

# SA8000®:2025

## Norma Internacional para el Trabajo Decente

Borrador de la Norma para Revisión

### Tabla de Contenidos

<b>Criterios Generales</b> .....	<b>2</b>
<b>Sección 1. Sistemas de Gestión: Gobernanza y Debida Diligencia</b> .....	<b>3</b>
<b>Principios del Sistema de Gestión</b> .....	<b>3</b>
M1: Compromiso, Participación e Integración del Liderazgo.....	4
M2: Participación e Integración de los Trabajadores .....	5
M3: Participación e Integración de las Partes Interesadas .....	5
M4: Riesgos, Impactos y Contexto .....	6
M5: Compromiso y Coherencia con la Política.....	7
M6: Objetivos, Planificación y Recursos .....	8
M7: Concientización e Implementación .....	9
M8: Comunicaciones y Transparencia .....	10
M9: Mecanismos de Monitoreo y Quejas.....	11
M10: Análisis, Revisión y Mejora Continua.....	12
<b>Sección 2: Principios de Trabajo Decente y Criterios de Desempeño</b> .....	<b>14</b>
D1: Protección de Niñas, Niños y Adolescentes Trabajadores .....	14
D2: Libertad de Asociación y Derecho a la Negociación Colectiva .....	16
D3: Reclutamiento, Empleo y Terminación Libres y Justos.....	18
D4: Salarios y Horarios de Trabajo Dignos.....	20
D5: Derecho a la No Discriminación .....	23
D6: Salud y Seguridad.....	25
D7: Privacidad .....	28
<b>Definiciones</b> .....	<b>30</b>

## Criterios Generales

*Expectativas generales para todas las organizaciones que implementen esta norma.*

**O1** – La organización debe respetar los principios de esta norma y buscar mejorar continuamente su desempeño.

**O2** - La organización debe establecer, implementar, mantener y mejorar continuamente un sistema de gestión basado en el compromiso del liderazgo y la participación de los trabajadores y partes interesadas, incluidos aquellos procesos de debida diligencia y sus interacciones necesarias para cumplir con los criterios definidos en esta norma.

**O3** – La organización debe garantizar que su desempeño relacionado con esta norma, como mínimo, cumpla o supere:

- Los requisitos legales y/o regulatorios; y
- Los acuerdos de negociación colectiva.

## Sección 1. Sistemas de Gestión: Gobernanza y Debida Diligencia

### Principios del Sistema de Gestión

**Liderazgo** – Los líderes organizacionales deben abogar por y demostrar un compromiso con los derechos humanos en sus operaciones y relaciones comerciales.

**Responsabilidad** – Las organizaciones deben responsabilizar a los líderes y al personal encargado por sus impactos potenciales y reales en los derechos humanos.

**Agencia y Dignidad** – Las organizaciones deben respetar los derechos de agencia y dignidad de los trabajadores y las partes interesadas.

**Integración** – Las organizaciones deben cumplir de manera coherente con sus compromisos hacia los derechos humanos en todas sus operaciones y relaciones comerciales.

**Sostenibilidad** – Las organizaciones deben desarrollar sistemas de gestión para planificar y respetar consistentemente los derechos humanos a corto, mediano y largo plazo.

**Capacidad de Respuesta** – Las organizaciones deben ser proactivas en comprender, abordar y remediar los riesgos e impactos sobre los derechos humanos y en aprovechar oportunidades para mejorar su desempeño en derechos humanos.

**Transparencia** – Las organizaciones deben poner a disposición de las partes interesadas información clara, precisa y pertinente sobre su desempeño en materia de derechos humanos.

**Participación e Inclusividad** – Las organizaciones deben involucrar de manera significativa a las partes interesadas, especialmente a los trabajadores, en el desarrollo e implementación de objetivos de derechos humanos.

**Apoyo** – Las organizaciones deben dedicar la inversión adecuada, competencia interna y recursos internos y externos para cumplir con sus compromisos de derechos humanos.

**Mejora Continua** – Las organizaciones deben mejorar continuamente su desempeño en derechos humanos.

## Criterios Generales del Sistema de Gestión

(Nota orientativa: Los requisitos se aplican a todos los criterios del sistema de gestión)

- M1: Compromiso, Participación e Integración del Liderazgo
- M2: Participación e Integración de los Trabajadores
- M3: Participación e Integración de las Partes Interesadas

### M1: Compromiso, Participación e Integración del Liderazgo

**M1.1** - Los principales órganos de toma de decisiones de la organización deben demostrar compromiso con los principios de esta norma y con los [objetivos organizacionales](#), integrando dichos principios en la estrategia organizacional y en las mediciones de desempeño. **M1.2** - La responsabilidad y la rendición de cuentas para cumplir con esta norma deben recaer en la alta dirección, incluyendo el establecimiento y mantenimiento de un sistema de gestión efectivo para alcanzar los [objetivos organizacionales](#).

**M1.3** - La organización debe demostrar la responsabilidad y la rendición de cuentas de la alta dirección a través de:

- Estructura organizativa;
- Roles y responsabilidades;
- Objetivos para la alta dirección;
- Compensación;
- Incentivos;
- Promociones;
- Terminaciones; y
- Procesos y autoridades para la toma de decisiones.

**M1.4** - La organización debe demostrar la integración de esta norma en la estrategia organizacional y en las mediciones de desempeño mediante:

- La participación de todas las áreas funcionales de la organización en el cumplimiento de esta norma;
- La responsabilidad y rendición de cuentas de todos los niveles de gestión; y
- La alineación de descripciones de puestos, objetivos del personal, compensaciones, incentivos, promociones, terminaciones y procesos de toma de decisiones.

**M1.5** - La composición de los órganos de toma de decisiones debe ser representativa de las partes interesadas relevantes.

**M1.6** - La organización debe asegurar que la alta dirección identifique, divulgue y gestione los conflictos de interés en el cumplimiento de esta norma.

## M2: Participación e Integración de los Trabajadores

**M2.1** - La organización debe asegurar la participación de los trabajadores, incluidos los representantes de los trabajadores, e integrar la voz de los trabajadores en los niveles aplicables del sistema de gestión de la organización.

**M2.2** - La organización debe garantizar que la participación y la voz de los trabajadores sean representativas de la demografía del lugar de trabajo y de los intereses de los trabajadores.

**M2.3** - La organización debe asegurar que los trabajadores tengan acceso a canales efectivos e inclusivos de comunicación y participación, que, como mínimo:

- Busquen activamente la opinión y retroalimentación de los trabajadores;
- Permitan a los trabajadores representar sus intereses ante la dirección;
- Proporcionen diversos medios de participación que sean convenientes para los trabajadores;
- Sean accesibles para todos los trabajadores;
- Sean confiables y utilizados activamente;
- Proporcionen canales protegidos para la comunicación entre trabajadores; y
- Estén alineados con los intereses y preocupaciones de los trabajadores.

**M2.4** - La organización debe establecer equipos interfuncionales de trabajadores y gerentes, para apoyar y facilitar el sistema de gestión de la organización.

## M3: Participación e Integración de las Partes Interesadas

**M3.1** - La organización debe asegurar un compromiso, consulta y participación inclusiva y transparente de las partes interesadas.

**M3.2** – La organización debe garantizar que las necesidades, expectativas, preocupaciones y quejas de las partes interesadas se consideren en la toma de decisiones organizacionales.

## Criterios de Debida Diligencia y Mejora Continua

- M4: Riesgos, Impactos y Contexto
- M5: Compromiso y Coherencia con la Política
- M6: Objetivos, Planificación y Recursos
- M7: Concientización e Implementación
- M8: Comunicaciones y Transparencia
- M9: Mecanismos de Monitoreo y Quejas
- M10: Análisis, Revisión y Mejora Continua

### M4: Riesgos, Impactos y Contexto

**M4.1** – La organización debe identificar periódicamente el contexto y el alcance potencial de sus operaciones e interacciones internas y externas, incluidas las relaciones comerciales, tanto directas como indirectas, y sus responsabilidades pertinentes.

