacuación en caso de emergencias?	
10	Salud y Seguridad	Plan de emergencias	Implementación de los planes de emergencia	Constitución Política Art.: 4, 15, 17, 78 y 110 (#6). Código de Trabajo Art.: 185 y 282. Resolución 45588 del 17 de febrero de 2011, Art.: 6 (Lit. e) Resolución 124 del 20 de marzo de 2001: Art. 3.1.2	¿La empresa ha cumplido con la implementación de los planes de emergencia?	
VIVIENDA DE LOS TRABAJADORES						
1	Salud y Seguridad	Vivienda de los trabajadores	Vivienda de los trabajadores	Código de Trabajo: Art. 126 (#11), 128 (#12) y 235 (#3).	¿La empresa suministra vivienda adecuada para el trabajador en caso de que lo requiera, conforme al contrato de trabajo, las leyes y reglamentos vigentes?	
2	Salud y Seguridad	Vivienda de los trabajadores	Condiciones de las viviendas de los trabajadores	Código de Trabajo: Art. 126 (#11), 128 (#12) y 235 (#3). Resolución 45588 del 17 de febrero de 2011: Art. 15	¿Cuándo la empresa proporciona una vivienda al trabajador, ya sea a través de comodato o arrendamiento, la mantiene en condiciones habitables y realiza las reparaciones necesarias y convenientes observadas por el trabajador o la empresa?	



SEGURIDAD SOCIAL

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
1	Seguridad social	Seguridad social	Inscripción de trabajadores	Código de Trabajo: Art. 128 (#20), 304 y 305. Ley 51 del 27 de diciembre de 2005: Art. 77, 78, 81 y 87. Resolución 52805 de 29 de agosto de 2018: Art. 3 a 5, 12, 19, 21, 17, 61 y 75.	¿La empresa tiene afiliados a sus trabajadores ante la Caja de Seguro Social?	
2	Seguridad social	Seguridad social	Deducción de contribuciones a la seguridad social de todos los trabajadores	Código de Trabajo: Art. 128 (#20 y 21), 150, 161 y 304. Código Penal: Art. 241 y 242 Ley 51 del 27 de diciembre de 2005: Art. 90 y 91. Resolución 52805 de 29 de agosto de 2018: Art. 3 a 5, 12, 61 y 76.	¿La empresa aporta y deduce correctamente del salario del trabajador las cuotas obrero patronal dirigido a la Caja de Seguro Social que le corresponde conforme a la Ley?	
3	Seguridad social	Seguridad social	Pago correcto de la contribución de seguridad social por cada trabajador	Código de Trabajo: Art. 128 (#20 y 21), 161 y 304. Código Penal: Art. 241 y 242 Ley 51 del 27 de diciembre de 2005: Art. 90 y 91. Resolución 52805 de 29 de agosto de 2018: Art. 3 a 5, 12, 61 y 76.	¿La empresa entrega correctamente a la Caja de Seguro Social las cuotas del trabajador?	
4	Seguridad social	Seguridad social	Pago correcto de la contribución de seguridad social por cada trabajador	Código de Trabajo: Art. 128 (#20 y 21), 161 y 304. Código Penal: Art. 241 y 242 Ley 51 del 27 de diciembre de 2005: Art. 90 y 91. Resolución 52805 de 29 de agosto de 2018: Art. 3 a 5, 12, 61 y 76.	¿La empresa entrega correctamente a la Caja de Seguro Social la cuota patronal?	
5	Seguridad social	Seguridad social	Prestaciones de maternidad	Código de Trabajo: Art. 107 Ley 51 del 27 de diciembre de 2005: Art. 139 y 146. Resolución 52805 de 29 de agosto de 2018: Art. 3 a 5, 12 y 61.	¿La empresa concede a las trabajadoras en su periodo de maternidad las prestaciones que las leyes de trabajo y seguridad social les otorgan?	
6	Seguridad social	Seguridad social	Inscripción de trabajadores	Código de Trabajo: Art. 304 y 305. Ley 51 del 27 de diciembre de 2005: Art.: 77 y 78. Resolución 52805 de 29 de agosto de 2018: Art. 3 a 5, 12, 17, 19, 21, 61 y 75.	¿La empresa tiene afiliados a sus trabajadores ante la Caja de Seguro Social?	



MEDIO AMBIENTE

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
1	Medio ambiente	Medio ambiente	Sistema de gestión ambiental	Constitución Política: Art. 110 (#6).	¿La empresa cuenta con un sistema de gestión ambiental?	
2	Medio ambiente	Medio ambiente	Política de medio ambiente	Resolución 350, 351 y 352 del 26 de julio de 2000	¿La empresa cuenta con una Política de Medio Ambiente?	
3	Medio ambiente	Medio ambiente	Política de medio ambiente se compromete a reducir el impacto que provoca las operaciones de la empresa.	Código de Trabajo: Art. 282 y 283 (#1) Resolución 351 del 26 de julio de 2000: Art. 3.2 Resolución 350, y 352 del 26 de julio de 2000	¿En su Política de Medio Ambiente, la empresa se compromete a minimizar el impacto ambiental respecto a energía, emisiones atmosféricas, uso del agua, manejo de desechos o residuos sólidos, materiales peligrosos, y otros riesgos ambientales significativos?	
4	Medio ambiente	Medio ambiente	Sistema de preservación del medio ambiente	Código de Trabajo: Art. 282 y 283 (#1) Resolución 351 del 26 de julio de 2000: Art. 3.2 Resolución 350, y 352 del 26 de julio de 2000	¿La empresa cuenta con un programa o plan para la protección y conservación del ambiente?	
5	Medio ambiente	Medio ambiente	Manejo de desechos	Código de Trabajo: Art. 282 y 283 (#1) Resolución 351 del 26 de julio de 2000: Art. 3.2 Resolución 350, y 352 del 26 de julio de 2000	¿La empresa cuenta con un sistema para monitorear y controlar la contaminación por desechos sólidos?	
6	Medio ambiente	Medio ambiente	Manejo de escapes o descargas accidentales		¿La empresa cuenta con un plan detallado para manejar fugas o descargas accidentales de materiales peligrosos?	
7	Medio ambiente	Medio ambiente	Registro de emisiones		¿La empresa cuenta con un registro de emisiones?	
8	Medio ambiente	Medio ambiente	Programa de reciclaje		¿La empresa tiene un programa de reciclaje?	
9	Medio ambiente	Medio ambiente	Estudio de impacto ambiental u otros estudios ambientales en caso sean requeridos por ley	Código de Trabajo: Art. 282 y 283 (#1) Resolución 351 del 26 de julio de 2000: Art. 3.2 Resolución 350, y 352 del 26 de julio de 2000	¿La empresa cuenta con una auditoría de impacto ambiental u otros estudios ambientales requeridos por la ley?	



