

## Reglas de Operación para el otorgamiento del Distintivo de Buenas Prácticas Laborales “Distintivo de Buenas Prácticas Laborales”

### Antecedentes

Según los resultados obtenidos en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), la tasa de informalidad laboral registrada el segundo trimestre de 2015 se redujo en medio punto porcentual en comparación con el primer trimestre del mismo año. Jalisco continúa siendo la tercera entidad federativa con mayor número de ocupados a nivel nacional, sólo por debajo del Estado de México y la Ciudad de México.

Jalisco, se encuentra en el segundo lugar a nivel nacional de mayor número de trabajadores asegurados, aportando el 9% del Producto Interno Bruto del País. El 25% de la planta laboral formal se encuentra en el sector industrial, según las fuentes publicadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), en mayo de 2015.

Según datos de los censos económicos del INEGI, en el Estado, se tienen registradas 313,013 unidades económicas, con un total de 1'561,965 personas ocupadas; es decir que Jalisco aporta a la nación el 7.4% de las unidades económicas y el 7.2% del empleo.

De la totalidad de empresas, el 99.8% se encuentran comprendidas como MiPyMes (micro, pequeñas y medianas), aportando el 82.5% de los empleos generados en la entidad.

El Consejo de Cámaras Industriales de Jalisco (CCIJ), se encuentra integrado por 25 Cámaras y Asociaciones Industriales, que representan el 55% del PIB de Jalisco, según los datos publicados por el Instituto de Información Estadística y Geográfica de Jalisco (IIEG).

En generación de empleos, el sector industrial representado por el CCIJ, brinda alrededor del 50% de las fuentes de trabajo, siendo las principales industrias las del transporte, de la transformación, construcción y del sector primario, principalmente.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que el trabajo digno es esencial para el bienestar integral de las personas. Por lo tanto, el Gobierno del Estado estableció dentro de su Plan Estatal de Desarrollo Jalisco 2013-2033, como un eje de la Economía Próspera e Incluyente, el Empleo y Capital Humano, y prevé dentro de sus objetivos y estrategias las siguientes:

- Mejorar el ambiente y las condiciones de trabajo;
- Mejorar la protección laboral de los niños y personas con discapacidades;
- Alentar la igualdad de oportunidades laborales para mujeres y hombres;
  
- Incrementar y mejorar la vigilancia de las condiciones de trabajo y el respeto de los derechos laborales;
- Impulsar la especialización de capital humano, mediante el desarrollo de sus capacidades, para lograr su mejor integración al sector productivo;
- Fortalecer la cultura de la legalidad.

En este contexto, el Consejo de Cámaras Industriales de Jalisco, en coordinación con el Consejo Económico y Social del Estado de Jalisco para el Desarrollo y la Competitividad (CESJAL) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), realizaron un estudio y

propuestas para mejorar el ambiente de negocios en Jalisco, el cual constó de tres instrumentos: Encuesta de Empresas de Jalisco 2015, Barreras a la inversión, al desarrollo empresarial y la creación de empleo en Jalisco, México; Diagnóstico del entorno de negocios de Jalisco, México 2015; y el Plan de Acción.

En dicho estudio, se detectó que el empresario de Jalisco, mayoritariamente (56%), invertirá dentro de los próximos 12 a 18 meses, en aumentar su eficiencia. En ese contexto, el 30% de los empresarios perciben que una de las principales limitaciones de inversión es la incertidumbre sobre el marco regulatorio.

Las acciones prioritarias que ha llevado a cabo el empresario de Jalisco, para mejorar la capacidad de sus empresas son principalmente: disminuir costos, mejoras en el ambiente laboral y en su relación con sus trabajadores y capacitación.

Dentro de la síntesis del Diagnóstico de la OIT, sobre el entorno de negocios en Jalisco, 2015, se detectaron como temas prioritarios del entorno estratégico: problemas jurídicos y reglamentarios de procedimientos sobre la actividad empresarial, estado de derecho y gobernanza. Derivado de esto, se propusieron como acciones específicas en este particular:

- Documentar y difundir buenas prácticas empresariales;
- Aumentar la difusión y fortalecer en la STyPS delegación Jalisco, el Programa de Autogestión en Seguridad y Salud Laboral;
- Promover, a través de las organizaciones empresariales, el reconocimiento público e institucionalizado para las empresas que aplican políticas y normas de equidad de género e inclusión social de grupos vulnerables, así como lugares libres de trabajo infantil;
- Establecer un programa de formación de expertos en normativa de seguridad e higiene laboral existentes en la STyPS Jalisco;
- Homologar Lineamientos federales en materia de seguridad e higiene laboral existentes en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Delegación en Jalisco

de la Secretaría del Trabajo Federal y la Unidad Estatal de Protección Civil y Bomberos del estado;

- Impulsar y promover herramientas y programas que coadyuven al cumplimiento de la normativa en seguridad y salud en las PyMes; y
- Realizar una campaña de difusión sobre las ventajas y la importancia de considerar la inclusión social y la equidad de género en el ámbito laboral del empresariado de Jalisco;
- Integrar y difundir una guía de buenas prácticas ambientales.

Por lo anterior, el Consejo de Cámaras Industriales de Jalisco y el Gobierno del estado de Jalisco, representado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, bajo el marco del convenio de colaboración entre éstas dos entidades emiten las siguientes reglas de operación para el Distintivo de Buenas Prácticas Laborales, mismo que se registrará bajo los siguientes lineamientos:

## **1. Miembros del Comité de Evaluación:**

- a. Consejo de Cámaras Industriales de Jalisco “CCIJ”.
- b. Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de Jalisco “la Secretaría”.

