

Daniel Curiel Rodríguez, Coordinador del Consejo de Cámaras Industriales de Jalisco, A.C. (“CCIJ”) y José Tomás Figueroa Padilla, titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Estado de Jalisco, en sesión del Comité previsto en la cláusula tercer del Convenio de creación del Distintivo de Buenas Prácticas Laborales de fecha 04 de mayo del 2016, emiten el acuerdo número 01/2016 para

CONVOCAR

A las empresas afiliadas a las distintas cámaras o asociaciones que forman parte del CCIJ a registrarse y participar en el programa de homologación de prácticas administrativas e industriales a las exigencias de la normatividad laboral federal. Este programa se sujetará a las siguientes reglas:

1. Objetivo:

Acompañar a las empresas inscritas en el proceso de cumplimiento de la normatividad laboral federal vigente, a partir de la adopción de prácticas administrativas, laborales e industriales que:

- a) Aseguren la legalidad y la formalidad de la contratación de sus empleados y colaboradores.
- b) Garanticen las prestaciones laborales y condiciones generales de trabajo de sus empleados y colaboradores.
- c) Cumplan con las normas de seguridad e higiene en los centros de trabajo.
- d) Garanticen el respeto efectivo a la igualdad entre hombre y mujer en los centros de trabajo y la inclusión laboral de personas pertenecientes a grupos vulnerables de la sociedad.
- e) Cumplan con los programas de la capacitación y adiestramiento de sus empleados y colaboradores.
- f) No contraten ilegalmente a trabajadores menores de edad para ejecutar empleos en su casa matriz y en sus filiales.

2. Emisión, vigencia y uso del DBPL:

Las empresas que cumplan a cabalidad con la normativa laboral y, previa evaluación, se les entregará un Distintivo de Buenas Prácticas Laborales (“DBPL”) que tendrá una vigencia de 1095 (mil noventa y cinco días naturales) –tres años civiles, mismos que comenzarán a computarse a partir de la obtención del distintivo. El plazo de vigencia referido, se interrumpirá, o en su caso se cancelará a criterio del Comité, en caso de que:

- Se genere un siniestro con pérdidas que afecten los procesos y/o dañen la salud de los trabajadores.

- Ocurran accidentes de trabajo con incapacidades permanentes o defunciones;
- Se presenten quejas por el incumplimiento de los compromisos contraídos;
- No cumplan con las medidas dictadas por la autoridad laboral, derivadas de las inspecciones extraordinarias;
- Lo soliciten por escrito la vigencia o interrupción del DBPL, concluyan actividades o cambien de domicilio;
- Cambien de denominación o razón social o se fusionen con otra empresa.

Durante el periodo de vigencia, las empresas poseedoras del Distintivo de Buenas Prácticas Laborales podrán utilizarlo a su conveniencia, siempre y cuando no se contraponga con las leyes laborales o de cualquier otra naturaleza que le afecten.

3. Incentivos para adherirse al Programa de Cumplimiento:

Las empresas registradas en el programa de cumplimiento obtienen:

- a) Capacitación y asesoría gratuita durante todas las etapas, por parte del personal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Estado de Jalisco.
- b) La aplicación del plan de acciones correctivas se dará en un tiempo razonable acordado entre el representante legal de cada empresa y la Dirección General de Previsión Social, el mismo tendrá que constar por escrito y signado por el representante legal de la empresa y la Dirección, se remitirá copia para Comité del Distintivo de Buenas Prácticas Laborales; haciendo mención que, las visitas de seguimiento que realice el personal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para verificar el cumplimiento del plan de acciones correctivas no derivarán en infracciones y/o sanciones administrativas por el incumplimiento de la normatividad laboral federal, en los conceptos señalados en el punto 1 de la presente convocatoria, salvo en los casos en que, por imprudencia o descuido, de forma evidente, la operación de la empresa ponga en riesgo la vida de los trabajadores.

El cual funcionara de la siguiente manera:

- a. Una vez realizada la verificación por parte de “La Secretaría”, ésta informará los grados de cumplimiento en los que se encuentran los centros de trabajo verificados.
- b. El cumplimiento se distribuirá de la siguiente manera según lo estipulado en el Convenio que crea el “Distintivo de Buenas Prácticas Laborales”:

- I. Aseguren la legalidad y la formalidad de la contratación de sus empleados y colaboradores.
- II. Garanticen las prestaciones laborales y las condiciones generales de trabajo de sus empleados y colaboradores.
- III. Cumplan las normas oficiales mexicanas de seguridad y salud en el trabajo.
- IV. Garanticen el respeto efectivo a la igualdad entre hombre y mujer en los centros de trabajo y la inclusión laboral de personas pertenecientes a grupos vulnerables de la sociedad.
- V. Cumplan con los programas de la capacitación y adiestramiento de sus empleados y colaboradores.
- VI. No contraten ilegalmente a trabajadores menores de edad para ejecutar empleos en su casa matriz y sus filiales.

Y cuando exista causa justificada se podrá ampliar el término de cumplimiento a los requerimientos referidos previo acuerdo del Comité según lo requiera la complejidad del centro de trabajo.

- c) Las empresas participantes podrían acceder, de manera preferencial, a programas, fondos y financiamiento que se obtengan para el apoyo en la instrumentación del plan de acciones correctivas.