SEGURIDAD CIUDADANA

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	FUNDAMENTO LEGAL	PREGUNTA	OIT
1	Seguridad	Seguridad	Prácticas establecidas para prevenir introducción de mercadería no declarada en el manifiesto de embarque de salida	Código Penal: Art. 288-A, 228B	¿La empresa cuenta con prácticas establecidas para prevenir la introducción de mercancía no declarada en embarque de salida?	
2	Seguridad	Seguridad	Política para combatir el contrabando	Código Penal: Art. 288-A, 228B	¿La empresa cuenta con una política para combatir el contrabando?	
3	Seguridad	Seguridad	Antecedentes de trabajadores que trabajan en seguridad, áreas de embarque o carga		¿La empresa cuenta con un sistema para verificar los antecedentes de los trabajadores que laboren en puestos de seguridad, en áreas de embarques o cargas, antes de que asuman el cargo?	
4	Seguridad	Seguridad	La empresa está en contacto con las autoridades para coordinar prácticas en prevención del tráfico de drogas.	Código de Trabajo: Art. 287 (#1)	¿La empresa coordina con las autoridades correspondientes acciones para prevenir la circulación de drogas?	
5	Seguridad	Seguridad	Prohibición de ingreso a las instalaciones a los que no son trabajadores		¿La empresa limita el ingreso y circulación de persona que no son empleados ni proveedores dentro de sus instalaciones?	
6	Seguridad	Seguridad	Carnets con foto para trabajadores		¿La empresa provee tarjetas de identificación y/o ingreso con foto a los trabajadores?	
7	Seguridad	Seguridad	Trabajadores y visitantes portan sus carnets todo el tiempo.		¿La empresa se asegura que los trabajadores y visitantes porten las tarjetas de identificación mientras permanecen en las instalaciones de la empresa?	
8	Seguridad	Seguridad	Escolta a visitantes cuando están en áreas de embarques		¿La empresa escolta a los visitantes mientras permanecen en el área de embarque?	



LOS PROVEEDORES

No.	TEMA	SUBTEMA	DESCRIPCIÓN DE TEMA	PREGUNTA	OIT
1	Proveedores	Proveedores	Procedimiento de evaluación y selección de proveedores	¿La empresa cuenta con un procedimiento por escrito para la evaluación y selección de proveedores y subcontratistas, tomando en cuenta su desempeño con los temas de esta Guía?	
2	Proveedores	Proveedores	Política de compras incluye cumplimiento de temas laborales	¿La empresa cuenta con una política de compras que contempla las prácticas laborales de los proveedores y contratistas?	
3	Proveedores	Proveedores	Registros adecuados de compromiso de los proveedores	¿La empresa mantiene registros adecuados del compromiso de los proveedores y subcontratistas (y sub-proveedores, cuando sea apropiado) con la responsabilidad social, que incluyen los temas de esta Guía (trabajo infantil, discriminación, trabajo forzado, derecho de asociación y negociación colectiva, etc.)?	
4	Proveedores	Proveedores	Entrega de requerimientos por escrito	¿La empresa les entrega por escrito (en el contrato u otro documento) los requerimientos temáticos de esta Guía a los proveedores y contratistas?	
5	Proveedores	Proveedores	Identificación de proveedores críticos en temas laborales	¿La empresa tiene un mecanismo para identificar a los proveedores con mayor índice o porcentaje de incumplimiento laboral?	
6	Proveedores	Proveedores	Procedimientos para asegurar cumplimiento de los compromisos	¿La empresa cuenta con un procedimiento por escrito para asegurar el cumplimiento de los temas de esta Guía con respecto a sus proveedores y subcontratistas?	
7	Proveedores	Proveedores	Aviso de no conformidades al proveedor o subcontratista	¿La empresa le avisa por escrito a los proveedores y subcontratistas de las no conformidades identificadas en la operación relacionado a las prácticas de esta Guía?	
8	Proveedores	Proveedores	Seguimiento a no conformidades	¿La empresa le ha dado seguimiento a las no conformidades de proveedores o contratistas para verificar la implementación de acciones correctivas?	
9	Proveedores	Proveedores	Terminación de relación contractual en caso de incumplimientos mayores o no conformidades continuas	¿La empresa ha terminado la relación comercial con proveedores o contratistas con no conformidades graves y/o con no conformidades continuas?	



