

NORMA SA8000:2026® PARA EL TRABAJO DIGNO

Publicado
1 de enero de 2026

www.sa-intl.org

Introducción

Los derechos humanos de las personas y las comunidades se han definido mediante documentos fundacionales acordados por países y partes interesadas. Entre ellos figuran la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Declaración de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los once instrumentos fundamentales de la OIT, la Convención de la ONU (Organización de las Naciones Unidas) sobre los Derechos del Niño, entre otros.

A través del marco "Proteger, Respetar y Remediar", los Principios Rectores de la ONU (UNGP por sus siglas en inglés) sobre Empresas y Derechos Humanos establecen las responsabilidades respectivas de los Estados (gobiernos) y las empresas. Los Estados tienen el deber de proteger los derechos humanos, a través de políticas, legislación, regulación y adjudicación. Las empresas tienen el deber de respetar los derechos humanos, lo que significa que deben evitar causar o contribuir impactos adversos sobre los derechos humanos y abordar dichos impactos cuando se produzcan. Estos requisitos de los UNGP se aplican no sólo a los impactos adversos causados por una empresa, sino también a aquellos a los que ha contribuido o está directamente vinculada a través de sus operaciones o relaciones comerciales. Por último, los Estados y las empresas tienen la obligación de proporcionar o participar, respectivamente, en la reparación efectiva en caso de incumplimiento de los derechos.

SAI es una organización sin fines de lucro, orientada por su misión, dedicada a promover los derechos humanos en los lugares de trabajo en todo el mundo basándose en estos marcos fundamentales de derechos humanos. Una de las formas en que perseguimos esta misión es mediante el establecimiento de la Norma **SA8000® para el Trabajo Decente (Trabajo Digno)**, que ayuda a las organizaciones a cumplir de forma práctica su deber de respetar los derechos humanos en los lugares de trabajo. La Norma SA8000 se publicó por primera vez en 1997 y ha sido revisada periódicamente, siempre a través de un proceso con múltiples partes interesadas. Esta es la quinta edición de la Norma.

El trabajo decente (digno) se refiere al trabajo que respalda el pleno disfrute y la realización de los derechos humanos de las y las personas trabajadoras. Según la OIT, el trabajo decente (digno) "Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que las personas

expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, así como igualdad de oportunidades y de trato para todos, mujeres y hombres...".¹

La Norma SA8000:2026 establece principios y criterios para el trabajo decente (digno) en cualquier contexto. Los principios describen los derechos fundamentales de las personas que deben ser protegidos por los Estados y respetados por las organizaciones. Los criterios establecen los requisitos específicos que deben cumplir las organizaciones para respetar los derechos humanos en los lugares de trabajo.

Los **Criterios Fundacionales de la SA8000** establecen las expectativas generales para las organizaciones que aplican la Norma SA8000.

La Sección 1 de la SA8000: Sistemas de gestión: Debida Diligencia y Gobernanza describe el enfoque de debida diligencia que deben adoptar las organizaciones para garantizar el trabajo decente (digno) en todas sus operaciones y relaciones comerciales.

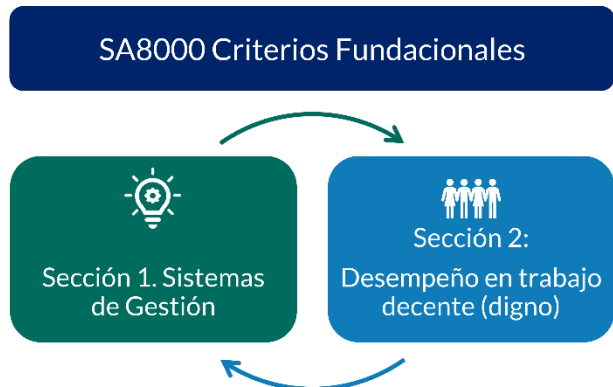


Figura 1. Secciones SA8000:2026

La Sección 2 de la SA8000: Principios de Trabajo Decente (Digno) y Criterios de Desempeño describe los derechos humanos asociados al trabajo decente (digno) y los criterios específicos que deben cumplirse para que las personas trabajadoras puedan disfrutar plenamente y hacer valer sus derechos. Estas dos secciones son interdependientes: las organizaciones deben adoptar tanto un enfoque de sistemas de gestión para cumplir con los criterios de desempeño como un enfoque orientado al desempeño para desarrollar e implementar su sistema de gestión (ver Figura 1).

Las Secciones 1 y 2 están divididas en múltiples Cláusulas (subsecciones), que contienen los Criterios (requisitos individuales para las organizaciones). Las secciones 1 y 2 también incluyen Principios, los cuales establecen el contexto de los Criterios. Los Principios no son requisitos, sino una articulación de alto nivel sobre de los derechos y obligaciones que los Criterios buscan respaldar.

La implementación e interpretación de los principios y criterios debe centrarse en los aspectos de las operaciones y relaciones de una organización que impactan los derechos humanos relacionados con el trabajo decente (digno).

¹ OIT, [Trabajo decente](#).

Las **definiciones** forman parte normativa de la Norma y se incluyen en este documento en el Apéndice A.

Tabla 1. Norma y Documentación de Apoyo [Actualización del 1 de enero de 2026].

Documento	Autoridad	Estado
Norma SA8000:2026	Normativa	Publicado
Definiciones	Normativa	Publicado (Anexo A)
Biblioteca de Indicadores	Orientación	Publicado
Documento de orientación	Orientación	Pendiente

Esta tabla se actualizará conforme se desarrollen y finalicen documentos adicionales.

Índice

Introducción	1
Índice	4
Criterios Fundacionales	5
Sección 1. Sistemas de Gestión: Gobernanza y Debida Diligencia	6
Principios del Sistema de Gestión.....	7
Criterios del Sistema de Gestión.....	8
M1: Compromiso, Participación e Integración del Liderazgo	8
M2: Participación e Integración de las Personas Trabajadoras	9
M3: Participación e Integración de las Partes Interesadas	11
M4: Compromiso y Coherencia en las Políticas.....	11
M5: Contexto, Impactos y Riesgos	13
M6: Objetivos, Planificación y Recursos	14
M7: Concientización e Implementación.....	15
M8: Integridad y Transparencia	16
M9: Monitoreo y Mecanismos de Reclamos	17
M10: Análisis Estratégico, Revisión y Mejora Continua	19
Sección 2: Principios de Trabajo Decente y Criterios de Desempeño	21
D1: Protección de Niños, Niñas, Adolescentes y Personas Trabajadoras Jóvenes	22
D2: Libertad de Asociación y Derecho a la Negociación Colectiva	24
D3: Contratación, Empleo y Terminación Laboral Libres y Justos	26
D4: Horarios, Salarios y Prestaciones Decentes	29
D5: Libre de Discriminación	33
D6: Salud y Seguridad	35
D7: Privacidad.....	38
Apéndice A. Definiciones	41

Criterios Fundacionales

Expectativas fundacionales para que todas las organizaciones cumplan con esta Norma.

F1 - La organización deberá respetar los principios de la Norma y los documentos internacionales en los que se basa, y procurar [mejorar continuamente](#) su desempeño.

F2 - La organización deberá asegurarse de que su desempeño cumpla, como mínimo, con:

- a) Las leyes y regulaciones aplicables relevantes para esta Norma;
- b) Los convenios colectivos; y
- c) Otros compromisos relevantes para esta Norma que la organización haya suscrito.

F3 - Cuando los requisitos legales y/o reglamentarios difieran de los de esta Norma, la organización deberá aplicar los criterios que más beneficien al personal.

F4 - Cuando los requisitos legales y/o reglamentarios contradigan esta Norma, la organización deberá identificar, prevenir, mitigar y remediar los riesgos para el personal, en la medida en que lo permita la Ley.

F5 - Para asegurar el goce efectivo del trabajo decente (digno) por parte de todo el personal, la organización deberá establecer, implementar, mantener y [mejorar continuamente](#) un sistema de gestión basado en el [compromiso del liderazgo](#) con la participación de personas [trabajadoras](#) y [partes interesadas](#).

Sección 1. Sistemas de Gestión: Gobernanza y Debita Diligencia

Esta sección describe las expectativas sobre cómo las organizaciones deben cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos conforme al Marco de los Principios Rectores de las Naciones Unidas, mediante un enfoque basado en sistemas de gestión.

Los sistemas de gestión varían entre organizaciones dependiendo de su tamaño, nivel de madurez y contexto, pero existen elementos esenciales compartidos para garantizar condiciones de trabajo decentes en todas las operaciones y relaciones comerciales de una organización. Esta sección describe esos elementos centrales a través de un enfoque práctico y paso a paso. Se basa en los criterios establecidos desde hace tiempo por la Norma SA8000 y en marcos de sistemas de gestión ampliamente utilizados y referenciados, como los Principios Rectores de las Naciones Unidas, las Directrices de Debita Diligencia de la OCDE para Empresas Multinacionales, el Anexo SL de la ISO, entre otros.