## **2. Objetivo General del “Distintivo de Buenas Prácticas Laborales”:**

El objetivo del “Distintivo de Buenas Prácticas Laborales”, es promover la cultura de la legalidad entre el sector empresarial de Jalisco, brindar asesoría, acompañamiento, así como poner al alcance del emprendedor jalisciense las herramientas, apoyos, estímulos e incentivos públicos y privados, que redunden en la mejora del entorno laboral para generar en el sector un aumento en la competitividad bajo un marco de legalidad, así como hacer del conocimiento de los empresarios los beneficios que conllevan las buenas prácticas laborales.

## **3. Objetivos específicos del “Distintivo de Buenas Prácticas Laborales”:**

- a. Asegurar la legalidad y la formalidad de la contratación de empleados y colaboradores.
- b. Asegurar las prestaciones laborales y las condiciones generales de trabajo de sus empleados y colaboradores.
- c. Cumplir la normativa de seguridad e higiene en los centros de trabajo.
  
- d. El respeto efectivo a la igualdad entre hombres y mujeres en los centros de trabajo y la inclusión laboral de personas identificadas como grupos vulnerables de la sociedad.
- e. Cumplir con los programas de capacitación, adiestramiento y productividad de los empleados y colaboradores.
- f. No contratar ilegalmente a trabajadores menores de edad para ejecutar empleos en su casa matriz o en filiales.
- g. No encontrarse en incumplimiento de laudos ejecutoriados.
- h. Incrementar el número de empresas que cuenten con las medidas de seguridad y salud previstas en la normatividad correspondiente.

## **4. Alcances**

El “Distintivo de Buenas Prácticas Laborales” es una herramienta para difundir, divulgar, acercar, capacitar, asesorar, dar seguimiento, ponderar y realizar las acciones necesarias que redunden en la culturización del empresario de las pequeñas y medianas empresas de Jalisco, para el aumento de su competitividad en el marco de la legalidad, por lo que los alcances del presente distintivo deberán

ser todos aquellos que, dentro del marco legal correspondiente, puedan sumar en el cumplimiento de su objetivo general y los específicos.

Las empresas que cumplan a cabalidad con la normatividad 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, imputable al patrón.
- 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 que se les realicen;
- Lo soliciten por escrito, 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.

## 5. Procedimiento

### 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 en 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: 9:00 a 15:00 horas.

El expediente deberá integrarse con los siguientes documentos:

- Copia simple del testimonio donde se encuentra la personalidad de quien comparece como apoderado o representante legal de la empresa.
- Copia legible de identificación oficial del apoderado o representante legal.
- Copia del Registro Federal de Contribuyentes que concuerde con el nombre, actividad y domicilio, en caso de personas físicas con actividad empresarial, así como copia de su identificación oficial.
- En caso de representación se requerirá carta poder simple 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.
- El Documento de resultados, la Plantilla y en su caso el Programa de Indicadores debidamente requisitados que se obtuvieron del Portal de Servicios Electrónicos de la STPS.
- Carta compromiso en original firmada por el apoderado o representante legal, que conforme a sus atribuciones corresponda.
- El documento original con firma del apoderado o representante legal del plan de acciones correctivas propuestas.

No se recibirán expedientes incompletos y/o sin firmas.

## **6. Beneficios del Distintivo:**

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.

Los plazos serán concedidos conforme a lo siguiente:

- 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 con los programas de la capacitación, adiestramiento y productividad de sus empleados y colaboradores.
  - IV. No contraten ilegalmente a trabajadores menores de edad para ejecutar empleos en su casa matriz y en sus filiales.
  - V. Cumplan las normas oficiales mexicanas de seguridad y salud en el trabajo en lo referente a modificaciones que representen una inversión económica;
  - VI. 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.

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 de la acción a implementar.

Para verificar el grado de cumplimiento del punto b) del presente apartado, las

empresas deberán presentar la evidencia necesaria de avance y cumplimiento ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en la Dirección General de Previsión Social a fin de ser evaluadas y, en su caso hacerse una visita de inspección para corroborar el cumplimiento de los requisitos PREVIO A LA ENTREGA DEL DBPL.

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

## **7. Requisitos:**

El interesado que quiera participar en el proceso del distintivo deberá manifestarlo por escrito en los términos, condiciones y con la documentación que se establezca en la convocatoria para tales efectos.

## **8. Adiciones:**

Cualquier adición que se quiera hacer a las presentes reglas de operación, se deberá sujetar a los mecanismos establecidos en el convenio principal.

## **9. Integralidad**

La totalidad de las presentes reglas forman parte integral del Convenio de Colaboración celebrado entre el Consejo de Cámaras Industriales de Jalisco y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de Jalisco con el objeto de crear el “Distintivo de Buenas Prácticas Laborales” que reconocerá a las empresas que acrediten el cumplimiento de la normatividad laboral federal.

## **10. Revocación del Distintivo**

Es facultad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el poder revocar el otorgamiento del Distintivo de Buenas Prácticas Laborales por:

- a. Incumplimiento comprobado de la normatividad laboral.
- 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. Se fusionen, se presenten en concurso mercantil o por cierre de la empresa.
- f. Cambien de razón social, sin aviso previo.
- g. Cualquier otra razón prevista en el Manual o sus modificaciones.