**M4.2** - La organización debe identificar y consultar periódicamente con representantes creíbles de las [partes interesadas relevantes](#), incluidos los trabajadores, para comprender las necesidades y expectativas de aquellos a quienes representan.

**M4.3** – Teniendo en cuenta las necesidades y expectativas de las partes interesadas, la organización debe identificar periódicamente:

- Impactos adversos relacionados con esta norma que cause, contribuya o esté directamente vinculada a través de sus operaciones y relaciones comerciales, tanto directas como indirectas;
- Riesgos reales y potenciales relacionados con esta norma, que puedan ocurrir en circunstancias normales o excepcionales;
- Oportunidades para impactos positivos; y
- Riesgos e impactos específicos para poblaciones vulnerables.

**M4.4** - Teniendo en cuenta las necesidades y expectativas de las partes interesadas, la organización debe evaluar y priorizar periódicamente los riesgos, oportunidades e impactos reales y potenciales que puedan ocurrir en circunstancias normales o excepcionales.

**M4.5** - Teniendo en cuenta las necesidades y expectativas de las partes interesadas y los riesgos, oportunidades e impactos identificados y priorizados, la organización debe definir y documentar periódicamente el alcance de su sistema de gestión.

## M5: Compromiso y Coherencia con la Política

**M5.1** - Teniendo en cuenta sus [riesgos, impactos y contexto](#), la organización debe establecer, documentar y actualizar periódicamente políticas organizacionales que comprometan a la organización a, como mínimo:

- Cumplir o superar los requisitos y principios de esta norma, los requisitos legales relacionados y todos los demás requisitos aplicables;
- Abordar adecuadamente los riesgos, impactos y vulnerabilidades relevantes en sus operaciones y relaciones comerciales;
- Integridad y comportamiento ético en el cumplimiento de esta norma;
- Mantener sistemas de gestión integrados para identificar y cumplir con los requisitos de esta norma;
- Mantener la consulta con los trabajadores y otras partes interesadas relevantes en la identificación y cumplimiento de los requisitos de esta norma;
- Responder a las expectativas de los trabajadores y otras partes interesadas relevantes; y
- Sostener y [continuar mejorando](#).

**M5.2** - Teniendo en cuenta sus [riesgos, impactos y contexto](#), y en consideración de los [objetivos organizacionales](#), la organización debe consultar y establecer requisitos para los socios comerciales, que como mínimo cumplan con los principios de esta norma.

**M5.3** - La organización debe asegurar que sus políticas, cabildeo y otras interacciones externas no contradigan los compromisos adquiridos con los principios de esta norma, las políticas organizacionales y los [objetivos](#).

**M5.4** - Donde los requisitos legales y/o regulatorios difieran de esta norma, la organización debe aplicar los criterios más beneficiosos para el personal.

**M5.5** - Donde los requisitos legales y/o regulatorios contradigan esta norma, la organización debe identificar y mitigar los riesgos e impactos para el personal.

## M6: Objetivos, Planificación y Recursos

**M6.1** – Teniendo en cuenta sus [riesgos, impactos, contexto](#) y [políticas organizacionales](#), la organización deberá establecer y documentar periódicamente objetivos. Estos objetivos deben:

- Buscar cumplir o superar los requisitos y principios de esta norma, [los requisitos legales relacionados](#), y todos los demás requisitos aplicables;
- Cuando la organización cause o contribuya a impactos adversos, buscar:
  - Identificar las causas raíz de los impactos adversos,
  - Dejar de causar o contribuir a impactos adversos,
  - Prevenir futuros impactos adversos,
  - Mitigar los impactos adversos que no puedan cesar o prevenirse,
  - Remediar daños o lesiones, e
  - Influir en las partes interesadas relevantes para cesar, prevenir, mitigar y remediar los impactos adversos;
- Cuando la organización esté directamente vinculada a impactos adversos, buscar influir en las partes interesadas relevantes para cesar, prevenir, mitigar y remediar, según corresponda;
- Establecerse con la [participación de los trabajadores](#) y otras [partes interesadas relevantes](#);
- Basarse en puntos de referencia creíbles basados en el contexto y objetivos basados en evidencia;
- Identificar oportunidades para la colaboración en cuestiones sistémicas; y
- Buscar la [mejora continua](#).

**M6.2** – La organización deberá planificar y definir periódicamente los procesos necesarios para cumplir con esta norma y los objetivos organizacionales, incluyendo:

- Definir las políticas y procedimientos necesarios, tanto verbales como escritos;
- Identificar los recursos necesarios;
- Identificar las competencias necesarias;
- Definir los roles y responsabilidades;
- Identificar los medios necesarios;
- Identificar la información documentada necesaria; y
- Identificar indicadores y métricas para [monitoreo](#) y [análisis](#).

**M6.3** – La organización deberá asegurar que los procesos definidos aborden cuestiones relacionadas con la ética empresarial y la integridad relevantes para esta norma.



**M6.4** – La organización deberá asegurar que los procesos definidos aborden cuestiones relacionadas con la preparación y respuesta ante emergencias relevantes para esta norma.

**M6.5** – La organización deberá asegurar que los procesos definidos aborden las operaciones y relaciones comerciales, tanto directas como indirectas, incluidas las de adquisición, relevantes para esta norma.

**M6.6** – La organización deberá asegurar que los objetivos para el personal (por ejemplo, entregables, metas, KPIs) y los incentivos apoyen los requisitos y principios de esta norma y los objetivos organizacionales.

## M7: Concientización e Implementación

**M7.1** – La organización deberá implementar los procesos definidos mediante:

- Asignación de roles, autoridades y responsabilidades;
- Provisión de los recursos necesarios;
- Provisión de la información documentada relevante;
- Consulta con el personal pertinente; y
- Colaboración con el gobierno y las partes interesadas externas, según sea necesario.

**M7.2** – Para cumplir con los [objetivos organizacionales](#), la organización deberá establecer y evaluar periódicamente, reemplazar, actualizar, rediseñar, añadir o eliminar los siguientes aspectos existentes:

- Políticas y procedimientos verbales y escritos;
- Equipos;
- Materiales;
- Productos y servicios;
- Hardware y software;
- Entornos relacionados con el trabajo;
- Estructuras de personal y de reportes;
- Modelos y planes comerciales;
- Prácticas de abastecimiento y adquisiciones;
- Programas de formación y competencia; y
- Cualquier otro aspecto de sus operaciones y relaciones comerciales, según sea necesario.

**M7.3** - La organización deberá asegurar que el personal tenga las competencias adecuadas para cumplir con los [objetivos organizacionales](#) y [mejorar continuamente](#).

**M7.4** - La organización deberá asegurar que el personal tenga el conocimiento y comprensión adecuados de las [políticas](#), [objetivos y procesos](#) organizacionales.

**M7.5** - La organización deberá asegurar que el personal esté informado y tenga acceso continuo a la información sobre sus derechos bajo las leyes nacionales, los derechos promovidos en los principios de esta norma, y los mecanismos y/o canales relevantes para la protección de sus derechos, incluido el acceso a mecanismos de reparación.

**M7.6** - La organización deberá asegurar que las [partes interesadas](#) estén debidamente informadas sobre los [objetivos organizacionales](#), [impactos](#), y canales de participación.

**M7.7** - La organización deberá asegurar que sus operaciones y relaciones comerciales, incluidas las de adquisición:

- Incentiven el buen desempeño, la transparencia y el compromiso por parte de los socios comerciales;
- Apoyen la [mejora continua](#);
- Minimicen la probabilidad de impactos adversos;
- Apoyen la remediación de daños o lesiones; y
- Apoyen la planificación a largo plazo de los socios comerciales.