Tomando como base la participación e integración del liderazgo, el personal y las partes interesadas en todos los niveles, esta sección describe los criterios para el desarrollo e implementación de un sistema de gestión que:

- **Permita una debita diligencia efectiva:** un proceso integral y proactivo para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas por los impactos adversos reales y potenciales que una organización cause, contribuya a causar, o a los que esté directamente vinculada a través de sus operaciones y relaciones comerciales;²y
- **Permita una buena gobernanza:** operar con integridad y eficiencia.

Nota interpretativa: La participación de las partes interesadas es un elemento clave de un sistema de gestión eficaz. Las partes interesadas son todos los actores que pueden afectar o verse afectados por las operaciones o relaciones comerciales de una organización. Dado que esta Norma está relacionada con el trabajo decente (digno), el personal es el principal titular de los derechos y, por lo tanto, la parte interesada más importante a involucrar. Por ello, se les trata de manera separada del resto de las partes interesadas en la Norma para resaltar su importancia. Así, la integración y participación de la gerencia se aborda en el criterio M1 y la del personal en el criterio M2.

² Adaptado de los [UNGP](#).

Principios del Sistema de Gestión

- I. **Liderazgo** - Los máximos órganos de toma de decisiones y la alta dirección de la organización deben abogar por los derechos humanos y demostrar su compromiso con estos en sus operaciones y relaciones comerciales.
- II. **Rendición de cuentas** - El liderazgo organizacional y el personal responsable deben rendir cuentas por los impactos adversos reales y potenciales en los derechos humanos.
- III. **Autonomía y dignidad** - Las organizaciones deben respetar el derecho de las personas trabajadoras y otras partes interesadas a su autonomía y dignidad, y deben tomar medidas para empoderarlas y fortalecer su capacidad para comprender y defender sus derechos.
- IV. **Integración** - Las organizaciones deben cumplir sus compromisos con los derechos humanos de manera coherente en todas sus operaciones y relaciones comerciales.
- V. **Planificación a largo plazo** - Las organizaciones deben desarrollar sistemas de gestión que les permitan planificar y respetar de manera constante los derechos humanos a corto, mediano y largo plazo.
- VI. **Capacidad de respuesta** - Las organizaciones deben actuar de forma proactiva para comprender, abordar y remediar sus impactos y riesgos adversos en los derechos humanos.
- VII. **Transparencia** - Las organizaciones deben poner a disposición de las partes interesadas información clara, precisa y relevante sobre su desempeño y su sistema de gestión en materia de derechos humanos.
- VIII. **Participación e inclusión** - Las organizaciones deben involucrar de manera efectiva a las personas trabajadoras en todos los niveles y a otras partes interesadas en el desarrollo e implementación de su sistema de gestión.
- IX. **Diálogo social** - El diálogo social debe desempeñar un papel central en el enfoque de la organización para garantizar trabajo decente (digno) para todas las personas trabajadoras.
- X. **Apoyo** - Las organizaciones deben asignar inversiones adecuadas, competencias internas y otros recursos internos y externos para cumplir con sus compromisos en materia de derechos humanos.
- XI. **Mejora continua** - Las organizaciones deben mejorar continuamente su desempeño y su sistema de gestión en materia de derechos humanos.

Criterios del Sistema de Gestión

- M1: Compromiso, participación e integración del liderazgo
- M2: Participación e integración de las personas trabajadoras
- M3: Participación e integración de las partes interesadas

Nota orientativa: Las cláusulas M1 a M3 constituyen la base para el desarrollo e implementación de las demás categorías del sistema de gestión (M4 a M10).

- M4: Compromiso y Coherencia en las Políticas
- M5: Contexto, Impactos y Riesgos
- M6: Objetivos, Planificación y Recursos
- M7: Concientización e Implementación
- M8: Integridad y Transparencia
- M9: Monitoreo y Mecanismos de Reclamos
- M10: Análisis Estratégico, Revisión y Mejora Continua

M1: Compromiso, Participación e Integración del Liderazgo

M1.1 - Los máximos órganos de decisión y la alta dirección de la organización deberán demostrar su compromiso con los principios de esta Norma, al menos mediante:

- a) La integración de los principios de esta Norma en la estrategia organizacional y en las evaluaciones de desempeño;
- b) La aprobación del [compromiso de políticas de la organización y de las expectativas mutuas para las partes asociadas](#);
- c) La realización periódica de [revisiones estratégicas de la gestión del desempeño](#) de la organización con relación a esta Norma y los [objetivos organizacionales](#);
- d) La participación de las distintas áreas funcionales de la organización en el cumplimiento de esta Norma;
- e) La asignación de responsabilidades y rendición de cuentas para el cumplimiento de la Norma a través de un sistema integrado de gestión en todos los niveles de la dirección; y
- f) La alineación de, competencias, metas e incentivos para el personal, criterios de evaluación del desempeño, compensaciones, promociones, acciones disciplinarias, terminación de empleo y procesos de toma de decisiones con el [compromiso de políticas](#) de la organización.

M1.2 - La composición de los órganos de decisión y de la alta dirección deberá representar de manera adecuada a las [partes interesadas](#).

M1.3 - La responsabilidad y rendición de cuentas para el cumplimiento de esta Norma deberá recaer, en última instancia, en la alta dirección. Esto deberá demostrarse, al menos, mediante la integración de los principios y criterios de esta Norma en:

- La estructura organizacional;
- Funciones y responsabilidades;
- Competencias;
- Metas e incentivos;
- Criterios de evaluación del desempeño;
- Compensaciones;
- Promociones;
- Terminaciones laborales; y
- Procesos y autoridades para la toma de decisiones.

M1.4 - La alta dirección deberá asegurarse de que los conflictos de interés relacionados con el cumplimiento de esta Norma sean identificados, divulgados y gestionados de forma adecuada.

M2: Participación e Integración de las Personas Trabajadoras

M2.1 - La organización deberá involucrar a las personas trabajadoras, incluidos los sindicatos y otras formas de representación laboral, e integrar sus aportes en el desarrollo e implementación de su sistema de gestión para cumplir con los requisitos de esta Norma, incluyendo en:

- a) [La definición de políticas](#);
- b) [La identificación, evaluación y priorización de impactos y riesgos adversos](#);
- c) [La definición de objetivos y la planificación de su implementación](#);
- d) [El monitoreo del desempeño y de los sistemas de gestión, incluyendo los de los socios comerciales](#);
- e) El diseño y funcionamiento de procesos y [canales](#) de reclamos; y
- f) La determinación de opciones para la remediación.

M2.2 - Cuando existan, la organización deberá colaborar con los sindicatos para garantizar la participación significativa de las personas trabajadoras en su sistema de gestión.

M2.3 - La organización deberá asegurar que las personas trabajadoras tengan acceso a canales de comunicación y participación efectivos e inclusivos, que, como mínimo:

- a) Busquen activamente los aportes y retroalimentación de las personas trabajadoras;
- b) Les permitan expresar sus intereses ante la administración;
- c) Ofrezcan diversos medios de participación de forma conveniente para las personas trabajadoras;
- d) Permitan la representación de la diversidad demográfica en el lugar de trabajo;
- e) Sean accesibles para todas las personas trabajadoras;
- f) Sean confiables y utilizadas activamente;
- g) Sean confidenciales si así se desea;
- h) Estén alineados con los intereses y preocupaciones de las personas trabajadoras; y
- i) No den lugar a represalias o represiones.

M2.4 - La organización deberá establecer equipo(s) de desempeño social para apoyar y facilitar el sistema de gestión de la organización. La organización deberá garantizar que los equipos nuevos o existentes, como mínimo:

- a) Estén compuestos por una representación equilibrada de personas trabajadoras y de la gerencia, de la composición demográfica del personal y de las funciones y roles organizacionales;
- b) Incluyan representación de sindicatos y organizaciones de trabajadores presentes, si deciden participar;
- c) Permitan la elección independiente entre pares de las personas trabajadoras que participen;
- d) No comprometan el rol de los sindicatos; y
- e) Faciliten la participación de las personas trabajadoras en funciones clave del sistema de gestión, incluyendo: la definición de políticas; la identificación, evaluación y priorización de impactos adversos y riesgos; el establecimiento de objetivos y la planificación de su implementación; el monitoreo del desempeño; y el diseño y la operación de mecanismos de reclamos.

M3: Participación e Integración de las Partes Interesadas

M3.1 - La organización deberá identificar y priorizar periódicamente a las partes interesadas relevantes para involucrarlas en su sistema de gestión, a fin de cumplir con los requisitos de esta Norma, dando prioridad a aquellas personas o grupos más impactados por la organización.