PLAN DE MEJORA LABORAL

Al finalizar la autoevaluación, podrá identificar los hallazgos o incumplimientos laborales y deberá identificar acciones correctivas necesarias para mejorar las prácticas actuales. Para contar con un plan de corrección robusto es recomendable proyectar las fechas de inicio, de finalización, costo estimado y responsable de ejecutar cada acción correctiva para asegurar que ésta se realice

TEMA DE LA AUTOEVALUACIÓN	HALLAZGO	ACCIÓN CORRECTIVA PROPUESTA	
			Fecha de inicio:
			Fecha de finalización:
			Posible costo:
			Responsable:

TEMA DE LA AUTOEVALUACIÓN	HALLAZGO	ACCIÓN CORRECTIVA PROPUESTA	
			Fecha de inicio:
			Fecha de finalización:
			Posible costo:
			Responsable:

TEMA DE LA AUTOEVALUACIÓN	HALLAZGO	ACCIÓN CORRECTIVA PROPUESTA	
			Fecha de inicio:
			Fecha de finalización:
			Posible costo:
			Responsable:



PLAN DE MEJORA LABORAL

TEMA DE LA AUTOEVALUACIÓN	HALLAZGO	ACCIÓN CORRECTIVA PROPUESTA	
			Fecha de inicio:
			Fecha de finalización:
			Posible costo:
			Responsable:

TEMA DE LA AUTOEVALUACIÓN	HALLAZGO	ACCIÓN CORRECTIVA PROPUESTA	
			Fecha de inicio:
			Fecha de finalización:
			Posible costo:
			Responsable:

TEMA DE LA AUTOEVALUACIÓN	HALLAZGO	ACCIÓN CORRECTIVA PROPUESTA	
			Fecha de inicio:
			Fecha de finalización:
			Posible costo:
			Responsable:

GLOSARIO DE TÉRMINOS

4

- **Acción correctiva y preventiva:** Solución inmediata y continua a una “no conformidad” con alguna ley laboral.
- **Acuerdo de negociación colectiva:** Acuerdo negociado entre una empresa o grupo de empresas y una o más organizaciones de trabajadores, con el objeto de reglamentar las relaciones entre trabajadores y las empresas así como las condiciones en que el trabajo deba prestarse.
- **Agencia de empleo:** Una persona o entidad, independiente de las autoridades públicas, que provee el servicio de gestionar las ofertas y solicitudes de empleo y otros servicios relacionados con la búsqueda de trabajo, como proporcionar información, o que emplea a trabajadores con el objetivo de ponerlos a disposición de terceros.
- **Beneficios complementarios:** Remuneración en efectivo, especie o servicios adicionales al pago por el trabajo realizado tales como el disfrute de días festivos o permisos o licencias con goce de sueldo, beneficios de seguridad social, atención médica, servicios de salud, y varios diferenciales y bonos, vivienda, instalaciones educativas o recreativas.
- **Convenio:** Tratado internacional que una vez ratificado por un país es vinculante en su territorio nacional.
- **Contratista:** Mano de obra proporcionada por un patrón diferente al beneficiario.
- **Contrato de trabajo:** Acuerdo de voluntades entre dos personas con el objeto de que una de ellas trabaje en forma subordinada a favor de la otra.
- **Compensación:** La remuneración total, en efectivo o en especie, pagadera por la empresa al trabajador a cambio de trabajo realizado por este último durante un período de tiempo específico.
La compensación de trabajadores tiene dos componentes principales:
 1. Sueldos y salarios pagaderos en efectivo;
 2. Beneficios complementarios o contribuciones sociales pagaderas por las empresas como seguro social de financiamiento privado para procurar beneficios sociales para sus trabajadores; o contribuciones por los empleadores proporcionando beneficios sociales sin fondos.
- **Descanso remunerado:** En cualquier actividad económica, eso significa que mientras el trabajador goce de su período de descanso por vacaciones (descanso semanal o vacaciones anuales) seguirá gozando de su salario normal.
- **Destajo (tarea o pieza):** Forma de pago de salario basado en el número de unidades producidas, una cantidad determinada de trabajo o cualquier trabajo por el cual se pagan cuotas a destajo.
- **Descanso semanal:** Todo trabajador tiene derecho a un día, al menos 24 horas, de descanso remunerado luego de una semana completa de trabajo.
- **Discapacidad:** Aquella condición bajo la cual ciertas personas presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, y en igualdad de condiciones con las demás.
- **Discriminación:** Cualquier distinción, exclusión, o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Empleador:** Es en un contrato de trabajo la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal y subordinado bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario. La otra parte del contrato se denomina «trabajador» o empleado.
- **Empresa:** La totalidad de cualquier organización o entidad de negocio responsable de contratar a trabajadores y cumplir con las legislaciones laborales. Definición que en esta Guía también se usa para el patrón y/o el empleador.
- **Jornada laboral:** La jornada laboral es la cantidad de horas que al día, por semana o al mes, el trabajador labora bajo la dirección de una empresa, a cambio de un salario. La ley define los límites máximos de la jornada como derecho que tienen los trabajadores a que se les garantice descansos. Estos límites son diarios y dependen de si la jornada se realiza durante el día, por la noche o tanto en horas del día como de la noche (jornada mixta).
- **Libertad de asociación:** Un principio fundamental encaminado al libre ejercicio del derecho de los trabajadores y los empleadores, sin distinción alguna, a organizarse con el propósito de ampliar y defender sus intereses. Trabajadores podrán organizarse en sindicatos u otras organizaciones de trabajadores y empleadores en cámaras, gremios u otras organizaciones empresariales.
- **Negociación colectiva:** Es aquella que se realiza entre los trabajadores de una empresa y la empresa o representantes de empresas del sector. La finalidad de la negociación es llegar a un acuerdo en cuanto a las condiciones laborales aplicables a la generalidad de los trabajadores del ámbito en el que se circunscribe la negociación y sobre los temas que definan las partes.
- **Niño:** Cualquier persona menor de 15 años de edad.
- **Normas internacionales del trabajo:** El conjunto de convenios y recomendaciones que establecen los principios y los derechos básicos en los trabajos adoptados de forma tripartita por la OIT.
- **Organización de trabajadores:** Asociación voluntaria de trabajadores organizados permanentemente con el propósito de mantener y mejorar los términos de trabajo y las condiciones del lugar de trabajo.
- **Parte interesada:** Individuo o grupo interesado en, o afectado por, el desempeño social de la empresa. También se le denomina como grupo interesado o Stakeholder, en inglés.
- **Proveedor/sub-contratista:** Organización que suministra a la empresa bienes y/o servicios integrantes en la producción de bienes y/o servicios y utilizados en esta última.
- **Reducción de personal:** El despido de uno o más trabajadores con el fin de reducir la fuerza laboral.
- **Régimen disciplinario:** El sistema mediante el cual la empresa o el empleador ejerce su poder disciplinario mediante un proceso regulado por las normas laborales. Este sistema puede incluir amonestaciones verbales y/o escritas, suspensión con o sin goce de salario y despido sin responsabilidad patronal (o despido justificado). En cualquier acción disciplinaria vinculado al régimen, debe existir un vínculo causa-efecto entre la falta cometida y la sanción.
- **Salario:** Pago hecho por el empleador o por la empresa por un trabajo realizado. También se le denomina remuneración o retribución.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Salario mínimo:** El salario mínimo es establecido por la ley del país o la región. Este puede variar según sectores o ubicación geográfica donde labora el trabajador.
- **Sindicato:** Es una asociación de trabajadores o empleadores constituida para la defensa y promoción de intereses profesionales, económicos o sociales de sus miembros.
- **Sub-proveedor:** Entidad de negocio en la cadena de suministro que, directa o indirectamente, proporciona al proveedor bienes y/o servicios integrales que se utilizan en o para la producción de bienes y/o servicios de la empresa o del proveedor.
- **Suspensión de trabajo:** Es el cese temporal de los principales efectos del contrato de trabajo, sin que por ello deba entenderse disuelto el vínculo laboral. Esta suspensión se puede dar por desastres naturales, crisis nacionales, entre otros.
- **Trabajador:** Toda persona individual que presta sus servicios a un patrón en virtud de un contrato o relación de trabajo. Denominación que también se utiliza para identificar al empleado en esta Guía.