4. Beneficios del Distintivo de Buenas Prácticas Laborales

- a) **Contar con un reconocimiento válido ante la autoridad estatal** que acredita el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo y las Normas Oficiales Mexicanas aplicables a las empresas de su actividad económica.
- b) **Brindar elementos que permitan Mejorar la imagen de su marca** y su posicionamiento ante las autoridades, inversionistas, clientes, colaboradores y empleados.
- c) **Dar bases para poder aumentar la productividad** de la empresa.
- d) **Ayudar a preparar la organización** para obtener reconocimientos, certificaciones y distintivos que expiden autoridades federales.

5. Etapas del Programa de Cumplimiento

- a) **Difusión de la convocatoria y registro:** Las empresas interesadas deberán de acudir a la Cámara de Afiliación para hacer el pre-registro de la empresa y de la persona que será responsable de la instrumentación del distintivo.
- b) **Sesiones Informativas:** Se informara con oportunidad a las empresas y/o centros de trabajo, el día y hora en que las Sesiones Informativas Se llevarán a cabo en las instalaciones del CCIJ; ubicado avenida faro No. 2350, colonia Verde Valle, edificio MIND piso 8. En estas sesiones se explicarán las reglas de operación del Programa de Cumplimiento y se entregarán materiales para que las empresas participantes realicen autoevaluación y el plan de acciones correctivas.
- c) **Entrega de expedientes:** Estará abierta a partir del lanzamiento de la convocatoria y hasta el 15 de Septiembre del presente año para que las empresas que quieran adherirse al Programa de Cumplimiento, deberán de entregar el expediente de la empresa en los siguientes domicilios:
 - Despacho del Presidente de la Cámara o Asociación de la Industria correspondiente a la empresa participante, en horas de atención al público. En caso de presentar la documentación ante las cámaras deberá ser en sobre cerrado.
 - Oficinas de la Dirección General de Previsión Social de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Estado de Jalisco, en Calzada de las Palmas no. 96, Colonia la Aurora, Guadalajara, Jalisco. Horario de recepción de documentos de 9:00 a 15:00 horas.

El expediente se integrara de los siguientes documentos:

- Carta compromiso firmada por el apoderado legal o representante que conforme a sus atribuciones corresponda.
- Copia legible de la credencial de elector del representante de la empresa.
- El formulario del auto-diagnostico debidamente completado.
- El documento original del plan de acciones correctivas propuestas.
- Copia certificada de la escritura que autorice la personalidad de quien comparece como apoderado o representante de la empresa.
- En caso de personas físicas con actividad empresarial, copia de su registro federal de contribuyentes, que concuerde con el nombre, actividad y domicilio, identificación oficial.
- En caso de representación se requerirá carta poder o poder notarial, en cualquiera de los dos tipos de personas.
- Datos generales de la Empresa y/o centro de trabajo, tales como actividad principal, número de trabajadores desglosado (hombres y mujeres), número de mujeres embarazadas y en período de lactancia, número de turnos, porcentaje de deserción y en su caso, número de trabajadores discapacitados y tipo de discapacidad.

No se recibirán expedientes incompletos y/o sin firmas.

6. Visita de seguimiento al Plan de Acciones Correctivas:

- a) A partir de la presentación del expediente, personal de la Secretaría del Trabajo y Previsión social visitará a la empresa para validar la información contenida en el formulario de autoevaluación y en el plan de acciones correctivas.
- b) La visita de seguimiento puede modificar tanto el auto-diagnóstico como el alcance del plan de acciones correctivas, pero no el acuerdo por escrito y signado con el representante legal de cada empresa, al que se refiere en inciso B del punto 3 de la presente convocatoria.
- c) La STPS del Estado puede realizar visitas de seguimiento en cualquier momento sin previo aviso a la empresa. Esas visitas no podrán ser objeto de sanción a menos que incurran en falta grave que ponga en riesgo la vida de los trabajadores.
- d) Al día hábil siguiente al último día de vigencia del plazo al que se refiere el inciso B del punto 3 de la presente convocatoria, la empresa deberá de entregar a la Dirección General de Previsión Social de la STPS, el expediente completo de la empresa y las evidencias de cumplimiento del plan de acciones correctivas. La Secretaría del Trabajo, previa revisión de la documentación y de una visita de evolución elaborará un dictamen para el Comité del Distintivo de Buenas Prácticas Laborales, emita el acuerdo correspondiente, conforme a lo previsto por las cláusulas sexta y séptima del convenio de creación del distintivo.

7. Causales de revocación del distintivo:

- a) Incumplimiento comprobado de la normatividad laboral federal.
- b) Falsedad comprobada de la documentación presentada para acreditar el distintivo.
- c) Retraso grave en el cumplimiento del plan de acciones correctivas y de las recomendaciones que denoten falta de compromiso y hagan evidente que no se cumplirá con los compromisos adquiridos.
- d) Cuando en una visita de seguimiento, la empresa no presente las evidencias de cumplimiento, al menos de manera electrónica.
- e) Fusión, quiebra o cierre de la empresa.
- f) Cambio de razón social, sin aviso previo.
- g) Cualquier otra prevista en el manual o sus modificaciones.

8. Validez de las decisiones

Las decisiones del Comité del Distintivo de Buenas Prácticas Laborales relativas al otorgamiento o revocación del mismo son inapelables.

9. Atención de casos no previstos

Los casos y las situaciones no previstas en la presente convocatoria serán resultados por el Comité del Distintivo de Buenas Prácticas Laborales.