## M8: Comunicaciones y Transparencia

**M8.1** - La organización deberá asegurar que sus comunicaciones internas y externas sean regulares y:

- Cumplan con las necesidades y expectativas de las partes interesadas;
- Estén informadas por los [riesgos, impactos y el contexto](#);
- Estén alineadas con las [políticas](#) y [objetivos](#) organizacionales.
- Cumplan con los [requisitos legales, regulatorios](#), y otros requisitos de informes;
- Sean transparentes, precisas y representativas del desempeño e impactos reales; y
- Sean apropiadamente accesibles y disponibles para las [partes interesadas](#).

**M8.2** - La organización deberá asegurar que represente con precisión su:

- Cumplimiento de esta norma;
- [Alcance y contexto](#);
- [Impactos reales o potenciales](#); y
- Desempeño en relación con los [objetivos organizacionales](#).

**M8.3** – Cuando lo soliciten terceros autorizados, la organización deberá proporcionar acceso a toda la documentación, registros, materiales, personas y entornos de trabajo requeridos.

**M8.4** – La organización deberá asegurar que la información documentada sea:

- Disponible y adecuada;
- Precisa y clara;
- Eficazmente controlada; y
- Identificable.

## M9: Mecanismos de Monitoreo y Quejas

**M9.1** – La organización deberá monitorear y evaluar su desempeño en relación con sus [objetivos organizacionales](#) y el cumplimiento de esta norma.

**M9.2** – La organización deberá asegurar que su monitoreo y evaluación:

- Aborden los [riesgos, impactos y el contexto](#);
- Sean regulares y suficientes para verificar el desempeño en relación con los [objetivos organizacionales](#);
- Permitan la [participación de los trabajadores](#);
- Estén debidamente documentados.

**M9.3** – La organización deberá monitorear y evaluar el desempeño de los socios comerciales en función de los [requisitos establecidos](#), según lo indicado por sus [riesgos, impactos y contexto](#).

**M9.4** – La organización deberá establecer y mantener canales para que las partes interesadas externas presenten quejas o preocupaciones contra la organización y mecanismos de quejas para abordar, resolver y comunicar los resultados. Los canales y mecanismos establecidos deberán ser:

- Legítimos;
- Accesibles;

- Predecibles;
- Equitativos;
- Transparentes;
- Compatibles con los derechos;
- No retaliatorios;
- Monitoreados;
- Anónimos cuando así se prefiera; y
- Apoyen la [mejora continua](#).

**M9.5** – La organización deberá establecer y mantener canales para que el personal pueda plantear preocupaciones, problemas o incidentes relevantes y mecanismos de quejas para abordar, resolver y comunicar los resultados. Los canales y mecanismos establecidos deberán ser:

- Legítimos;
- Accesibles;
- Predecibles;
- Equitativos;
- Transparentes;
- Compatibles con los derechos;
- No retaliatorios;
- Monitoreados;
- Anónimos cuando así se prefiera; y
- Apoyar la [mejora continua](#).

## M10: Análisis, Revisión y Mejora Continua

**M10.1** – La organización deberá revisar su desempeño en relación con los [objetivos organizacionales](#) y esta norma.

**M10.2** - Los resultados de la revisión organizacional deberán:

- Formar la base de la toma de decisiones organizacionales, cuando sea necesario;
- Evaluar las causas raíz de los impactos, cuando sea necesario; y
- Conducir a cambios en las [políticas](#), [objetivos y procesos](#) organizacionales donde sea indicado.

**M10.3** – La organización deberá demostrar la mejora continua, cuando sea factible, de su sistema de gestión, desempeño e impactos, mediante la incorporación periódica de los resultados de:

- [Mecanismos de monitoreo y quejas](#);
- Quejas y preocupaciones de las partes interesadas; y
- No conformidades y acciones para abordarlas.

DRAFT

## Sección 2: Principios de Trabajo Decente y Criterios de Desempeño

- D1: Protección de Niñas, Niños y Adolescentes Trabajadores
- D2: Libertad de Asociación y Derecho a la Negociación Colectiva
- D3: Reclutamiento, Empleo y Terminación Libres y Justos
- D4: Salarios y Horarios de Trabajo Dignos
- D5: Derecho a la No Discriminación
- D6: Salud y Seguridad
- D7: Privacidad

### D1: Protección de Niñas, Niños y Adolescentes Trabajadores

#### Principios

*Derechos humanos fundamentales, que deben ser protegidos por el gobierno y respetados por las empresas en el contexto del trabajo.*

- Las niñas, los niños y los adolescentes trabajadores tienen derecho a ser protegidos contra el trabajo infantil, incluidas sus peores formas.
- Las niñas, los niños y los adolescentes trabajadores tienen derecho a satisfacer sus necesidades básicas.
- Las niñas, los niños y los adolescentes trabajadores tienen derecho a su desarrollo social, cognitivo y físico.
- Las niñas, los niños y los adolescentes trabajadores tienen derecho a seguir una educación.
- Las niñas, los niños y los adolescentes trabajadores tienen derecho a un trato justo, seguridad y protección especial en el empleo.
- Los adolescentes trabajadores tienen derecho a desarrollar habilidades relacionadas con el trabajo.
- Las niñas, los niños y los adolescentes trabajadores tienen derecho a ser escuchados en el lugar de trabajo.

## Criterios de Desempeño

*Requisitos específicos de desempeño para que las organizaciones demuestren respeto por estos derechos en el contexto del trabajo.*

**D1.1** - La organización deberá respetar los derechos de las niñas, niños y adolescentes trabajadores.

**D1.2** - La organización deberá garantizar que sus requisitos de edad mínima para niñas, niños y adolescentes trabajadores cumplan o excedan los requisitos legales y otros requisitos\* (según lo definido en y/o dentro de las definiciones de "niñas, niños o adolescentes que trabajan legalmente").

**D1.3** - La organización deberá asegurar que el empleo de niñas, niños y adolescentes trabajadores:

- Proteja el desarrollo social, cognitivo y físico del trabajador y no constituya un riesgo para su salud y bienestar general;
- No sea tan exigente como para comprometer su logro educativo;
- Proporcione igualdad de salario en comparación con trabajadores adultos en posiciones similares; y
- No exceda los límites de horas de trabajo, incluyendo:
  - no exceder las 8 horas de trabajo en un solo día,
  - no exceder 10 horas diarias entre escuela, trabajo y transporte combinados, y
  - no ocurrir durante horas nocturnas.

**D1.4** - Cuando la organización participe en un programa de aprendizaje, deberá garantizar que el empleo contribuya al desarrollo de las habilidades, competencia profesional y/u otros atributos laborales de la niña, niño o adolescente trabajador.

**D1.5** - Cuando haya niñas o niños que no trabajan presentes en entornos laborales, la organización deberá garantizar:

- Protección contra peligros;
- Provisión de necesidades básicas apropiadas para la edad de cada niño (por ejemplo, acceso a comida, agua, instalaciones sanitarias, etc.);
- Supervisión adecuada; y
- Que no interfieran con los procesos de la organización.

**D1.6** - La organización deberá asegurar que la ubicación, la provisión de vivienda, el horario de trabajo y otros términos y condiciones de empleo no obliguen indebidamente al personal a separarse de sus hijos y dependientes.