Trabajador eventual: El trabajador eventual es aquel que realiza trabajo sin un período de duración fijo y a los que la empresa convoca solamente cuando requiere. Puede tratarse de una actividad a tiempo completo o a tiempo parcial durante un lapso de tiempo variado.

Trabajo infantil: Toda actividad realizada por personas menores de 15 años de manera independiente o familiar, que impida el acceso, rendimiento y permanencia en la escuela, o se realice en ambientes peligrosos que causen perjuicio a su desarrollo intelectual, físico, psicológico, moral o social.

Trabajador joven: Personas entre la edad mínima para trabajar en el país y los 18 años. Cualquier trabajador por encima de la edad de un niño, según lo definido anteriormente, y por debajo de la edad de 18 años.

Trabajador migrante: Una persona que emigra o que ha emigrado de un país a otro, o en algunos casos entre regiones o provincias de un país, con el propósito específico de ejercer una actividad económica por la cual recibirá un salario.

Trabajo forzoso: Todo trabajo o servicio realizado bajo amenazas de castigo (incluido el no pago del salario, el despido y la violencia declarada o la amenaza de violencia) y que se realiza contra la propia voluntad.

Trabajo peligroso: el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

Trabajo penitenciario: También conocido como trabajo carcelario, es el trabajo voluntariamente realizado por personas en el sistema penitenciario con el fin de ir proporcionándoles hábitos de trabajo y destrezas que les permitan competir en condiciones de igualdad con el resto de ciudadanos.

Vivienda de los trabajadores: También conocido como alojamiento para los trabajadores, son las viviendas puestas a disposición de los trabajadores como parte del contrato de empleo. Estas viviendas deben reunir determinadas condiciones mínimas en cuanto al carácter y la calidad de alojamiento y las instalaciones.

OTRAS HERRAMIENTAS Y REFERENCIAS

5

- Guía sobre las normas internacionales del trabajo. OIT (2008). <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:1:>
 - Índice sobre los contenidos de los convenios y las recomendaciones de la OIT. <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12000::NO::>
 - Las reglas del juego: Una breve introducción a las normas internacionales de trabajo (Edición revisada 2009)
http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_318173/lang-es/index.htm
 - Decreto de Gabinete 252 de 30 de diciembre de 1971, por el cual se aprueba el Código de Trabajo de la República de Panamá.
https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=42679&p_country=PAN&p_count=320&p_classification=01.02&p_classcount=9
 - NORMLEX <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es>
Recurso desarrollado por OIT en el cual está a disposición información sobre las normas internacionales de trabajo. En concreto es una base de datos que ofrece información actualizada sobre ratificaciones, sobre legislación nacional sobre trabajo y seguridad social, entre otros.
 - “Measure and Improve Your Labor Standards Performance: Performance Standard 2 Handbook for Labor and Working Conditions”, Social Accountability International and International Finance Corporation. http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/ifc+sustainability/publications/publications_handbook_laborstandardsperformance_wci_1319577153058
- Guía publicada por la Corporación Financiera Internacional como una referencia práctica para empresas que buscan entender y mejorar sus sistemas gerenciales, así como su capacidad interna para mejorar sus prácticas laborales y su cadena productiva.
- SCORE: Sustaining Competitive and Responsible Enterprises, OIT.
<http://www.ilo.org/empent/Projects/score/lang-en/index.htm>
 - Programa de capacitación y consultoría en la empresa para mejorar la productividad, sostenibilidad y calidad de empleo en pequeñas y medianas empresas. El programa demuestra que mejoras en prácticas laborales de manufactura y de servicios ayuda a PYMES a acceder a cadenas productivas internacionales.
 - Proyecto verificación de la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, OIT.
<http://www.ilo.org/sanjose/programas-y-proyectos/verificaci%C3%B3n-implementaci%C3%B3n-libro-blanco/lang-es/index.htm>
 - Reportes de evaluación y verificación del progreso de los países de la región DR-CAFTA en la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco.