M3.2 - La organización deberá llevar a cabo procesos de relacionamiento significativo con las partes interesadas para el desarrollo e implementación de su sistema de gestión, como mínimo, en cuanto a:

- [Definición de políticas;](#)
- [Identificación, evaluación y priorización de impactos adversos y riesgos;](#)
- [Monitoreo del desempeño y de los sistemas de gestión, incluidos los de socios comerciales;](#)
- Diseño y operación de los [canales y procesos de reclamos;](#)
- Determinación de opciones para la remediación; y
- Cuando la organización carezca del conocimiento necesario.

M3.3 - La participación de las partes interesadas deberá, como mínimo:

- a) Buscar activamente la opinión y retroalimentación de las partes interesadas relevantes;
- b) Ser accesible;
- c) Llevarse a cabo de buena fe;
- d) Responder a las preocupaciones de las partes interesadas; y
- e) No dar lugar a represalias o represiones.

M3.4 - La organización deberá considerar las necesidades, expectativas, preocupaciones y quejas de las partes interesadas en la toma de decisiones organizacionales.

M4: Compromiso y Coherencia en las Políticas

M4.1 - La organización deberá establecer, documentar y actualizar periódicamente una declaración de política que articule su compromiso con los principios de esta Norma. Como mínimo, la organización deberá comprometerse a:

- a) Cumplir o superar los requisitos y principios de esta Norma, así como los [requisitos legales aplicables y otros requisitos relevantes](#);
- b) Abordar los [riesgos](#) que cause, a los que contribuya o con los que esté directamente vinculada a través de sus operaciones o relaciones comerciales, mediante medidas proporcionales a su gravedad y probabilidad;
- c) Priorizar soluciones que prevengan impactos adversos tanto a corto como a largo plazo;
- d) Actuar con ética e integridad en el cumplimiento de esta Norma;
- e) Mantener sistemas de gestión integrados que aseguren coherencia en el cumplimiento de los requisitos de esta Norma;
- f) Mantener mecanismos de consulta y responder a las expectativas de las [personas trabajadoras](#) y otras [partes interesadas](#) incluyendo la búsqueda activa del diálogo social;
- g) Considerar los riesgos para el personal en la planificación empresarial y comprometerse a mitigar los impactos asociados; y
- h) [Mejorar continuamente](#) su desempeño y los sistemas de gestión relacionados con esta Norma.

M4.2 - La organización deberá establecer, documentar y actualizar periódicamente una política de expectativas mutuas con los socios comerciales. Esta política deberá, como mínimo, comprometerse a:

- a) Exigir a los socios comerciales que respeten los principios de esta Norma, [los requisitos legales aplicables y otros requisitos relevantes](#);
- b) Llevar a cabo una debida diligencia respecto a sus socios comerciales;
- c) Abordar las formas en que la organización causa, contribuye o está vinculada a la imposibilidad de sus socios comerciales de cumplir con las expectativas anteriores; y
- d) Establecer expectativas claras para la terminación de relaciones con socios comerciales, incluyendo una participación adecuada y la consideración de los riesgos para el personal antes de poner fin a las relaciones comerciales.

M4.3 - Las políticas, prácticas, metas e incentivos de la organización no deberán contradecir ni comprometer sus compromisos con los principios de esta Norma ni los [objetivos de la organización](#).

M4.4 Las políticas, actividades de cabildeo y otras interacciones externas de la organización no deberán contradecir ni comprometer sus compromisos con los principios de esta Norma ni los [objetivos de la organización](#).

M5: Contexto, Impactos y Riesgos

M5.1 - La organización deberá identificar y procurar comprender periódicamente su contexto, incluyendo:

- a) Sus propias operaciones;
- b) Sus relaciones comerciales directas e indirectas;
- c) Las necesidades y expectativas de las [personas trabajadoras, sus representantes](#) y otras [partes interesadas relevantes](#) y
- d) Otros aspectos de su entorno operativo interno y externo, incluidos los factores regulatorios, de mercado, culturales, sociales, económicos y otros factores pertinentes.

M5.2 - Considerando su contexto, la organización deberá identificar periódicamente:

- a) Impactos adversos reales y potenciales relevantes para esta Norma que cause, a los que contribuya o con los que esté directamente vinculada (o pueda causar, contribuir o estar directamente vinculada) a través de sus operaciones o relaciones comerciales, tanto en circunstancias normales como excepcionales, incluyendo aquellos específicos para poblaciones en situación de vulnerabilidad;
- b) Factores de riesgo relacionados con sus impactos adversos reales y potenciales;
- c) El grado de su contribución a los impactos adversos reales y potenciales causados por sus socios comerciales; e
- d) Impactos adversos reales y potenciales relacionados con su desempeño respecto a esta Norma que puedan derivarse de problemas de ética empresarial o integridad.

M5.3 - La organización deberá evaluar, priorizar y documentar periódicamente sus riesgos con base en la gravedad de los impactos adversos reales y la gravedad y probabilidad de los impactos adversos potenciales.

M5.4 - Para los riesgos priorizados, la organización deberá identificar sus causas raíz, tomando en consideración posibles causas, incluyendo:

- Causas relacionadas con los sistemas de gestión;

- Causas operativas, incluyendo el modelo de negocio de la organización; y
- Causas externas, incluyendo aquellas de carácter social, cultural, regulatorio y/o ambiental.

M6: Objetivos, Planificación y Recursos

M6.1 - La organización deberá establecer, documentar y actualizar periódicamente objetivos organizacionales. Estos objetivos deberán estar diseñados para:

- a) Cumplir o superar los requisitos y principios de esta Norma, [los requisitos legales aplicables y otros requisitos relevantes](#);
- b) Cumplir con los compromisos establecidos en sus [políticas](#);
- c) Abordar los [riesgos](#) identificados por la organización;
- d) Abordar cuestiones de ética e integridad empresarial relevantes para esta Norma;
- e) Abordar temas de preparación y respuesta ante emergencias relevantes para esta Norma;
- f) Buscar el diálogo social, incluso con el apoyo de acuerdos tripartitos y otros acuerdos vinculantes para alcanzar sus objetivos; y
- g) [Mejorar continuamente](#) el desempeño de la organización y sus sistemas de gestión relacionados con esta Norma.

M6.2 - Para abordar los [riesgos](#) que cause o a los que contribuya, la organización deberá (teniendo debidamente en cuenta las consecuencias no previstas) planificar acciones para:

- a) Poner fin a los impactos adversos;
- b) Prevenir futuros impactos adversos;
- c) Mitigar los riesgos; y
- d) Garantizar la remediación para las personas y grupos afectados por impactos adversos.

M6.3 - Para abordar los [riesgos](#) con los que esté directamente vinculada, la organización deberá planificar la colaboración con, y el uso de su capacidad de influencia sobre, las [partes interesadas relevantes](#) incluidos los socios comerciales, para poner fin, prevenir, mitigar y remediar dichos riesgos.

M6.4 - La organización deberá definir y planificar periódicamente las acciones y procesos necesarios para alcanzar sus objetivos. Al hacerlo, deberá considerar los siguientes elementos necesarios:

- Sistemas de gestión – incluyendo políticas y procedimientos verbales y escritos, funciones y responsabilidades, documentación, incentivos y metas para el personal, capacitación y desarrollo de capacidades, monitoreo, concientización de personas trabajadoras y partes interesadas, así como indicadores y métricas;
- Recursos – incluyendo recursos financieros, materiales, y recursos de personal e información, tales como competencias y experiencia técnica externa, infraestructura, medios de comunicación y sistemas de información; y
- Relaciones – incluyendo el diálogo social, apoyo a acuerdos tripartitos y otros acuerdos vinculantes relevantes, y relaciones con socios comerciales, autoridades gubernamentales y otras partes interesadas internas y externas.

M7: Concientización e Implementación

M7.1 - La organización deberá implementar los [procesos y acciones planificados](#) y asignar los [recursos correspondientes](#), ajustando periódicamente los planes y recursos según sea necesario para asegurar su relevancia y eficacia continuas.

M7.2 - La organización deberá asegurar que el personal cuente con la concientización, comprensión, acceso a la información y canales de comunicación apropiados sobre:

- Sus derechos legales;
- Sus derechos conforme a esta Norma;
- Los [riesgos](#) relacionados con su empleo;
- [Las políticas, objetivos, acciones y procesos de la organización](#);
- Sus funciones y responsabilidades para el cumplimiento de los objetivos y compromisos de la organización;
- [Los mecanismos y canales pertinentes para su participación en el sistema de gestión](#); y
- Los mecanismos y canales pertinentes para la protección de sus derechos, incluyendo mecanismos de acceso a la reparación.

M7.3 - La organización deberá asegurar que las [partes interesadas](#) estén adecuadamente conscientes con respecto a:

- Los [riesgos](#) relevantes;
- [Las políticas, objetivos, acciones y procesos](#) de la organización; y
- [Los canales pertinentes para su participación](#) y la protección de derechos conforme a esta Norma.