**D1.7** – La organización deberá garantizar sistemas de gestión efectivos para cumplir con los principios, abordar los riesgos y alcanzar los objetivos organizacionales relacionados con la Protección de Niñas, Niños y Adolescentes Trabajadores en todas sus operaciones y relaciones comerciales, tanto directas como indirectas, incluyendo:

- [M1: Compromiso, Participación e Integración del Liderazgo;](#)
- [M2: Participación e Integración de los Trabajadores;](#)
- [M3: Participación e Integración de las Partes Interesadas;](#)
- [M4: Identificación y Evaluación de Riesgos y Contexto;](#)
- [M5: Compromiso y Coherencia con la Política;](#)
- [M6: Objetivos, Planificación y Recursos;](#)
- [M7: Concientización e Implementación;](#)
- [M8: Comunicaciones y Transparencia;](#)
- [M9: Mecanismos de Monitoreo y Quejas;](#) y
- [M10: Análisis, Revisión y Mejora Continua.](#)

## D2: Libertad de Asociación y Derecho a la Negociación Colectiva

### Principios

*Derechos humanos fundamentales, que deben ser protegidos por el gobierno y respetados por las empresas en el contexto del trabajo.*

- Los trabajadores tienen derecho a formar y unirse a sindicatos y otras organizaciones de trabajadores de su elección para promover y proteger sus intereses.
- Los trabajadores tienen derecho a negociar colectivamente en defensa de sus intereses y a una negociación de buena fe por parte de las organizaciones de empleadores.
- Los trabajadores tienen derecho a no ser objeto de discriminación, acoso, intimidación o represalias por su estatus o afiliación a sindicatos y otras organizaciones de trabajadores.

### Criterios de Desempeño

*Requisitos específicos de desempeño para que las organizaciones demuestren respeto por estos derechos en el contexto del trabajo.*



**D2.1** - La organización deberá respetar y reconocer los derechos del personal a formar y unirse a sindicatos y otras organizaciones de trabajadores de su elección, así como a negociar colectivamente.

**D2.2** - La organización deberá asegurar que el personal esté informado de su libertad para formar y unirse a sindicatos y organizaciones de trabajadores de su elección, sin sufrir consecuencias negativas ni represalias por parte de la organización.

**D2.3** - La organización deberá garantizar la no interferencia, de ninguna manera, en la creación, funcionamiento o administración de sindicatos u otras organizaciones de trabajadores.

**D2.4** - La organización deberá garantizar que los miembros de sindicatos y otras organizaciones de trabajadores, representantes de trabajadores y cualquier personal involucrado en la organización de trabajadores no sean objeto de discriminación, acoso, intimidación o represalias.

**D2.5** - La organización deberá asegurar que los miembros de sindicatos y otras organizaciones de trabajadores, representantes de trabajadores y cualquier personal involucrado en la organización de trabajadores tengan acceso justo a los miembros en entornos relacionados con el trabajo.

**D2.6** - Cuando exista un acuerdo de negociación colectiva sectorial, la organización deberá respetar y cumplir con sus obligaciones bajo dicho acuerdo. Esto no excluye la posibilidad de una negociación colectiva adicional por parte de los sindicatos u otras organizaciones de trabajadores a nivel organizacional, siempre que dichos acuerdos sean más beneficiosos para los trabajadores que cualquier acuerdo sectorial existente.

**D2.7** - La organización deberá negociar de buena fe.

**D2.8** - Cuando la organización establezca, facilite o fomente comités de trabajadores y otros grupos de trabajadores, deberá garantizar que estos no interfieran con la creación, funcionamiento o administración de sindicatos u otras organizaciones de trabajadores ni con la negociación colectiva.

**D2.9** - La organización deberá garantizar sistemas de gestión efectivos para cumplir con los principios, abordar los riesgos y alcanzar los objetivos organizacionales relacionados con la Libertad de Asociación y la Negociación Colectiva en todas sus operaciones y relaciones comerciales, tanto directas como indirectas, incluyendo:

- [M1: Compromiso, Participación e Integración del Liderazgo;](#)
- [M2: Participación e Integración de los Trabajadores;](#)
- [M3: Participación e Integración de las Partes Interesadas;](#)

- [M4: Riesgos, Impactos y Contexto;](#)
- [M5: Compromiso y Coherencia con la Política;](#)
- [M6: Objetivos, Planificación y Recursos;](#)
- [M7: Concientización e Implementación;](#)
- [M8: Comunicaciones y Transparencia;](#)
- [M9: Mecanismos de Monitoreo y Quejas;](#) y
- [M10: Análisis, Revisión y Mejora Continua.](#)

## D3: Reclutamiento, Empleo y Terminación Libres y Justos

### Principios

*Derechos humanos fundamentales, que deben ser protegidos por el gobierno y respetados por las empresas en el contexto del trabajo.*

- Las personas tienen derecho a la transparencia, la dignidad y la autonomía al buscar, ejercer y terminar un empleo.
- Las personas tienen derecho a estar libres de engaño, coerción, explotación, intimidación, amenazas o violencia.
- Las personas tienen derecho a un trato digno y justo por parte de todas las personas relacionadas con el trabajo.
- Las personas tienen derecho a estar libres de la esclavitud moderna, la trata de personas y el trabajo forzado.

### Criterios de Desempeño

*Requisitos específicos de desempeño para que las organizaciones demuestren respeto por estos derechos en el contexto del trabajo.*

**D3.1** - La organización deberá respetar los derechos del personal al reclutamiento, empleo y terminación libres y justos.

**D3.2** - La organización deberá garantizar la transparencia y comprensión en el reclutamiento, empleo y terminación, incluyendo:

- Uso de lenguajes accesibles y comprensibles;
- Descripción clara, precisa y completa del proceso, trabajo y condiciones laborales;
- Acuerdo laboral claro, preciso y completo, ya sea verbal o escrito; y

- Descripción clara, precisa y completa de las condiciones de vida cuando sea relevante.

**D3.3** - La organización deberá garantizar que el personal tenga libertad de movimiento en el reclutamiento, empleo y terminación, incluyendo:

- Acceso continuo a documentos de identificación y otros documentos importantes;
- Horas extras voluntarias y no excesivas;
- Ausencia de amenazas, rescates o retenciones contra personas, salarios o propiedades utilizadas para coaccionar o prolongar el empleo; y
- Autonomía física razonable en todos los entornos relacionados con el trabajo.

**D3.4** - La organización deberá garantizar que los trabajadores estén libres de cargas financieras relacionadas con el reclutamiento, empleo y terminación, incluyendo:

- Servidumbre por deudas;
- Penalizaciones financieras;
- Cuotas;
- Robo o retención de salarios; y
- Sistemas de pago por pieza explotadores.

**D3.5** - La organización deberá garantizar que los costos relacionados con el reclutamiento, empleo y terminación no sean asumidos, en todo o en parte, por el personal.

**D3.6** - La organización deberá garantizar que el personal esté libre de acoso e intimidación en el reclutamiento, empleo y terminación, incluyendo:

- Violencia física y sexual;
- Amenazas contra uno mismo o contra otros; y
- Violencia psicológica y emocional.

**D3.7** - La organización deberá garantizar que sus términos y condiciones de trabajo, incluyendo la ubicación, la provisión de vivienda, el horario de trabajo y otros, no aislen indebidamente a los trabajadores y que aseguren, al menos:

- Acceso razonable a transporte desde y hacia todos los entornos relacionados con el trabajo; y
- Acceso razonable a canales para la comunicación privada.

- Condiciones de vida dignas.

**D3.8** – La organización deberá garantizar sistemas de gestión efectivos para cumplir con los principios, abordar los riesgos y alcanzar los objetivos organizacionales relacionados con el Reclutamiento, Empleo y Terminación Libres y Justos en todas sus operaciones y relaciones comerciales, tanto directas como indirectas, incluyendo:

- [M1: Compromiso, Participación e Integración del Liderazgo;](#)
- [M2: Participación e Integración de los Trabajadores;](#)
- [M3: Participación e Integración de las Partes Interesadas;](#)
- [M4: Riesgos, Impactos y Contexto;](#)
- [M5: Compromiso y Coherencia con la Política;](#)
- [M6: Objetivos, Planificación y Recursos;](#)
- [M7: Concientización e Implementación;](#)
- [M8: Comunicaciones y Transparencia;](#)
- [M9: Mecanismos de Monitoreo y Quejas;](#) y
- [M10: Análisis, Revisión y Mejora Continua.](#)

## D4: Salarios y Horarios de Trabajo Dignos

### Principios

*Derechos humanos fundamentales, que deben ser protegidos por el gobierno y respetados por las empresas en el contexto del trabajo.*

- Las personas tienen derecho a un nivel de vida digno que apoye su salud, bienestar y participación en la vida social, cultural, religiosa, familiar y comunitaria.
- Las personas tienen derecho a ser compensadas de manera justa por su tiempo, trabajo y otras contribuciones.