BIBLIOGRAFÍA

6

ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género, (segunda edición) Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2008.

Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, ILO-OSH 2001.

Estudio DR-CAFTA, BSR, 2011.

Guía sobre las normas internacionales del trabajo. OIT (2008).

Las reglas del juego: Una breve introducción a las normas internacionales de trabajo (Edición revisada 2009).

Measure and Improve Your Labor Standards Performance: Performance Standard 2 Handbook for Labor and Working Conditions, Social Accountability International and International Finance Corporation.

Principles of Fair Labor & Responsible Sourcing, Fair Labor Association, www.fairlabor.org

Recomendación sobre VIH y el sida y el mundo del trabajo, 2010 (núm. 200), Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2010.

Steger, U. Ed (2004) The Business of Sustainability: Building industry cases for corporate sustainability, Palgrave Macmillan, UK.

The Better Work Compliance Assessment Tool (CAT), Better Work. Responsabilidad Social 8000, SA8000® 2008, Social Accountability International.

MARCO NORMATIVO PANAMEÑO

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ

CÓDIGOS

Código de Trabajo

Código Penal

Código de la Familia

LEYES

Ley No.66 del 10 de noviembre de 1947, por la cual se aprueba el Código Sanitario de la República de Panamá.

Ley No.57 de 15 de diciembre de 1958, por la cual se aprueban el Convenio 30, Convenio 42, Convenio 45 y Convenio 52, suscritos por la Conferencia Internacional del Trabajo en diversas reuniones.

Ley 23 de 01 de febrero de 1966, por la cual se aprueban instrumentos de trabajo suscritos por la Conferencia Internacional del Trabajo en diversas reuniones.

Ley No.14 de 30 de enero de 1967, por la cual se aprueba el Convenio No.81 relativo a inspección del trabajo en la industria y el comercio de 19 de junio de 1947.

BIBLIOGRAFÍA

Ley No.8 de 30 de abril de 1981, por la cual se deroga la ley 95 de 31 de diciembre de 1976 y se dictan otras disposiciones en materia laboral.

Ley No.18 de 27 de mayo 1999, por la cual se aprueba el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997, (núm. 181), adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del trabajo (OIT), el 19 de junio de 1997.

Ley 17 de 15 de junio de 2000, por la cual se aprueba el Convenio Sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo (Convenio 138), adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el 26 de junio de 1973.

Ley No.18 de 15 de junio de 2000, por la cual se aprueba el Convenio Sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación, 1999 (núm. 182), adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el 17 de junio de 1999.

Ley No. 23 de 07 de julio de 2004, por la cual se aprueban la convención de las Naciones Unidas contra la violencia organizada transnacional; el protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de persona, especialmente mujeres y niños....

Ley No.51 de 27 de diciembre de 2005, que reforma la Ley Orgánica de la Caja de Seguro Social y dicta otras disposiciones.

Ley No.5 de 11 de enero de 2007, que agiliza el proceso de apertura de empresas y establece otras disposiciones.

Ley No.6 de 4 de enero de 2008, Por la cual se aprueba el Convenio Sobre la Seguridad y la Salud en la Construcción, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 20 de junio de 1988.

Ley No. 79 de 09 de noviembre de 2011, sobre trata de personas y actividades conexas.

Ley No.67 de 30 de octubre de 2015, que adopta medidas en la Industria de la construcción para reducir la incidencia de accidentes de trabajo.

Ley No.27 de 23 de mayo de 2017, que crea la licencia de paternidad para los trabajadores de empresas privadas y los servidores públicos.

Ley No.59 de 12 de septiembre de 2017, que modifica y adiciona artículos al Código de Trabajo.

DECRETO:

Decreto 21 del 30 de noviembre de 1981, por el cual se dictan disposiciones para aplicar el Convenio No.127, de la Organización Internacional del Trabajo, sobre los límites máximos del peso, para mujeres y jóvenes, en la labor de transporte manual de carga.

Decreto 15 del 30 de junio de 1982, el cual reforma el literal c) del Artículo 1 del Decreto No. 21 de 30 de noviembre de 1981, el cual establece los límites máximos del peso, para mujeres y jóvenes, en la labor de transporte manual de carga.

BIBLIOGRAFÍA

DECRETOS EJECUTIVOS:

Decreto Ejecutivo No.279 de 24 de septiembre de 2003, mediante el cual se crea la Red de Seguridad y Salud Contra el Trabajo Infantil Insalubre y Peligroso como Órgano adscrito al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Decreto Ejecutivo No.19 de 12 de junio de 2006, mediante el cual se adopta la lista del trabajo infantil peligroso, considerado como aquellos trabajos que, por las condiciones en que se llevan a cabo, implican un probable daño en la salud, la seguridad o la moralidad de los niños, niñas y adolescentes.

Decreto Ejecutivo No.320 de 8 de agosto de 2008, que reglamenta el Decreto Ley No. 3 de 22 de febrero de 2008, que crea el Servicio de Migración y dicta otras disposiciones.

Decreto Ejecutivo No.17 de 18 de abril de 2008, mediante el cual se modificaron algunos artículos del Decreto Ejecutivo número 15 de 3 de julio de 2007, con relación a las labores del Oficial de Seguridad y del Encargado de Seguridad, encargados de supervisar y verificar el cumplimiento de las normas de seguridad ocupacional, salud e higiene en el trabajo.