M7.4 - En sus interacciones con socios comerciales, la organización deberá:

- a) Asegurar que los socios comerciales cuenten con la concientización, comprensión, acceso a la información y canales de comunicación apropiados respecto a [los objetivos, las acciones y los procesos de la organización](#);
- b) Asegurar que sus términos y prácticas comerciales no comprometan la capacidad de los socios comerciales para cumplir con las [expectativas mutuas](#) establecidas;
- c) Brindar apoyo a los socios comerciales para poner fin, prevenir, mitigar y remediar los [riesgos](#), en proporción al grado de contribución de la organización a dichos impactos;
- d) Buscar minimizar, cuando sea posible, las cargas administrativas que implican las [expectativas mutuas](#) para los socios comerciales; y
- e) No dar por terminadas relaciones comerciales en respuesta a [riesgos](#), a menos que:
 - i. El socio comercial no aborde reiteradamente el riesgo tras un compromiso y apoyo adecuados por parte de la organización; Y
 - ii. Los riesgos de finalizar la relación no sean mayores que el riesgo original.

M7.5 - La información documentada relevante para el cumplimiento de los requisitos de esta Norma deberá ser:

- Disponible y adecuada;
- Precisa y clara;
- Efectivamente controlada; e
- Identificable.

M8: Integridad y Transparencia

M8.1 - En el cumplimiento de los requisitos de esta Norma, la organización deberá actuar y comunicarse con integridad.

M8.2 - La organización deberá informar públicamente, de manera periódica, sobre sus procesos y resultados relevantes en relación con esta Norma. Los informes públicos deberán, como mínimo:

- a) Ser transparentes, veraces y comprensibles;
- b) Responder a las necesidades y expectativas de las [partes interesadas](#);
- c) Incluir el [compromiso de política](#) de la organización;
- d) Describir las operaciones de la organización;
- e) Comunicar cómo la organización está abordando sus riesgos;

- f) Proporcionar información, previa solicitud, sobre el uso de los mecanismos de reclamos y los resultados de los procesos de reclamos;
- g) Cumplir con los [requisitos legales, regulatorios y de otro tipo aplicables en materia de informes](#); y
- h) Ser accesibles y estar disponibles, de forma apropiada, para las [partes interesadas](#).

M8.3 - La organización deberá interactuar de manera transparente y abierta con terceros autorizados, incluyendo el otorgamiento de acceso a la documentación, registros, materiales, personas y entornos laborales necesarios.

M9: Monitoreo y Mecanismos de Reclamos

M9.1 - La organización deberá monitorear su desempeño con respecto a sus sistemas de gestión para verificar el cumplimiento de los requisitos de esta Norma. El monitoreo deberá, como mínimo:

- a) Evaluar la implementación de las [acciones y procesos planificados](#);
- b) Evaluar el cumplimiento de esta Norma;
- c) Evaluar el desempeño de los socios comerciales relevantes en relación con las [expectativas mutuas establecidas](#); y
- d) Estar debidamente documentado.

M9.2 - La organización deberá incorporar información proveniente de múltiples fuentes en sus procesos de monitoreo, incluyendo, según corresponda:

- [Evaluación y priorización de riesgos](#);
- [Indicadores y métricas planificadas](#);
- Mecanismos de reclamos internos y externos, así como canales de comunicación;
- [Participación y comunicación con las personas trabajadoras](#);
- Quejas y preocupaciones de [las partes interesadas](#);
- Diálogo social y retroalimentación proveniente de acuerdos tripartitos u otros acuerdos vinculantes relevantes;
- Fuentes públicas de información y noticias;
- Auditorías internas y externas; y
- Personas expertas externas.

M9.3 - La organización deberá establecer, mantener y monitorear un mecanismo de reclamos para que el personal pueda plantear preocupaciones, situaciones, quejas,

incidentes y otros asuntos relevantes para esta Norma, ya sea contra la propia organización o sus socios comerciales. Los mecanismos de reclamos de la organización para el personal deberán:

- Ser legítimos, accesibles, previsibles, equitativos, transparentes, basados en el diálogo, compatibles con los derechos humanos y una fuente de mejora continua;
- Mantener la confidencialidad de las personas usuarias;
- No dar lugar a represalias contra las personas usuarias, ya sea por parte de la organización o de otras partes; y
- No dar lugar a pérdida de ingresos para el personal que participe en los procedimientos de quejas.

M9.4 - La organización deberá establecer, mantener y monitorear un mecanismo de reclamos para que las partes interesadas externas puedan plantear preocupaciones, situaciones, quejas, incidentes y otros asuntos relevantes para esta Norma, ya sea contra la propia organización o sus socios comerciales. Los mecanismos de reclamos de la organización para las partes interesadas externas deberán:

- Ser legítimos, accesibles, previsibles, equitativos, transparentes, basados en el diálogo, compatibles con los derechos humanos y una fuente de mejora continua;
- Mantener la confidencialidad de las personas usuarias;
- No dar lugar a represalias contra las personas usuarias, ya sea por parte de la organización o de otras partes; y
- No dar lugar a pérdida de ingresos para el personal que participe en los procedimientos de quejas.

M9.5 - La organización deberá participar de buena fe en procesos externos de quejas y remediación relacionados con impactos y riesgos adversos a los derechos humanos que haya causado, a los que haya contribuido, o con los que esté directamente vinculada a través de sus operaciones o relaciones comerciales.

M9.6 - Los resultados del monitoreo y de los mecanismos de reclamos deberán dar lugar a acciones (incluyendo cambios en los [sistemas de gestión, recursos y/o relaciones](#)) para:

- a) Poner fin a los impactos adversos;
- b) Prevenir futuros impactos adversos;
- c) Mitigar los riesgos; y
- d) Garantizar la remediación para las personas y grupos afectados por los impactos adversos.

M10: Análisis Estratégico, Revisión y Mejora Continua

M10.1 - La organización deberá revisar periódicamente su desempeño con respecto a sus [objetivos](#) y a esta Norma. Durante esta revisión, la organización deberá evaluar, como mínimo:

- a) El progreso hacia el cumplimiento de sus [objetivos](#);
- b) La eficacia de las acciones [y procesos planificados e implementados](#);
- c) La pertinencia y adecuación de las [acciones, procesos y recursos planificados e implementados](#);
- d) La eficacia de su sistema de gestión; y
- e) Las oportunidades para mejorar su desempeño.

M10.2 - La organización deberá incorporar información de múltiples fuentes en su revisión, incluyendo, según corresponda:

- [Evaluación y priorización de riesgos](#);
- [Procesos de monitoreo](#);
- [Mecanismos de reclamos internos y externos](#), y canales de comunicación;
- [Participación y comunicación con las personas trabajadoras](#);
- [Quejas y preocupaciones de las partes interesadas](#);
- Diálogo social y retroalimentación proveniente de acuerdos tripartitos u otros acuerdos vinculantes relevantes;
- Fuentes públicas de noticias e información;
- Auditorías internas y externas; y
- Personas expertas externas.

M10.3 - Los resultados de esta revisión deberán:

- a) Informar la [evaluación y priorización periódica de riesgos](#) y los [procesos de monitoreo](#) de la organización;
- b) Informar la estrategia organizacional y la toma de decisiones; y
- c) Conducir a ajustes en las [políticas, recursos, objetivos, procesos y acciones](#) de la organización, según sea necesario.

M10.4 - La organización deberá demostrar la mejora continua de su desempeño en materia de trabajo decente (digno) y de su sistema de gestión en sus operaciones y relaciones comerciales, incluyendo mediante:

- a) La atención continua a los riesgos en todos los niveles de prioridad;
- b) La identificación y el aprovechamiento de oportunidades para mejorar las condiciones de trabajo más allá de los requisitos establecidos en esta Norma; y
- c) La identificación y el aprovechamiento de oportunidades para incrementar la participación e integración de las [personas trabajadoras](#) y de las [partes interesadas](#) en el sistema de gestión de la organización.

Sección 2: Principios de Trabajo Decente y Criterios de Desempeño

Esta sección describe los derechos humanos fundamentales (principios) asociados al trabajo decente y los requisitos específicos (criterios) para lograrlo.

Cada cláusula comienza con un listado de Principios. Estos son derechos humanos fundamentales que deben ser protegidos por los Estados y respetados por las empresas. Algunos derechos fundamentales se aplican a todas las personas, otros únicamente a las personas trabajadoras, y otros a grupos específicos (como niños, niñas y adolescentes). Los derechos son absolutos, lo que significa que se aplican por igual a todas las personas, trabajadores u otros grupos según se indique.

Para respetar plenamente los derechos humanos, las organizaciones deben evitar infringirlos y deben abordar cualquier impacto adverso en derechos humanos en el que estén involucradas. Los Principios en esta sección definen los derechos humanos específicos relacionados con el trabajo decente que las organizaciones deben respetar. No imponen requisitos específicos a las organizaciones, sino que establecen el contexto para los Criterios de cada cláusula.