### Criterios de Desempeño

*Requisitos específicos de desempeño para que las organizaciones demuestren respeto por estos derechos en el contexto del trabajo.*

**D4.1** – La organización deberá respetar los derechos del personal a salarios y horarios de trabajo dignos.

**D4.2** - La organización deberá garantizar el cumplimiento de todos los [requisitos legales](#) relacionados con horarios de trabajo, salarios mínimos y horas máximas.

**D4.3** - La organización deberá respetar el derecho del personal a un nivel de vida digno trabajando hacia, al menos, un salario o ingreso dignos.

**D4.4** - La organización deberá respetar el derecho del personal a horarios razonables, trabajando hacia horarios laborales que, como mínimo, limiten:

- Horas regulares a 48 horas por semana;
- Horas extras a 12 horas por semana; y
- Que las horas extras no sean habituales.

**D4.5** - La organización deberá garantizar que los horarios laborales del personal, incluyendo las horas:

- No representen riesgos para la salud y seguridad;
- Incluyan descansos y períodos de descanso adecuados;
- Proporcionen al menos un día libre después de seis días consecutivos de trabajo, a menos que la ley nacional, un acuerdo colectivo o una convención de la OIT lo permita, o las demandas comerciales a corto plazo lo exijan; y
- Respeten el derecho del personal a licencias adecuadas.

**D4.6** - La organización deberá asegurar que los horarios de trabajo del personal, incluidas las horas:

- Apoyen un nivel de vida digno;
- Sean predecibles y convenientes para el personal;
- No limiten intencionadamente el acceso a beneficios organizacionales o gubernamentales.

**D4.7** - Cuando el personal esté exento de pago de horas extras, límites de horas y otros requisitos, la organización deberá asegurar:

- Que la compensación apoye un nivel de vida digno;
- Que la compensación sea equivalente o superior a las tarifas premium por las horas extras trabajadas;
- Que el personal tenga un control razonable sobre las horas trabajadas; y
- Que las horas trabajadas no representen riesgos para la salud y la seguridad.

**D4.8** - La organización deberá asegurar que todas las horas extras:

- Sean voluntarias;
- Sean pagadas a una tarifa premium;
- Cumplan con todos los [requisitos](#) aplicables y los estándares de la industria; y

- No sean regularmente necesarias debido a una planificación inadecuada o el no pago de un salario o ingreso dignos.

**D4.9** - La organización deberá pagar todos los salarios y beneficios debidos de manera regular, puntual y en una forma conveniente para los trabajadores.

**D4.10** - La organización deberá asegurar que el personal reciba regularmente registros de compensación que detallen de manera clara, completa y precisa las horas trabajadas y la composición de los salarios, beneficios y deducciones debidos.

**D4.11** - La organización deberá asegurar que cualquier terminación del empleo sea justa y transparente, incluyendo:

- No discriminatoria en la selección;
- Asignación adecuada de recursos para cumplir con los contratos, acuerdos colectivos y las leyes y regulaciones aplicables;
- Pago oportuno de indemnización, salarios y otras compensaciones; y
- Uso de despidos a gran escala solo como último recurso.

**D4.12** - En caso de interrupción de la continuidad del negocio, la organización deberá priorizar la indemnización, los salarios y otras compensaciones.

**D4.13** - La organización no deberá hacer deducciones del salario base por motivos disciplinarios.

**D4.14** - La organización deberá asegurar que el uso de compensación por pieza, empleo a tiempo parcial, empleo estacional, contratos a corto plazo, trabajo desde casa o personal no empleado:

- Se mida y base en evidencia;
- No contradiga los requisitos de esta norma;
- Apoye el derecho a un nivel de vida digno;
- No represente riesgos para la salud y la seguridad; y
- Sea transparente, predecible y conveniente para el personal.

**D4.15** - La organización deberá garantizar sistemas de gestión efectivos para cumplir con los principios, abordar los riesgos y alcanzar los objetivos organizacionales relacionados con Salarios Dignos y Horas de Trabajo en todas sus operaciones y relaciones comerciales, tanto directas como indirectas, incluyendo:

- [M1: Compromiso, Participación e Integración del Liderazgo;](#)
- [M2: Participación e Integración de los Trabajadores;](#)

- [M3: Participación e Integración de las Partes Interesadas;](#)
- [M4: Riesgos, Impactos y Contexto;](#)
- [M5: Compromiso y Coherencia con la Política;](#)
- [M6: Objetivos, Planificación y Recursos;](#)
- [M7: Concientización e Implementación;](#)
- [M8: Comunicaciones y Transparencia;](#)
- [M9: Mecanismos de Monitoreo y Quejas;](#) y
- [M10: Análisis, Revisión y Mejora Continua.](#)

## D5: Derecho a la No Discriminación

### Principios

*Derechos humanos fundamentales, que deben ser protegidos por el gobierno y respetados por las empresas en el contexto del trabajo.*

- Las personas tienen derechos iguales a la educación y al empleo.
- Las personas tienen derecho a la no discriminación, la equidad y la inclusión en los procesos educativos y laborales.
- Las personas tienen derecho a la seguridad psicosocial en el trabajo.
- Las personas tienen derecho a estar libres de cualquier tipo de conducta indeseada, incluido el acoso.

### Criterios de Desempeño

*Requisitos específicos de desempeño para que las organizaciones demuestren respeto por estos derechos en el contexto del trabajo.*

**D5.1** - La organización deberá respetar el derecho del personal a la no discriminación.

**D5.2** - La organización deberá asegurar que el personal tenga igualdad de acceso y oportunidades y esté libre de discriminación en todas sus interacciones con la organización, incluyendo:

- Contratación y reclutamiento;
- Condiciones de empleo y trabajo;
- Ubicación de trabajo;
- Revisión del desempeño y retroalimentación;
- Capacitación y mentoría;
- Promociones y oportunidades;

- Quejas;
- Salarios y beneficios, incluyendo alojamiento, transporte, comidas y otros; y
- Terminación y jubilación.

**D5.3** - La organización deberá asegurar que el personal esté libre de conductas indeseadas, incluyendo el acoso, en entornos relacionados con el trabajo o de cualquier persona relacionada con el trabajo.

**D5.4** - La organización deberá tomar medidas razonables para adaptarse a las diferencias del personal, incluyendo:

- Capacidades;
- Prácticas religiosas y consuetudinarias;
- Niveles de alfabetización e idioma;
- Necesidades de higiene personal; y
- Cualquier otra necesidad relacionada con características protegidas.

**D5.5** - La organización deberá asegurar que los trabajadores no sean sometidos a procedimientos invasivos por cualquier motivo relacionado con su empleo, tales como:

- Pruebas de "virginidad";
- Pruebas de embarazo;
- Pruebas de VIH/SIDA; y
- Otros exámenes médicos/corporales, inspecciones o procedimientos que no sean relevantes para su trabajo específico.