Decreto Ejecutivo No.2 de 15 de febrero de 2008, el cual regula y promueve la seguridad, salud e higiene en el trabajo de la construcción, a través de la aplicación y desarrollo de medidas y actividades necesarias, para la prevención de los factores de riesgos en las obras de construcción.

Decreto Ejecutivo No.18 de 20 de mayo de 2009, mediante el cual se reglamentan los Artículos 398, 400, 401, 403 y 431 del Decreto de Gabinete No. 252 de 30 de diciembre de 1971 (Código de Trabajo), modificado por la ley 2 de 1993.

Decreto Ejecutivo No.27 de 5 de junio de 2009, se adoptan medidas con el fin de preservar la independencia y autonomía de los sindicatos en las empresas y prevenir la injerencia de los empleadores en las organizaciones de trabajadores, ya sea abierta o encubierta.

Decreto Ejecutivo No.1 de 5 de enero de 2016, modifica y adiciona artículos al Decreto Ejecutivo No.19 de 12 de junio de 2006, que aprueba la Lista del Trabajo Infantil Peligroso, en el marco de Las Peores Formas del Trabajo Infantil.

Decreto Ejecutivo No.32 de 15 de abril de 2016, mediante el cual se reglamenta el funcionamiento de las agencias privadas de colocación.

Decreto Ejecutivo No.303 de 06 de septiembre de 2016, que reglamenta la ley 79 de 09 de noviembre de 2011, sobre trata de personas y actividades conexas.

Decreto Ejecutivo No.75 de 26 de diciembre de 2017, mediante el cual se fijan las nuevas tasas de salario mínimo por hora, según actividad económica, ocupación y tamaño de las empresas, en todo el territorio nacional.

Decreto Ejecutivo No.83 de 27 de diciembre 2017, el cual reglamenta la ley 27 de 23 de mayo de 2017, que crea la licencia de paternidad para los trabajadores de empresas privadas y los servidores públicos.

BIBLIOGRAFÍA

DECRETO DE GABINETE:

Decreto de Gabinete No. 160 de 4 de junio de 1970, por medio del cual se aprueba, el Convenio No.10 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a la edad de admisión de los niños al trabajo agrícola.

Decreto de Gabinete No. 188 de 4 de junio de 1970, se aprueba en todas sus partes el Convenio No.20 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la higiene en el Comercio y en las Oficinas.

Decreto de Gabinete No. 40 de 26 de febrero de 1971, por medio del cual se aprueba el Convenio No.32, de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la protección contra los accidentes de los trabajadores, empleados en la carga y descarga de los buques.

Decreto de Gabinete No. 41 de 26 de febrero de 1971, se aprueba en todas sus partes, el Convenio No. 55 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a las obligaciones del armador en caso de enfermedad, accidente o muerte de la Gente de Mar.

Decreto de Gabinete No. 56 de 26 de febrero de 1971, se aprueba el Convenio No.119 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la protección de la maquinaria movida por una fuerza no humana.

DECRETO LEY:

Decreto Ley 38 de 28 de julio de 1941, señala las normativas que deberán cumplir todos los contratos de trabajo dentro del territorio nacional.

Decreto Ley No. 3 de 22 de febrero de 2008, se creó el Servicio Nacional de Migración y el Consejo Consultivo de Migración, y se establecen otras disposiciones.

RESOLUCIONES:

Resolución No.93-319 del 4 de marzo de 1993, mediante la cual se señalaron los niveles de iluminación mínimos, para los cálculos utilizados en diseños de sistemas de iluminación en toda obra de ingeniería o arquitectura, exceptuando los de las unidades de vivienda.

Resolución No.506 del 6 de octubre de 1999, mediante la cual se aprobó el Reglamento Técnico DGNTI-COPANIT 44-2000 (higiene y seguridad industrial, condiciones de higiene y seguridad en ambientes de trabajo donde se genere ruido).

Resolución No.350 del 26 de julio de 2000, mediante la cual se aprobó el Reglamento Técnico DGNTI-COPANIT 39-2000 (Agua. Descarga de Efluentes Líquidos Directamente a Sistemas de Recolección de Aguas Residuales).

Resolución No.351 del 26 de julio de 2000, mediante la cual se aprobó el Reglamento Técnico DGNTI-COPANIT 35-2000 (Agua. Descarga de Efluentes Líquidos Directamente a Cuerpos y Masas de Agua Superficiales y Subterráneas).

Resolución No.352 del 26 de julio de 2000, mediante la cual se aprobó el Reglamento Técnico DGNTI-COPANIT 47-2000 (Agua, Usos y Disposición Final de Lodos).

Resolución No.124 de 20 de marzo de 2001, mediante la cual se aprueba el Reglamento Técnico DGNTI-COPANIT 43-2001 relativo a Condiciones de Higiene y Seguridad para el Control de la Contaminación Atmosférica en Ambientes de Trabajo Producida por Sustancias Químicas.

BIBLIOGRAFÍA

Resolución No.195 del 23 de abril de 2003, mediante la cual se aprueba el Reglamento Técnico DGNTI-COPANIT 27-2003. Hielo de Calidad Alimenticia. Este Reglamento establece las disposiciones técnico sanitarias para el hielo de calidad alimenticia es aplicable en su fabricación, manipulación, distribución y comercialización.

Resolución 725 del 12 de julio de 2006, por la cual se adoptan por referencia las normas de la National Fire Protection Association. NFPA 101 edición 2003 en español. Como Reglamento de Seguridad Humana: NFPA 13. Edición 2002 en español como Reglamento de Sistemas de Rociadores Contra Incendios NFPA 20. Edición 1992 en español.