Los Criterios proporcionan los requisitos que deben cumplir las organizaciones. Representan los resultados que las organizaciones deben alcanzar para demostrar el respeto a los Principios. Mientras que los Principios se aplican a todas las personas, personas trabajadoras u otros grupos amplios, los Criterios se aplican al personal (u otras partes interesadas específicas) de la organización. Este es el alcance de la responsabilidad de la organización bajo la Norma.

- D1: Protección de Niños, Niñas, Adolescentes y Personas Trabajadoras Jóvenes
- D2: Libertad de Asociación y Derecho a la Negociación Colectiva
- D3: Contratación, Empleo y Terminación Laboral Libres y Justos
- D4: Horarios, Salarios y Prestaciones Decentes
- D5: Libre de Discriminación
- D6: Salud y Seguridad
- D7: Privacidad

D1: Protección de Niños, Niñas, Adolescentes y Personas Trabajadoras Jóvenes

Principios

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

- I. Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a estar protegidos contra el trabajo infantil.
- II. Los niños, niñas y adolescentes, incluyendo a las personas trabajadoras jóvenes, tienen derecho a satisfacer sus necesidades básicas.
- III. Los niños, niñas y adolescentes, incluyendo a las personas trabajadoras jóvenes, tienen derecho a su desarrollo físico, mental, espiritual, moral y social.
- IV. Los niños, niñas y adolescentes, incluyendo a las personas trabajadoras jóvenes, tienen derecho a acceder a la educación, y estar libres de cualquier trabajo que les prive de la oportunidad de asistir a la escuela.
- V. Los niños, niñas y adolescentes, incluyendo a las personas trabajadoras jóvenes, tienen derecho a un trato justo, seguridad y protección especial en el empleo.
- VI. Los niños, niñas y adolescentes, incluyendo a las personas trabajadoras jóvenes, tienen derecho a ser escuchados y a estar representados en el lugar de trabajo.

Criterios de Desempeño

Requisitos específicos de desempeño que deben cumplir las organizaciones para demostrar el respeto a estos derechos en el contexto laboral.

D1.1 - La organización deberá respetar los derechos de los niños, niñas y adolescentes, incluyendo a las personas trabajadoras jóvenes.

D1.2 - La organización no deberá emplear a niños, niñas o adolescentes menores de 15 años (o menores de la edad mínima obligatoria de escolarización, si esta es mayor). Se podrán hacer excepciones únicamente cuando los casos cumplan con la definición de “Niño(s), Niña(s) o Adolescente(s) Trabajando Legalmente” establecida en esta Norma.

D1.3 - La organización deberá asegurar que el empleo de personas trabajadoras jóvenes:

- a) Proteja su desarrollo social, moral y físico, y no represente un riesgo para su salud y bienestar general;
- b) No sea tan exigente que perjudique su aprovechamiento escolar;
- c) Proporcione una remuneración y prestaciones acordes con los de las personas adultas en puestos similares; y
- d) No exceda los límites de horas de trabajo, incluyendo:
 - i. Un máximo de 8 horas de trabajo por día (o el máximo legal si es menor a 8 horas),
 - ii. Un máximo de 10 horas por día sumando escuela, trabajo y transporte (o el máximo legal si es menor a 10 horas), y
 - iii. No realizar trabajos durante el horario nocturno.

D1.4 - Cuando haya niños, niñas o adolescentes que no trabajan presentes en entornos laborales, la organización deberá asegurar:

- a) Protección frente a riesgos y peligros para la salud;
- b) Atención a sus necesidades básicas de acuerdo con su edad (por ejemplo, acceso a alimentos, agua, instalaciones sanitarias, etc.);
- c) Supervisión adulta adecuada y continua; y
- d) Que su presencia no interfiera con los procesos de la organización.

D1.5 - La organización deberá desarrollar e implementar sistemas de gestión eficaces para cumplir o superar los requisitos y principios relacionados con la Protección de Niños, Niñas, Adolescentes y Personas Trabajadoras Jóvenes en todas sus operaciones y relaciones comerciales, incluyendo:

- a) [M1: Compromiso, Participación e Integración del Liderazgo;](#)
- b) [M2: Participación e Integración de las Personas Trabajadoras;](#)
- c) [M3: Participación e Integración de las Partes Interesadas;](#)
- d) [M4: Compromiso y Coherencia en las Políticas;](#)
- e) [M5: Contexto, Impactos y Riesgos;](#)
- f) [M6: Objetivos, Planificación y Recursos;](#)
- g) [M7: Concientización e Implementación;](#)
- h) [M8: Integridad y Transparencia;](#)
- i) [M9: Monitoreo y Mecanismos de Reclamos;](#) y
- j) [M10: Análisis Estratégico, Revisión y Mejora Continua.](#)

D2: Libertad de Asociación y Derecho a la Negociación Colectiva

Principios

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

- I. Las personas trabajadoras tienen derecho a formar, afiliarse y participar en sindicatos independientes y otras organizaciones de trabajadores de su elección para promover y proteger sus intereses.
- II. Las personas trabajadoras tienen derecho a negociar colectivamente en defensa de sus intereses y a que los empleadores y sus organizaciones negocien de buena fe.
- III. Las personas trabajadoras tienen derecho a estar libres de discriminación, acoso, intimidación o represalias en función de su condición o afiliación a sindicatos u otras organizaciones de trabajadores.

Criterios de Desempeño

Requisitos específicos de desempeño que deben cumplir las organizaciones para demostrar el respeto a estos derechos en el contexto laboral.

D2.1 - La organización deberá respetar y reconocer los derechos del personal a formar, afiliarse y participar libremente en 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 derecho a formar, afiliarse y participar en sindicatos y otras organizaciones de trabajadores de su elección, sin consecuencias negativas ni represalias por parte de la organización.

D2.3 - La organización deberá asegurar no interferir, directa ni indirectamente o a través de terceros, en la creación, funcionamiento o administración de sindicatos u otras organizaciones de personas trabajadoras.

D2.4 - La organización deberá asegurar que los miembros de sindicatos y otras organizaciones de trabajadores, sus representantes y cualquier persona trabajadora involucrada en la organización de personas trabajadoras no sean objeto de discriminación, acoso, intimidación o represalias por motivo de su afiliación o actividades sindicales.

D2.5 - La organización deberá garantizar que los miembros de sindicatos y de otras organizaciones de trabajadores, sus representantes y cualquier persona trabajadora involucrada en la organización de personas trabajadoras, tengan acceso justo a los miembros dentro de los entornos laborales.

D2.6 - La organización deberá llevar a cabo negociaciones colectivas de buena fe con representantes de trabajadores, sindicatos u otras organizaciones de trabajadores, si así lo solicitan.

D2.7 - Cuando exista un convenio colectivo sectorial, la organización deberá respetar y cumplir sus obligaciones conforme a dicho convenio. Esto no impide la celebración de convenios colectivos adicionales por un sindicato u otras formas de organización de trabajadores a nivel organizacional, siempre que estos sean más beneficiosos para las personas trabajadoras que los convenios sectoriales vigentes.

D2.8 - La organización deberá asegurar que los comités de consulta laboral, incluidos los equipo(s) de desempeño social, así como otros grupos de trabajadores, 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 desarrollar e implementar sistemas de gestión eficaces para cumplir o superar los requisitos y principios relacionados con la Libertad de Asociación y el Derecho a la Negociación Colectiva en todas sus operaciones y relaciones comerciales, incluyendo:

- a) [M1: Compromiso, Participación e Integración del Liderazgo;](#)
- b) [M2: Participación e Integración de las Personas Trabajadoras;](#)
- c) [M3: Participación e Integración de las Partes Interesadas;](#)
- d) [M4: Compromiso y Coherencia en las Políticas;](#)
- e) [M5: Contexto, Impactos y Riesgos;](#)
- f) [M6: Objetivos, Planificación y Recursos;](#)
- g) [M7: Concientización e Implementación;](#)
- h) [M8: Integridad y Transparencia;](#)
- i) [M9: Monitoreo y Mecanismos de Reclamos;](#) y
- j) [M10: Análisis Estratégico, Revisión y Mejora Continua.](#)

D3: Contratación, Empleo y Terminación Laboral Libres y Justos

Principios

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

- I. Las personas tienen derecho a la autonomía y dignidad durante los procesos de contratación, empleo y terminación laboral.
- II. Las personas tienen derecho a estar libres de engaño, coacción, explotación, intimidación, amenazas y violencia.
- III. Las personas tienen derecho a un trato digno y justo por parte de todas las personas relacionadas con su trabajo.
- IV. Las personas tienen derecho a estar libres de esclavitud moderna, trata de personas y trabajo forzoso u obligatorio.

Criterios de Desempeño

Requisitos específicos de desempeño que deben cumplir las organizaciones para demostrar el respeto a estos derechos en el contexto laboral.

D3.1 - La organización deberá respetar los derechos del personal y de las personas postulantes a procesos de contratación, empleo y terminación laboral libres y justos.