**D5.6** - La organización deberá garantizar sistemas de gestión efectivos para cumplir con los principios, abordar los riesgos y alcanzar los objetivos organizacionales relacionados con el Derecho a la No Discriminación en todas sus operaciones y relaciones comerciales, tanto directas como indirectas, incluyendo:

- [M1: Compromiso, Participación e Integración del Liderazgo;](#)
- [M2: Participación e Integración de los Trabajadores;](#)
- [M3: Participación e Integración de las Partes Interesadas;](#)
- [M4: Riesgos, Impactos y Contexto;](#)
- [M5: Compromiso y Coherencia con la Política;](#)
- [M6: Objetivos, Planificación y Recursos;](#)
- [M7: Concientización e Implementación;](#)
- [M8: Comunicaciones y Transparencia;](#)
- [M9: Mecanismos de Monitoreo y Quejas;](#) y



- [M10: Análisis, Revisión y Mejora Continua.](#)

## D6: Salud y Seguridad

### Principios

*Derechos humanos fundamentales, que deben ser protegidos por el gobierno y respetados por las empresas en el contexto del trabajo.*

- Las personas tienen derecho a entornos laborales seguros y saludables.
- Las personas tienen derecho al bienestar físico y mental.

### Criterios de Desempeño

*Requisitos específicos de desempeño para que las organizaciones demuestren respeto por estos derechos en el contexto del trabajo.*

**D6.1** - La organización deberá respetar los derechos del personal a la salud y seguridad, incluyendo la salud física, social y mental.

**D6.2** - La organización deberá designar a un representante de la dirección competente responsable de garantizar entornos laborales seguros y saludables para todo el personal e implementar los requisitos de salud y seguridad de esta norma.

**D6.3** - La organización deberá identificar y eliminar periódicamente los peligros para la salud y seguridad, y prevenir impactos adversos, incluyendo lesiones o enfermedades laborales que surjan de, estén asociadas con o ocurran durante o en apoyo del trabajo, incluyendo efectos acumulativos y a largo plazo.

**D6.4** - La identificación de peligros y la prevención de impactos deberán abordar adecuadamente las condiciones laborales peligrosas, incluyendo, pero no limitándose a:

- Materiales peligrosos;
- Equipos peligrosos, entorno de trabajo y/o servicios (por ejemplo, maquinaria, calidad del aire, electricidad, iluminación, polvo, patógenos, temperatura, riesgos de lesiones, etc.); y
- Ergonomía.

**D6.5** - La identificación de peligros y la prevención de impactos deberán abordar adecuadamente desastres y emergencias naturales y provocadas por el hombre, incluyendo, pero no limitándose a:

- Incendios y explosiones/implosiones;
- Terremotos;
- Inundaciones;
- Sequías;
- Calor extremo;
- Otras emergencias (no relacionadas con incendios);
- Patógenos (enfermedades contagiosas); y
- Otras situaciones anormales o de emergencia previsibles.

**D6.6** - La identificación de peligros y la prevención de impactos deberán abordar adecuadamente todas las demás condiciones que puedan representar un peligro para el personal, incluyendo, pero no limitándose a:

- Seguridad estructural de edificios e instalaciones;
- Condiciones seguras y sanitarias (baños, cocinas, vivienda, etc.);
- Seguridad en el transporte; y
- Condiciones que representen riesgos psicosociales.

**D6.7** - Para prevenir impactos adversos causados por peligros residuales (aquellos que no pueden eliminarse), la organización deberá establecer y evaluar periódicamente, reemplazar, actualizar, rediseñar, añadir o eliminar:

- Políticas y procedimientos verbales y escritos;
- Equipos;
- Materiales;
- Productos y servicios;
- Hardware y software;
- Entornos laborales;
- Estructuras de personal y reporte;
- Modelos de negocio;
- Prácticas de aprovisionamiento y compra;
- Programas de capacitación y competencia; y
- Cualquier otro aspecto de sus operaciones y relaciones comerciales, según sea necesario.

**D6.8** - La organización deberá asegurar que el personal esté consciente y tenga acceso continuo a información sobre peligros para la salud y seguridad reales y potenciales, y políticas, procedimientos, roles, responsabilidades y derechos relacionados, incluyendo el

derecho y la capacidad de retirarse de un peligro inminente sin necesidad de pedir permiso.

**D6.9** - En caso de una lesión relacionada con el trabajo, la organización deberá proporcionar primeros auxilios y ayudar al trabajador a obtener tratamiento médico de seguimiento.

**D6.10** - La organización deberá proporcionar al personal equipo de protección personal adecuado, según sea necesario, sin costo alguno.

**D6.11** - La organización deberá asegurar que los entornos laborales (ya sean propios, arrendados o contratados a un proveedor de servicios) sean limpios, seguros y satisfagan las necesidades básicas de los usuarios.

**D6.12** - La organización deberá asegurar que la vivienda proporcionada por el empleador cumpla con los estándares mínimos de calidad y seguridad nacionales y/o internacionales.

**D6.13** - La organización deberá proporcionar a todo el personal acceso razonable a:

- Instalaciones sanitarias limpias;
- Agua potable;
- Espacios adecuados para pausas de comida;
- Instalaciones sanitarias para almacenamiento de alimentos (cuando sea aplicable);
- y
- Espacios privados para madres lactantes (cuando sea aplicable).

**D6.14** - La organización deberá garantizar sistemas de gestión efectivos para cumplir con los principios, abordar los riesgos y alcanzar los objetivos organizacionales relacionados con Salud y Seguridad en todas sus operaciones y relaciones comerciales, tanto directas como indirectas, incluyendo:

- [M1: Compromiso, Participación e Integración del Liderazgo;](#)
- [M2: Participación e Integración de los Trabajadores;](#)
- [M3: Participación e Integración de las Partes Interesadas;](#)
- [M4: Riesgos, Impactos y Contexto;](#)
- [M5: Compromiso y Coherencia con la Política;](#)
- [M6: Objetivos, Planificación y Recursos;](#)
- [M7: Concientización e Implementación;](#)
- [M8: Comunicaciones y Transparencia;](#)
- [M9: Mecanismos de Monitoreo y Quejas;](#) y

- [M10: Análisis, Revisión y Mejora Continua.](#)

## D7: Privacidad

### Principios

*Derechos humanos fundamentales, que deben ser protegidos por el gobierno y respetados por las empresas en el contexto del trabajo.*

- Las personas tienen derecho a una expectativa razonable de privacidad en su vida personal y en los entornos laborales.
- Las personas tienen derecho a estar informadas y comprender cómo se utiliza su información personal.
- Las personas tienen derecho a un grado razonable de control sobre sus datos personales.

### Criterios de Desempeño

*Requisitos específicos de desempeño para que las organizaciones demuestren respeto por estos derechos en el contexto del trabajo.*

**D7.1** - La organización deberá respetar los derechos del personal a la privacidad.

**D7.2** - La organización deberá minimizar los tipos y la cantidad de datos recopilados para mejorar la protección de la privacidad de los trabajadores.

**D7.3** - La organización solo deberá recopilar, procesar y utilizar los datos personales del personal:

- Por razones directamente relevantes para el trabajo y/o los servicios del personal;
- Para los fines para los que fueron recopilados originalmente;
- De manera que respete la autonomía personal del personal;
- De forma limitada al tomar decisiones sobre empleo, promoción o terminación; y
- De manera no discriminatoria.

**D7.4** - La organización deberá asegurar que el personal esté informado y tenga acceso continuo a información sobre la recopilación y el uso de sus datos personales, así como las políticas, procedimientos, roles, responsabilidades y derechos relacionados, incluidos sus derechos a negarse o limitar la recopilación y uso cuando sea aplicable.