Resolución 711 de 22 de marzo de 2006, mediante la cual se establece el uso obligatorio del Código Eléctrico Nacional NFPA 70 NEC, adoptado como el documento de base del Reglamento para las Instalaciones Eléctricas de la República de Panamá, mediante la Resolución JTIA-361 de 1998.

Resolución No.45588 del 17 de febrero de 2011, mediante la cual se aprueba el Reglamento General de Prevención de los Riesgos Profesionales y de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Resolución No.102 de 2 de octubre de 2013, por medio de la cual se adopta por referencia el Código Nacional de Alarmas de Incendio de la National Fire Protection Association, NFPA 72 edición 2007 en español, como reglamento de los sistemas de detección y alarmas de incendio para la república de Panamá (RAI).

Resolución No.52, 805 de 29 de agosto de 2018, por la cual se aprobó la modificación del Reglamento General de Afiliación e Inscripción de la Caja de Seguro Social.

CONTACTOS

La Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra constituye el secretariado permanente de la Organización Internacional del Trabajo, su sede operativa, centro de investigación y casa editora.

Oficina Internacional del Trabajo

4 route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

Tel: +41 (0) 22 799 6111 **Fax:** +41 (0) 22 798 8685

Correo electrónico: ilo@ilo.org

Web: www.ilo.org

La OIT mantiene oficinas en el terreno en más de 40 países. En la región cuenta con las siguientes oficinas donde encontrará especialistas en normas internacionales de trabajo.

Oficina Regional para América Latina y el Caribe

Las Flores 275, San Isidro Apartado postal 14-124
Lince, Lima 14
Perú

Tel: (511) 6150300 **Fax:** (511) 6150400

Correo electrónico: oit@oit.org.pe

Web: <http://www.oit.org.pe/>

7

Mitos relacionados con el tema de negocios responsables

Alrededor del cumplimiento laboral existen muchos mitos y conceptos erróneos. Estos mitos se han propagado, creando resistencias y retos para mejorar el conocimiento e implementación de buenas prácticas laborales. Para que una empresa inicie una estrategia de mejorar sus prácticas laborales, es importante que conozca estos mitos, los desmienta y esté lista para rebatirlos.

A continuación, se presentan los doce mitos más comunes relacionados con el caso de negocios del cumplimiento laboral.

- **1. Los temas laborales son cuestión de sindicatos, no son relevantes para el sector privado.**

La mayoría de estrategias y prácticas empresariales son decididas unilateralmente por los dueños o por la administración de la empresa. Al contrario, las estrategias y las mejoras de las prácticas laborales son decididas típicamente entre la administración de la empresa y los trabajadores. Toca a trabajadores, sindicatos u otros actores jugar un rol importante a la hora de mejorar las prácticas laborales.

Sin embargo, sin el compromiso y liderazgo activo de los dueños y/o la administración, no se logra mejorar las prácticas laborales en una empresa.

- **2. La libertad de asociación, negociación colectiva, huelgas, entre otros, son temas delicados y deben hablarse a puerta cerrada.**

Ahora, con el libre acceso a la información, mayor conocimiento y profesionalización de las organizaciones de trabajadores, estos obtienen información sobre sus derechos, obligaciones y posibilidades de manera continua.

Eso significa que en muchas oportunidades los temas sensibles son resueltos de manera más efectiva cuando son manejados de forma transparente y abierta asegurando que todos tienen la misma información basada en la legislación laboral.

Inclusive, es de mayor beneficio para las empresas contar con trabajadores informados para que al abordar estos temas en conjunto tengan mejor criterio para negociar dentro de los parámetros de la ley.

- **Es imposible competir en la región cumpliendo con la legislación laboral frente a la industria informal**

En algunas regiones, el porcentaje de comercio e industria informal representa cerca de la mitad del Producto Interno Bruto (PIB). Inclusive en los últimos años, el porcentaje de informalidad se ha incrementado creando empresas que tienen bajos costos de operación debido a que no pagan impuestos, el seguro social de los trabajadores, ni cumplen con las obligaciones laborales hacia sus trabajadores, entre otros.

En mercados globalizados las ganancias de empresas informales son cortoplacistas y no contemplan las consecuencias de incumplimiento con el Gobierno ni los riesgos sociales que podrían enfrentar debido a reclamos de clientes, sociedad civil u otros públicos interesados. Inclusive, en mercados nacionales, las exigencias de los clientes y consumidores se extienden muchas veces más allá de la calidad y precio para cuestionar las condiciones de producción.

Capítulo 16 de DR-CAFTA:

Exige el cumplimiento de todos los países de la región en materia laboral. Los países a su vez deben asegurar que sus empresas cumplan, sin importar que exporten a EEUU o no, su tamaño ni su giro de negocios.

ANEXOS

- **4. Es imposible cumplir con la legislación laboral en sociedades con altos niveles de pobreza y limitaciones socio-económicas.**

Los retos y las necesidades de la sociedad son tan altos y urgentes que generan presiones y exigencias a las empresas que van más allá del cumplimiento legal. Por ejemplo, un trabajador puede solicitar llevar a sus hijos a trabajar para mantenerlos alejados de los grupos de delincuencia organizada.

Estas situaciones presentan oportunidades para la empresa de ofrecer soluciones sociales a las comunidades donde operan que exceden las obligaciones legales. Pero en ningún momento estas iniciativas representan situaciones de excepción al cumplimiento legal.

- **5. Existen demasiadas leyes y regulaciones laborales, pero bajos niveles de cumplimiento.**

La legislación laboral debe ser respetada, sin excepciones. Día a día surgen más expertos y mejores herramientas para que las empresas comprendan y respeten la legislación laboral debido a los beneficios intrínsecos de éstos, sin necesidad de contar con la fuerza regulatoria del Gobierno.