D3.2 - La organización deberá asegurar que el personal y las personas postulantes comprendan y acepten voluntariamente los términos y condiciones aplicables de contratación, empleo y terminación laboral, incluyendo mediante:

- a) El uso de idiomas y métodos de comunicación accesibles y comprensibles;
- b) La descripción clara, precisa y completa de los procesos pertinentes, a las funciones del puesto y las condiciones laborales;
- c) Un contrato laboral claro, preciso y completo; y
- d) La descripción clara, precisa y completa de las condiciones de alojamiento, cuando corresponda.

D3.3 - La organización deberá comunicar con anticipación al personal afectado cualquier cambio en los términos y condiciones de empleo o terminación laboral, con tiempo suficiente para que puedan tomar decisiones alternativas si así lo desean.

D3.4 - La organización deberá asegurar que el personal y las personas postulantes gocen de libertad de movimiento en los procesos de contratación, empleo y terminación laboral, incluyendo:

- a) Acceso continuo e ilimitado a documentos de identidad y otros documentos importantes;
- b) Jornadas extraordinarias voluntarias y no excesivas, cuando corresponda;
- c) Protección frente a amenazas, rescates o retención de personas, salarios o bienes;
- d) Autonomía física razonable y libertad de movimiento en los entornos laborales; y
- e) Libertad para transferir sus habilidades y conocimientos a nuevos empleos sin restricciones indebidas.

D3.5 - La organización deberá asegurar que el personal y las personas postulantes estén libres de cargas económicas relacionadas con la contratación, el empleo y la terminación laboral, incluyendo:

- Esclavitud por deudas;
- Cobro de multas o sanciones económicas;
- Comisiones;
- Robo o retención de salarios; y
- Sistemas de pago por pieza de carácter explotador.

D3.6 - La organización deberá asegurar que las tarifas y costos asociados con la contratación, el empleo y la terminación laboral no sean asumidos, en ninguna medida, por el personal ni por las personas postulantes.

D3.7 - La organización deberá asegurar que el personal y las personas postulantes estén libres de acoso e intimidación en los procesos de contratación, empleo y terminación laboral, incluyendo:

- Violencia física o sexual;
- Amenazas contra sí mismos o contra otras personas; y
- Violencia psicológica o emocional.

D3.8 - La organización debe asegurar que sus políticas y prácticas disciplinarias:

- Sean claramente comunicadas al personal en el momento de su contratación;
- Sean aplicadas de manera coherente y justa en toda la organización; y
- Estén debidamente documentadas y comunicadas al personal involucrado.

D3.9 - La organización deberá asegurar que sus términos y condiciones laborales, incluyendo ubicación, provisión de alojamiento, acceso a canales de comunicación privados, transporte disponible, horario de trabajo, entre otros, no aislen indebidamente al personal.

D3.10 - La organización deberá asegurar que sus términos y condiciones laborales, incluyendo ubicación, provisión de alojamiento, acceso a canales de comunicación privados, transporte disponible, horario de trabajo, entre otros, no obliguen indebidamente al personal a separarse de sus hijos o personas dependientes.

D3.11 - Cuando la organización participe en programas de aprendizaje, pasantías o formación profesional, deberá asegurar que los puestos creados a través de estos programas:

- a) No sean utilizados para reemplazar puestos regulares;
- b) Tengan una duración previamente especificada;
- c) No sean remunerados por debajo del salario mínimo legal; y que
- d) Contribuyan al desarrollo de habilidades, competencias profesionales u otros atributos laborales del personal.

D3.12 - La organización deberá asegurar que cualquier terminación laboral sea justa y transparente, incluyendo:

- a) Ausencia de discriminación;
- b) Asignación adecuada de recursos para cumplir con contratos, convenios colectivos vinculantes y [leyes y regulaciones aplicables](#);
- c) Pago oportuno de liquidaciones, salarios y otras compensaciones; y
- d) Uso de despidos colectivos únicamente como último recurso.

D3.13 - La organización deberá desarrollar e implementar sistemas de gestión eficaces para cumplir o superar los requisitos y principios relacionados con la Contratación,

Empleo y Terminación Laboral Libres y Justos en todas sus operaciones y relaciones comerciales, incluyendo:

- a) [M1: Compromiso, Participación e Integración del Liderazgo;](#)
- b) [M2: Participación e Integración de las Personas Trabajadoras;](#)
- c) [M3: Participación e Integración de las Partes Interesadas;](#)
- d) [M4: Compromiso y Coherencia en las Políticas;](#)
- e) [M5: Contexto, Impactos y Riesgos;](#)
- f) [M6: Objetivos, Planificación y Recursos;](#)
- g) [M7: Concientización e Implementación;](#)
- h) [M8: Integridad y Transparencia;](#)
- i) [M9: Monitoreo y Mecanismos de Reclamos;](#) y
- j) [M10: Análisis Estratégico, Revisión y Mejora Continua.](#)

D4: Horarios, Salarios y Prestaciones Decentes

Principios

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

- I. Las personas tienen derecho a un nivel de vida digno que le permita salud, seguridad y participación en la sociedad.
- II. Las personas tienen derecho a ser compensadas de manera justa por su tiempo, trabajo y otras contribuciones.
- III. Las personas tienen derecho a horarios de trabajo razonables, incluyendo la concesión de licencias/permisos apropiados.

Criterios de Desempeño

Requisitos específicos de desempeño que deben cumplir las organizaciones para demostrar el respeto a estos derechos en el contexto laboral.

D4.1 - La organización deberá respetar los derechos del personal a horarios, salarios y prestaciones que garanticen un nivel de vida decente.

D4.2 - La organización deberá respetar el derecho del personal a recibir, como mínimo, un salario o ingreso vital (o digno) (o el salario mínimo legal, si este es superior), así como a recibir las prestaciones establecidas por ley.

D4.3 - Cuando existan barreras contextuales que impidan a la organización proporcionar de forma independiente salarios e ingresos dignos, esta deberá colaborar con las partes interesadas relevantes para abordarlas, incluyendo:

- a) Participación en el diálogo social, incluso en apoyo a acuerdos tripartitos y otros acuerdos vinculantes pertinentes; y
- b) Colaboración con socios comerciales, autoridades gubernamentales y otras partes interesadas internas y externas.

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

- a) Las horas regulares a 48 horas por semana (o el máximo permitido por ley, si es menor); y
- b) Las horas extraordinarias a 12 horas por semana (o el máximo permitido por ley, si es menor).

D4.5 - La organización deberá asegurar que las horas extraordinarias:

- a) Sean voluntarias, salvo que la legislación nacional y un convenio colectivo vinculante lo permitan;
- b) Sea remunerado con una prima superior
 - a. En los casos en que la prima superior no esté definida por la ley, se aplicarán las tarifas de horas extra predominantes en los distintos sectores del país.
- c) Se calcule por semana laboral, salvo disposición contraria en la legislación nacional y un convenio colectivo vinculante;
- d) Cumpla con los [requisitos legales y otros requisitos pertinentes](#); y
- e) No sea requerido de manera habitual, incluso debido a una planificación inadecuada o por no pagar un salario o ingreso vital (o digno).

D4.6 - La organización deberá asegurar que los horarios de trabajo, incluyendo las horas:

- a) Contribuyan a un nivel de vida digno;
- b) Sean previsibles y convenientes para el personal;
- c) No representen riesgos para la salud y seguridad;

- d) Incluyan pausas y períodos de descanso adecuados;
- e) No utilicen esquemas de promediado de horas para privar al personal del pago de horas extraordinarias;
- f) Garanticen al menos un día de descanso de 24 horas después de seis días consecutivos de trabajo, salvo que aplique una de las excepciones indicadas a continuación:
 - i. La ley nacional y un convenio colectivo vinculante lo permitan, o
 - ii. Lo permita un convenio de la OIT, o
 - iii. Circunstancias excepcionales exijan un período mayor de trabajo consecutivo y el personal solicite trabajar los días adicionales;
- g) Garanticen al personal licencias adecuadas, remuneradas y no remuneradas, incluyendo:
 - i. Licencia por enfermedad,
 - ii. Licencia familiar,
 - iii. Vacaciones, y
 - iv. Días festivos oficiales;
- h) Sean sensibles y flexibles a la necesidad según las características demográficas del personal; y
- i) No limiten injustamente el acceso del personal a prestaciones organizacionales o gubernamentales.

D4.7 - Cuando el personal esté legalmente exento del pago de horas extraordinarias, límites de horas u otros requisitos, la organización deberá asegurar:

- a) Que la compensación sea igual o superior a lo que ganarían trabajando el mismo número de horas con salario vital (o digno) y pago adicional por horas extraordinarias; y
- b) Que el personal tenga un grado razonable de autonomía sobre su tiempo de trabajo.

D4.8 - La organización deberá pagar puntualmente, de forma regular y de manera conveniente para el personal, todos los salarios y prestaciones debidas.