**D7.5** – La organización deberá garantizar sistemas de gestión efectivos para cumplir con los principios, abordar los riesgos y alcanzar los objetivos organizacionales relacionados con la Privacidad en todas sus operaciones y relaciones comerciales, tanto directas como indirectas, incluyendo:

- [M1: Compromiso, Participación e Integración del Liderazgo;](#)
- [M2: Participación e Integración de los Trabajadores;](#)
- [M3: Participación e Integración de las Partes Interesadas;](#)
- [M4: Riesgos, Impactos y Contexto;](#)
- [M5: Compromiso y Coherencia con la Política;](#)
- [M6: Objetivos, Planificación y Recursos;](#)
- [M7: Concientización e Implementación;](#)
- [M8: Comunicaciones y Transparencia;](#)
- [M9: Mecanismos de Monitoreo y Quejas;](#) y
- [M10: Análisis, Revisión y Mejora Continua.](#)

## Definiciones

1	<p><b>Socio Comercial:</b> Entidad con la cual la organización tiene una relación comercial, directa o indirecta, con el fin de cumplir sus objetivos empresariales, incluyendo tanto socios descendentes como ascendentes.<sup>1</sup></p>
2	<p><b>Relación Comercial:</b> Las relaciones que una organización mantiene con socios comerciales, entidades en su cadena de valor y cualquier otra entidad estatal o no estatal vinculada directamente a sus operaciones, productos o servicios. Incluyen relaciones directas e indirectas en toda la cadena de valor de la organización, tanto ascendente como descendente, como agencias de empleo, proveedores, subcontratistas, reclutadores, agentes, licenciatarios, corredores, distribuidores, proveedores de servicios, y posiciones de participación minoritaria y mayoritaria en empresas conjuntas.<sup>2</sup></p>
3	<p><b>Niño/a:</b> Persona menor de 15 años, excepto cuando:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. la edad mínima para trabajar es mayor según la ley local, o</li> <li>b. la edad mínima para trabajar es de 14 años según la ley local (como lo permite el Convenio 138 de la OIT).</li> </ul>
4	<p><b>Trabajo Infantil:</b> Cualquier trabajo realizado por una niña o niño menor de la edad especificada en la definición de niño/a, excepto cuando:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. las niñas o niños participen en Trabajo Ligero (como se establece en el Convenio 138 de la OIT y se define en este estándar, ver <i>Niñas o Niños Trabajador Legalmente</i>), o</li> <li>b. las niñas o niños brinden ayuda en un Entorno Familiar (como se define en este estándar, ver <i>Niñas o Niños Trabajadores Legalmente</i>).</li> </ul>
5	<p><b>Contrato Colectivo de Trabajo:</b> Contrato que especifica los términos y condiciones laborales, negociado entre una organización (por ejemplo, el empleador) o un grupo de empleadores y una o más organizaciones de trabajadores.</p>
6	<p><b>Nivel de Vida Digno:</b> Elementos de un nivel de vida digno que incluyen alimentos, agua, vivienda, educación, atención médica, transporte, vestimenta y otras necesidades esenciales, incluyendo provisiones para eventos inesperados.<sup>3</sup></p>

<sup>1</sup> Adaptado del [Glosario de los Estándares GRI 2022](#).

<sup>2</sup> Adaptado del [Glosario del Marco de Reporte de los Principios Rectores de la ONU, Shift](#).

<sup>3</sup> [Coalición Global por un Salario Digno](#).

7	<p><b>Debida Diligencia:</b> Proceso integral y proactivo para identificar y abordar riesgos reales y potenciales, oportunidades e impactos que una organización causa, contribuye o está directamente vinculada a través de sus relaciones comerciales. La debida diligencia requiere que la organización cese, prevenga, mitigue y remedie impactos reales y potenciales (o ejerza influencia para hacerlo), a través de un enfoque de sistemas de gestión, basado en la participación de trabajadores y partes interesadas.<sup>4</sup></p>
8	<p><b>Trabajo Forzoso:</b> Todo trabajo o servicio que se exija a una persona bajo la amenaza de una penalidad y para el cual la persona no se haya ofrecido voluntariamente.<sup>5</sup></p>
9	<p><b>Condiciones Peligrosas (para niñas, niños y adolescentes):</b> Trabajo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• expone a las niñas, niños y adolescentes a daños físicos, psicológicos o sexuales;</li> <li>• se realiza bajo tierra, bajo el agua, en alturas peligrosas o en espacios confinados;</li> <li>• implica el uso de maquinaria, equipos o herramientas peligrosas, o el manejo manual o transporte de cargas pesadas;</li> <li>• se lleva a cabo en un ambiente insalubre que puede, por ejemplo, exponer a las niñas y niños a sustancias peligrosas, agentes o procesos, o a temperaturas, niveles de ruido o vibraciones perjudiciales para su salud;</li> <li>• se realiza en condiciones especialmente difíciles, como jornadas laborales largas o nocturnas, o donde la niña o niño esté irrazonablemente confinado/a a las instalaciones del empleador.</li> </ul>
10	<p><b>Trata de Personas:</b> La captación, transporte, alojamiento o recepción de personas mediante el uso de amenaza, fuerza, engaño u otras formas de coacción, con el propósito de explotación.<sup>6</sup></p>
11	<p><b>Niño o Niña que Trabaja Legalmente:</b> Un niño o niña trabajando en una de las siguientes situaciones permitidas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. Trabajo Ligero<sup>7</sup> - Trabajo realizado por niñas o niños de entre 13 y 15 años (12 a 14 en algunos países), que:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. no afecta la asistencia escolar del niño o niña, y no es tan demandante como para afectar su rendimiento educativo;</li> <li>b. no pone en riesgo su desarrollo social, moral o físico, ni constituye un peligro para su salud y bienestar general;</li> </ol> </li> </ol>

<sup>4</sup> Adaptado de los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos e ISO26000.

<sup>5</sup> Convenio 29 de la OIT.

<sup>6</sup> Protocolo de Palermo.

<sup>7</sup> Adaptado del Convenio 138 de la OIT.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>c. no excede 4 horas diarias o 14 horas semanales;</li> <li>d. no se lleva a cabo en un entorno peligroso para niños o adolescentes trabajadores; y</li> <li>e. cuenta con la supervisión competente de un adulto.</li> </ul> <p>II. Ayuda en el Ámbito Familiar - Apoyo o asistencia a miembros de la familia en el hogar, granja o negocio, que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. no afecta la asistencia escolar del niño o niña, y no es tan demandante como para afectar su rendimiento educativo;</li> <li>b. no pone en riesgo su desarrollo social, moral o físico, ni constituye un peligro para su salud y bienestar general;</li> <li>c. no se lleva a cabo en un entorno peligroso para niñas, niños o adolescentes trabajadores; y</li> <li>d. cuenta con orientación y supervisión de un adulto miembro de la familia inmediata o tutor legal.</li> </ul> <p>III. Trabajo en el Entretenimiento - Niñas, niños y adolescentes en el entretenimiento sujetos a convenios legales, los cuales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. acuerdos legales, los cuales:</li> <li>b. están autorizados por una autoridad gubernamental competente; y</li> <li>c. están autorizados por un padre, madre o tutor legal del niño, niña o adolescente; y</li> <li>d. están autorizados por el empleador o representante del niño, niña o adolescente; y</li> <li>e. están autorizados por el propio joven trabajador (aplicable solo en acuerdos de adolescentes);</li> <li>f. no ponen en riesgo el bienestar social, cognitivo o físico del niño, niña o adolescente;</li> <li>g. limitan las horas de trabajo diarias y anuales (incluyendo períodos adecuados de sueño y descanso, y limitaciones en el trabajo nocturno);</li> <li>h. garantizan la salud y seguridad del niño, niña o adolescente;</li> <li>i. aseguran la educación continua del niño, niña o adolescente;</li> <li>j. disponen que una parte de los ingresos se reserve en un fideicomiso en beneficio del niño, niña o adolescente; y</li> <li>k. todos los términos del contrato son comprendidos y cumplidos por todas las partes involucradas.</li> </ul>
12	<p><b>Salario Digno:</b> La remuneración que recibe un trabajador por una semana laboral estándar en un lugar determinado, suficiente para proporcionar un <i>nivel de vida digno</i> para el trabajador y su familia.<sup>8</sup></p>

<sup>8</sup> [Coalición Global por un Salario Digno.](#)