Es importante que las empresas participen en el desarrollo y la validación de leyes nacionales y el diálogo democrático alrededor de nuevas leyes o reformas de leyes actuales. Sin embargo, una vez que son aprobadas, es responsabilidad de todas las empresas acatarlas y promover su cumplimiento.

- **6. Verificar el cumplimiento de la legislación laboral es superfluo, las empresas que pagan impuestos ya cumplen con la ley laboral.**

Pagar impuestos no es equivalente a cumplir con la ley laboral. Aunque las empresas paguen todos sus impuestos pueden estar cometiendo faltas a la legislación laboral.

El pago de impuestos es un primer peldaño del cumplimiento de la legislación laboral. Sin embargo, hay otros temas que deben ser considerados para asegurar el cumplimiento y la mejora de las prácticas laborales.

- **7. Sólo las grandes empresas y las multinacionales deben cumplir con la ley.**

La ley laboral ha sido desarrollada e implementada para todas las empresas, sin importar su giro, antigüedad o tamaño. Por lo tanto, el cumplimiento de la legislación laboral y la oportunidad de mejorar las prácticas laborales es igual para todas las empresas. Una empresa puede ser pequeña o grande, pero está obligada a tratar con dignidad a sus trabajadores y a cumplir con la legislación laboral.

Inclusive, las pequeñas y medianas empresas, por su tamaño, tienen la ventaja de implementar mejoras y cambios en sus operaciones de manera más ágil que aquellas con operaciones muy grandes.

ANEXOS

● 8. Las empresas no necesitan apoyo en prepararse para una inspección laboral, auditoría laboral o certificación laboral.

Por más tiempo que lleven las empresas trabajando en mejorar sus prácticas laborales, siempre pueden beneficiarse de recibir apoyo para comprender e interpretar la normativa internacional laboral y en como ésta se implementa en las empresas. Así como las empresas llevan décadas recibiendo apoyo en su desempeño con relación a la calidad o medio ambiente, así es importante que reciban orientación y apoyo con respecto a las prácticas laborales.

● 9. El cumplimiento de la ley laboral es distinto en cada país.

Las normativas internacionales de trabajo constituyen herramientas fundamentales para los gobiernos. Estos deben consultar con las organizaciones de empleadores y trabajadores antes de formular e implementar nuevas leyes laborales y políticas sociales acordes a la normativa laboral internacional. Por ende, las legislaciones laborales de todos los países miembros de OIT están alineadas a la normativa internacional.

Hay ciertas condiciones de trabajo que provienen de la legislación laboral de cada país, pero estas condiciones están apegadas a la normativa laboral internacional y el cumplimiento legal de esta se puede supervisar de la misma manera en todos los países. Por ejemplo, la edad mínima de trabajo puede variar de país a país, según la legislación local, a pesar de que todos los países condenan el trabajo infantil.

● 10. Existen tantos temas laborales que lo más efectivo es enfocarse en un tema a la vez.

El cumplimiento de la ley laboral exige un cumplimiento completo de la ley; las empresas no pueden decidir enfocarse sólo en ciertos temas. Las empresas deben conocer cuáles son los temas laborales que representan mayor oportunidad y/o mayor riesgo y con base en eso, invertir mayores recursos. Pero, aunque a nivel interno, cada empresa decida enfocarse en ciertos temas, no puede perder de vista la gama completa de temas laborales que son necesarios abordar.

● 11. La seguridad social es muy cara y es mejor no registrar a los trabajadores ante las instituciones.

La seguridad social ha sido diseñada para brindar protección a los trabajadores y también para reducir los riesgos y costos en que pueden incurrir una empresa en caso de embarazo, accidente o muerte de un trabajador. Cuando una empresa no registra al trabajador ante la seguridad social y no le brinda los beneficios del seguro social, incumple una norma legal y será responsable de los gastos del trabajador ante cualquier eventualidad. A largo plazo, esta situación representa mayor riesgo y más costos que para la sociedad en su conjunto.

Factores que pueden incidir en ajustar los beneficios de buenas prácticas laborales:

- Giro
- Tamaño
- Fuente de ventajas competitivas
- Cantidad de operaciones
- Estructura de operaciones
- Contexto social y económico entre otros

● 12. Es un gasto mejorar las áreas y las condiciones de trabajo.

Contar con áreas y condiciones de trabajo óptimos es visto como un gasto inútil de dinero. Cuando esto ocurre, no se contemplan los ahorros directos e indirectos de la salud y seguridad ocupacional. La empresa debe calcular los ahorros de invertir en estos temas al visualizar los gastos por los riesgos inminentes de accidentes en las instalaciones y luego agregarle los gastos secundarios que tuviera que sufragar como daños a la reputación, ausencia del personal herido, daños a los productos, entre otros. La mejora de las condiciones de trabajo debe verse como una inversión y no como un gasto.

Las empresas que inician el camino para mejorar sus prácticas laborales deben tomar una pausa y revisar sus operaciones, y sus fuentes de ventajas competitivas para comprender cuáles podrán ser los principales beneficios de hacer negocios cumpliendo con la ley laboral. De la misma forma, cada empresa debe reflexionar sobre los principales mitos laborales alrededor de su industria para estar preparado a desmentirlos y enfrentar las críticas que podrán surgir al alinear a las personas a lo interno y externo de la empresa con la estrategia de responsabilidad laboral.

Luego que la empresa se compromete a comenzar con la mejora de sus prácticas laborales, está lista para empezar a comprender el alcance de lo que implica implementar los temas que abordan la normativa internacional de trabajo y crear un sistema laboral que facilite la mejora continua.