D4.9 - Además de compensar al personal por el tiempo dedicado a sus funciones, la organización deberá proporcionar una compensación adecuada por:

- El tiempo en que se requiera su presencia en el lugar de trabajo;
- El tiempo perdido a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo; y

- El tiempo perdido por participación en procesos de formación, equipo(s) de desempeño social, o mecanismos de reclamos.

D4.10 - La organización deberá garantizar que el personal reciba periódicamente comprobantes de pago que detallen de forma clara, completa y precisa las horas trabajadas, así como la composición de los salarios, prestaciones y deducciones correspondientes.

D4.11 - En caso de interrupciones en la continuidad del negocio, la organización deberá priorizar el pago de indemnización por despido, salarios y demás compensaciones debidas al personal.

D4.12 - La organización deberá asegurar que las deducciones disciplinarias en salarios o tiempo de trabajo:

- a) Solo se apliquen sobre los salarios devengados cuando así lo autoricen expresamente la legislación nacional y un convenio colectivo vinculante;
- b) Sean razonables y aplicables solo por un período limitado;
- c) No reduzcan la remuneración total por debajo del salario vital (o digno) (o del salario mínimo legal, si este es mayor); y
- d) Permitan al personal la posibilidad de apelación.

D4.13 - La organización deberá asegurar que el uso de esquemas como el pago por unidad producida, empleo a tiempo parcial, empleo estacional, contratos de corta duración, trabajo a domicilio, personal no contratado directamente o trabajo remoto:

- a) Se base en evidencia y se mida adecuadamente;
- b) No contravenga los requisitos de esta Norma;
- c) Asegure salarios y horarios que permitan un nivel de vida decente;
- d) No exponga indebidamente al personal en riesgos para la salud y seguridad; y
- e) Sea transparente, predecible y adecuado para el personal.

D4.14 - La organización deberá desarrollar e implementar sistemas eficaces de gestión para cumplir o superar los principios y requisitos relacionados con los Horarios, Salarios y Prestaciones Decentes en todas sus operaciones y relaciones comerciales, incluyendo:

- a) [M1: Compromiso, Participación e Integración del Liderazgo;](#)
- b) [M2: Participación e Integración de las Personas Trabajadoras;](#)

- c) [M3: Participación e Integración de las Partes Interesadas](#);
- d) [M4: Compromiso y Coherencia en las Políticas](#);
- e) [M5: Contexto, Impactos y Riesgos](#);
- f) [M6: Objetivos, Planificación y Recursos](#);
- g) [M7: Concientización e Implementación](#);
- h) [M8: Integridad y Transparencia](#);
- i) [M9: Monitoreo y Mecanismos de Reclamos](#); y
- j) [M10: Análisis Estratégico, Revisión y Mejora Continua](#).

D5: Libre de Discriminación

Principios

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

- I. Las personas tienen derecho a la educación y al empleo.
- II. Las personas tienen derecho a la no discriminación, incluyendo la igualdad de acceso y de oportunidades en los procesos educativos y laborales.
- III. Las personas tienen derecho a un entorno laboral que promueva su bienestar mental, emocional y psicosocial.
- IV. Las personas tienen derecho a estar libres de cualquier forma de conducta no deseada, incluyendo el acoso, hostigamiento e intimidación.

Criterios de Desempeño

Requisitos específicos de desempeño que deben cumplir las organizaciones para demostrar el respeto a estos derechos en el contexto laboral.

D5.1 - La organización deberá respetar el derecho del personal a estar libre de discriminación.

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

- Reclutamiento y contratación;
- Condiciones de empleo y de trabajo;
- Asignación de funciones;
- Evaluaciones de desempeño y retroalimentación;
- Capacitación y mentoría;
- Promociones y oportunidades de desarrollo;
- Procesos de quejas;
- Salarios y prestaciones, incluyendo alojamiento, transporte, alimentación, beneficios para parejas y familiares, entre otros;
- Procesos disciplinarios; y
- Terminación laboral y jubilación.

D5.3 - La organización deberá garantizar que el personal esté libre de conductas no deseadas, incluyendo acoso, hostigamiento e intimidación, tanto en entornos relacionados con el trabajo como por parte de personas vinculadas al trabajo.

D5.4 - La organización deberá tomar medidas razonables para ser inclusiva respecto a las diferencias del personal, incluyendo:

- Capacidades;
- Prácticas religiosas y culturales;
- Niveles de alfabetización y dominio del idioma;
- Necesidades relacionadas con la higiene personal;
- Responsabilidades de cuidado; y
- Otras necesidades que no afecten de manera significativa la capacidad del personal para desempeñar su función.

D5.5 - La organización deberá garantizar que el personal no esté sujeto a procedimientos médicos o corporales invasivos como parte de su empleo, tales como:

- Pruebas de “virginidad”;
- Pruebas de embarazo;
- Pruebas de VIH/SIDA; y
- Otras pruebas, inspecciones o procedimientos médicos o corporales que no sean pertinentes para su función específica.

Se podrán hacer excepciones únicamente:

- a) Cuando sean necesarias para identificar, prevenir y mitigar impactos y riesgos adversos graves para la persona o para otras personas trabajadoras; y
- b) Cuando se comuniquen claramente y se acuerden con el personal con antelación.

D5.6 - La organización deberá desarrollar e implementar sistemas de gestión eficaces para cumplir o superar los principios y requisitos asociados con la Libertad de Discriminación en todas sus operaciones y relaciones comerciales, incluyendo:

- a) [M1: Compromiso, Participación e Integración del Liderazgo](#);
- b) [M2: Participación e Integración de las Personas Trabajadoras](#);
- c) [M3: Participación e Integración de las Partes Interesadas](#);
- d) [M4: Compromiso y Coherencia en las Políticas](#);
- e) [M5: Contexto, Impactos y Riesgos](#);
- f) [M6: Objetivos, Planificación y Recursos](#);
- g) [M7: Concientización e Implementación](#);
- h) [M8: Integridad y Transparencia](#);
- i) [M9: Monitoreo y Mecanismos de Reclamos](#); y
- j) [M10: Análisis Estratégico, Revisión y Mejora Continua](#).

D6: Salud y Seguridad

Principios

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

- I. Las personas tienen derecho a entornos laborales seguros y saludables.
- II. Las personas tienen derecho al bienestar físico y mental.
- III. Las personas tienen derecho a retirarse de situaciones de peligro inminente sin necesidad de solicitar permiso.

Criterios de Desempeño

Requisitos específicos de desempeño que deben cumplir las organizaciones para demostrar el respeto a estos derechos en el contexto laboral.

D6.1 - La organización deberá respetar los derechos del personal con relación a la salud y seguridad, incluyendo su bienestar físico, social y mental.

D6.2 - La organización deberá designar a una persona representante de la dirección, competente y responsable de garantizar entornos laborales seguros y saludables para el personal, así como del cumplimiento de los requisitos de salud y seguridad establecidos en esta Norma.

D6.3 - La organización deberá identificar periódicamente los peligros, y evaluar y priorizar los riesgos relacionados con la salud y seguridad en los entornos laborales que cause, contribuya a causar o con los que tenga un vínculo directo mediante sus operaciones o relaciones comerciales, tanto en circunstancias normales como excepcionales. La evaluación de riesgos deberá considerar tanto los efectos inmediatos como los de largo plazo o acumulativos.

D6.4 - La organización deberá abordar adecuadamente los riesgos derivados de peligros en el lugar de trabajo, incluyendo, pero no se limita a:

- Materiales peligrosos;
- Equipos, entornos de trabajo y servicios peligrosos (por ejemplo: maquinaria, calidad del aire, instalaciones eléctricas, iluminación, polvo, patógenos, ruido, temperatura, riesgos de lesiones, etc.); y
- Factores ergonómicos.

D6.5 - La organización deberá abordar adecuadamente los riesgos derivados de desastres y emergencias de origen natural o humano, incluyendo, pero no se limita a:

- Incendios y explosiones o implosiones;
- Terremotos;
- Inundaciones;
- Sequías;
- Condiciones ambientales extremas, incluyendo temperaturas extremas;
- Otras emergencias no relacionadas con fuego;
- Patógenos (enfermedades transmisibles); y
- Otras situaciones anormales o de emergencia previsibles.

D6.6 - La organización deberá abordar adecuadamente los riesgos derivados de cualquier otra condición que pueda representar un peligro para el personal, incluyendo, pero no se limita a:

- Seguridad estructural de edificios e instalaciones;
- Condiciones seguras y sanitarias (baños, cocinas, viviendas, etc.); y
- Seguridad en los medios de transporte.

D6.7 - La organización deberá abordar adecuadamente los riesgos derivados de peligros psicosociales, incluyendo, pero no se limita a:

- Plazos o expectativas laborales irrazonables;
- Conductas agresivas, de acoso o intimidación por parte de personas relacionadas con el trabajo;
- Falta de privacidad personal en los entornos laborales;
- Falta de transparencia o expectativas contradictorias; e
- Inseguridad o inestabilidad laboral injustificada.