13	<b>Ingreso Digno:</b> El ingreso anual neto necesario para que un hogar en un lugar específico pueda alcanzar un <i>nivel de vida digno</i> para todos los miembros de ese hogar. <sup>9</sup>
14	<b>Mantener:</b> véase " <i>periódicamente</i> ."
15	<b>Puede:</b> En esta norma, el término "puede" indica una posibilidad. No se utiliza para indicar permiso.
16	<b>Bienestar Mental:</b> ocurre cuando una persona puede afrontar el estrés normal de la vida, trabajar productivamente y contribuir a su comunidad. <sup>10</sup>
17	<b>Horas Nocturnas:</b> (22:00 - 06:00) o, según lo definido en la ley nacional.
18	<b>No Conformidad:</b> Incumplimiento de un requisito.
19	<p><b>Personal No Empleado:</b> Personas que tienen cualquiera de las siguientes relaciones con la organización (incluidas en el <i>personal</i>):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Directo: individuos que prestan labor a la organización y que son contratados directamente por esta.</li> <li>II. Indirecto: individuos que prestan labor a la organización y que son contratados a través de un tercero o son trabajadores independientes (por ejemplo, personal contratado a través de una agencia de reclutamiento de trabajo; personal de seguridad, mantenimiento, limpieza, cafetería o especializado; conductores; trabajadores a domicilio; pequeños agricultores; trabajadores por encargo, etc.)</li> <li>III. Requerido por el Gobierno: Personal, ya sea con relación directa o indirecta con la organización, cuya labor es administrada o coordinada de acuerdo con los requisitos especificados por una entidad gubernamental (o una autoridad designada por una entidad gubernamental) (por ejemplo, programas de colocación de personal o de apoyo comunitario).</li> <li>IV. Visitantes a <i>entornos relacionados con el trabajo</i>.</li> </ul>
20	<b>Niños y Niñas No Trabajadores:</b> Niñas y niños que no están involucrados en el trabajo.
21	<b>Organización:</b> La entidad responsable de implementar los requisitos de esta Norma. Las organizaciones pueden incluir: empresas, corporaciones, granjas, plantaciones, cooperativas, ONGs, instituciones gubernamentales o cualquier otra entidad que pueda causar, contribuir o estar directamente vinculada a impactos y riesgos relacionados con esta Norma.

<sup>9</sup> [Comunidad de Práctica de Ingreso para una Vida Digna](#).

<sup>10</sup> OMS, [Salud y Bienestar](#).

22	<b>Periódicamente (Periódico):</b> (1) En intervalos regulares, (2) cuando las circunstancias cambian y (3) según lo indique la supervisión, quejas, incumplimientos o reclamos.
23	<b>Personal:</b> Todas las personas que realizan trabajo para una organización o sus socios comerciales (incluyendo <i>personal no empleado</i> ). Incluye, pero no se limita a, directores, ejecutivos, gerentes, supervisores, trabajadores y contratistas, tales como guardias de seguridad, personal de comedor, personal de dormitorios, trabajadores de logística, trabajadores de construcción, personal de limpieza, entre otros.
24	<b>Características Protegidas:</b> <sup>11</sup> Rasgos personales que no deben usarse como motivo de discriminación. Estas incluyen: raza, color, religión, sexo (incluyendo estado de embarazo, identidad de género y orientación sexual), origen nacional, discapacidad, edad (40 años o más), estado/afiliación sindical, afiliación política e información genética.
25	<b>Seguridad Psicosocial:</b> La sensación de poder participar plenamente en el lugar de trabajo sin conductas no deseadas y de poder expresarse, asumir riesgos y cometer errores sin temor a consecuencias negativas. <sup>12</sup>
26	<b>Violencia Psicológica y/o Emocional:</b> <sup>13</sup> Cualquier conducta intencional que menoscabe seriamente la integridad psicológica de otra persona. Un acto que cause daño psicológico a un individuo. La violencia psicológica puede manifestarse, por ejemplo, en forma de coerción, difamación, insulto verbal o acoso.
27	<b>Riesgos o Peligros Psicosociales:</b> Los peligros psicosociales son factores en el entorno laboral que pueden causar estrés, tensión o problemas interpersonales para el trabajador. <sup>14</sup>
28	<b>Riesgos Importantes:</b> Aquellos riesgos que tienen el potencial de causar los impactos negativos más graves a los derechos humanos. Estos varían de una empresa a otra. <sup>15</sup>
29	<b>Deberá:</b> En esta norma, el término "deberá" indica un requisito.

<sup>11</sup> Adaptado de: [Cornell Law School](#) y [EEOC: Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU.](#)

<sup>12</sup> Adaptado de: Edmondson, Amy. "[Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams.](#)" Administrative Science Quarterly.

<sup>13</sup> Adaptado de: Consejo de Europa, [Understanding Psychological Violence against Women](#) y [ADR Times \(Resolución Alternativa de Disputas\)](#).

<sup>14</sup> [Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades \(CDC\)](#).

<sup>15</sup> Adaptado de [Glosario del Marco de Reporte UNGP](#), Shift.

30	<p><b>Parte interesada:</b> Cualquier persona u organización que pueda afectar o verse afectada por las acciones y decisiones de una empresa. El enfoque principal se centra en las partes interesadas afectadas o potencialmente afectadas, es decir, personas cuyos derechos humanos han sido o pueden verse impactados por las operaciones, productos o servicios de una empresa. Las partes interesadas relevantes incluyen los representantes legítimos de las partes potencialmente afectadas, como los sindicatos, así como las organizaciones de la sociedad civil y otras con experiencia y conocimientos sobre el impacto empresarial en los derechos humanos.<sup>16</sup></p>
31	<p><b>Órgano de toma de decisiones superior:</b> El grupo o individuo(s) con el nivel más alto de autoridad en una organización. Varía entre organizaciones, pero a menudo es una junta directiva o los propietarios o inversores de la organización.</p>
32	<p><b>Alta dirección:</b> El grupo o individuo(s) que gestiona la organización a diario. Puede o no coincidir con el <i>órgano de toma de decisiones superior</i>.</p>
33	<p><b>Conducta no deseada:</b> Conducta no solicitada o invitada por el empleado y que este considera indeseable u ofensiva.<sup>17</sup></p>
34	<p><b>Poblaciones vulnerables:</b><sup>18</sup> Personas o grupos que enfrentan desafíos específicos que pueden generar la necesidad de un nivel de protección más alto, entre los que se incluyen, entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pueblos indígenas</li> <li>• Mujeres</li> <li>• Minorías nacionales y étnicas</li> <li>• Minorías religiosas y lingüísticas</li> <li>• Niñas, niños y adolescentes</li> <li>• Personas con discapacidades</li> <li>• Trabajadores migrantes y sus familias</li> <li>• Refugiados</li> <li>• Personas LGBTQIA+</li> </ul>
35	<p><b>Trabajador/a:</b> Todo el personal que no forma parte de la administración.</p>
36	<p><b>Organizaciones de trabajadores:</b> Asociaciones autónomas y voluntarias de trabajadores organizadas con el fin de promover y defender los derechos e intereses de los trabajadores.</p>

<sup>16</sup> Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos.

<sup>17</sup> [Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU. \(EEOC, por sus siglas en inglés\).](#)

<sup>18</sup> Adaptado de: [Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos](#), [Comisión Económica y Social de la ONU para África Occidental/Banco Mundial](#) y [ONU contra el Racismo](#).

37	<b>Entorno relacionado con el trabajo:</b> Espacio físico o virtual donde el personal trabaja o debe estar presente.
38	<b>Peores formas de trabajo infantil:</b> Incluye la esclavitud, trata de niñas o niños, servidumbre por deudas, servidumbre, trabajo forzado, explotación sexual, participación de niñas o niños en actividades ilícitas (tráfico y producción de drogas, etc.) y conflictos armados. <sup>19</sup>
39	<b>Adolescente Trabajador:</b> Todo el personal menor de 18 años, pero mayor que un niño o niña.

DRAFT

<sup>19</sup> Adaptado del Convenio 182 de la OIT.