D6.8 - La organización deberá asegurar que el personal cuente con la concientización, comprensión, acceso a la información y canales adecuados para comunicarse respecto a:

- Los peligros asociados a sus funciones y los riesgos relacionados con la salud y seguridad;
- Las [políticas, procedimientos, funciones y responsabilidades](#) relacionadas; y
- Sus derechos en materia de salud y seguridad.

D6.9 - En caso de una lesión relacionada con el trabajo, la organización deberá proporcionar primeros auxilios y asistir al personal afectado para obtener atención médica de seguimiento.

D6.10 - La organización deberá proporcionar, mantener y sustituir, según sea necesario, el equipo de protección personal adecuado, por cuenta de la organización y sin costo para el personal.

D6.11 - La organización deberá asegurar que los entornos laborales (ya sean propiedad de la empresa, arrendados o contratados a través de proveedores de servicios) sean limpios, seguros, cubran las necesidades básicas de quienes los utilizan y proporcionar al personal un acceso razonable a:

- Instalaciones sanitarias limpias;
- Agua potable;
- Espacios adecuados para los descansos de comida;
- Instalaciones sanitarias para el almacenamiento de alimentos, cuando corresponda;
- Vestidores y espacios de almacenamiento seguros, cuando corresponda; y
- Espacios privados para personas en periodo de lactancia, cuando corresponda.

D6.12 - La organización deberá asegurar que la vivienda, transporte, alimentos y demás bienes y servicios proporcionados por el empleador cumplan con los estándares nacionales e internacionales relevantes de calidad.

D6.13 - La organización deberá desarrollar e implementar sistemas de gestión eficaces para cumplir o superar los principios y requisitos asociados con la Salud y Seguridad en todas sus operaciones y relaciones comerciales, incluyendo:

- a) [M1: Compromiso, Participación e Integración del Liderazgo](#);
- b) [M2: Participación e Integración de las Personas Trabajadoras](#);
- c) [M3: Participación e Integración de las Partes Interesadas](#);
- d) [M4: Compromiso y Coherencia en las Políticas](#);
- e) [M5: Contexto, Impactos y Riesgos](#);
- f) [M6: Objetivos, Planificación y Recursos](#);
- g) [M7: Concientización e Implementación](#);
- h) [M8: Integridad y Transparencia](#);
- i) [M9: Monitoreo y Mecanismos de Reclamos](#); y
- j) [M10: Análisis Estratégico, Revisión y Mejora Continua](#).

D7: Privacidad

Principios

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

- I. Las personas tienen derecho a una expectativa razonable de privacidad en su vida personal y en los entornos relacionados con el trabajo.

- II. Las personas tienen derecho a estar informadas y comprender cómo se utiliza su información personal.
- III. Las personas tienen derecho a un grado razonable de control sobre sus datos personales.

Criterios de Desempeño

Requisitos específicos de desempeño que deben cumplir las organizaciones para demostrar el respeto a estos derechos en el contexto laboral.

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

D7.2 - La organización solo deberá recopilar, procesar y utilizar los datos personales del personal:

- a) Por razones directamente relacionadas con el trabajo o los servicios del personal;
- b) Para los fines para los cuales fueron originalmente recolectados;
- c) De manera que respete la autonomía personal del personal;
- d) De forma limitada al tomar decisiones sobre contratación, ascensos o terminación laboral; y
- e) De manera no discriminatoria.

D7.3 - La organización deberá garantizar que la recolección, uso, distribución, mantenimiento y disposición final de los datos personales del personal cumpla, como mínimo, con lo siguiente:

- a) Que sean exactos, válidos y confiables;
- b) Que se minimicen los tipos y la cantidad de datos recopilados;
- c) Que se proporcionen medidas de seguridad y confidencialidad adecuadas;
- d) Que los datos se conserven únicamente por el tiempo necesario para cumplir con el propósito legítimo y específico para el que fueron recolectados;
- e) Que se respeten los derechos de propiedad intelectual del personal; y
- f) Que se consideren los riesgos específicos para poblaciones en situación de vulnerabilidad.

D7.4 - La organización deberá asegurar que el personal cuente con el nivel adecuado de conocimiento, comprensión, acceso a la información y canales para comunicar sobre:

- La recolección y uso de sus datos personales;
- [Políticas, procedimientos, funciones y responsabilidades](#) relacionadas; y
- Sus derechos, incluyendo el derecho a negarse o limitar la recolección y uso de sus datos, cuando aplique.

D7.5 - La organización deberá desarrollar e implementar sistemas de gestión eficaces para cumplir o superar los principios y requisitos relacionados con la Privacidad en todas sus operaciones y relaciones comerciales, incluyendo:

- a) [M1: Compromiso, Participación e Integración del Liderazgo](#);
- b) [M2: Participación e Integración de las Personas Trabajadoras](#);
- c) [M3: Participación e Integración de las Partes Interesadas](#);
- d) [M4: Compromiso y Coherencia en las Políticas](#);
- e) [M5: Contexto, Impactos y Riesgos](#);
- f) [M6: Objetivos, Planificación y Recursos](#);
- g) [M7: Concientización e Implementación](#);
- h) [M8: Integridad y Transparencia](#);
- i) [M9: Monitoreo y Mecanismos de Reclamos](#); y
- j) [M10: Análisis Estratégico, Revisión y Mejora Continua](#).

Apéndice A. Definiciones

Publicado: 1 de enero de 2026

Las definiciones podrán actualizarse periódicamente.

1	Impacto(s) adverso(s): Un efecto sobre una persona o grupo que elimina o reduce su capacidad para disfrutar, ejercer o hacer valer sus derechos humanos, según se definen en los Principios de los apartados D1-7 de esta Norma. ³
2	Terceras Partes Autorizadas: Partes que cuentan con un derecho legal o contractual para relacionarse con la organización. Esto puede incluir auditores, integrantes de equipos de auditoría y representantes de SAI.
3	Socio(s) Comercial(es): ⁴ Entidad con la que la organización mantiene una relación comercial con el fin de cumplir sus objetivos empresariales. Incluye entidades con las que la organización tiene una relación directa o indirecta a lo largo de toda su cadena de valor, tanto en sentido ascendentes como descendentes, tales como reclutadores y agencias de reclutamiento, proveedores, subcontratistas, agentes, licenciarios, intermediarios, distribuidores, prestadores de servicios, así como participaciones minoritarias y mayoritarias en empresas conjuntas o consorcios.
4	Relación(es) comercial(es): Las relaciones que una organización mantiene con sus socios comerciales, entidades dentro de su cadena de valor y cualquier otra entidad estatal o no estatal vinculada directamente con sus operaciones, productos o servicios. Incluyen relaciones directas e indirectas a lo largo de toda la cadena de valor de la organización, tanto en sentido ascendente como descendente, tales como reclutadores y agencias de reclutamiento, proveedores, subcontratistas, agentes, licenciarios, intermediarios, distribuidores, prestadores de servicios, así como participaciones minoritarias y mayoritarias en empresas conjuntas o consorcios. ⁵
5	Niño(s), niña(s) o adolescente(s): Toda persona menor de 18 años de edad.

³ Adaptado de los [Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos \(UNGPs\)](#).

⁴ Adaptado de [Glosario de los Estándares GRI 2022](#).

⁵ Adaptado de [Glosario del Marco de Reporte de los Principios Rectores de la ONU](#), Shift.

6	Trabajo Infantil:⁶ Trabajo que priva a niños, niñas y adolescentes de su infancia, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y mental. Incluye el trabajo que: a) Es mental, física, social o moralmente peligroso y perjudicial para ellos; y/o b) Interfiere con su escolarización al privarles de la oportunidad de asistir a la escuela, obligarles a abandonarla de forma prematura, o requerir que intenten combinar la asistencia escolar con una carga de trabajo excesiva y prolongada. Peores formas de Trabajo Infantil:⁷ a) Todas las formas de esclavitud o prácticas similares a la esclavitud, como la venta y trata de personas menores de edad, la servidumbre por deudas, la servidumbre y el trabajo forzoso u obligatorio, incluida la contratación forzosa u obligatoria de niños, niñas o adolescentes para su utilización en conflictos armados; b) El uso, reclutamiento u oferta de una persona menor de edad para la prostitución, la producción de pornografía o espectáculos pornográficos; c) El uso, reclutamiento u oferta de una persona menor de edad para actividades ilícitas, en particular para la producción y el tráfico de drogas, según lo definido en los tratados internacionales pertinentes; y d) El trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se realiza, pueda dañar la salud, la seguridad o la moral de niños, niñas y adolescentes. Entornos Peligrosos para Niños, Niñas y Adolescentes:⁸ Trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se realiza, es probable que dañe la salud, seguridad o moral de personas menores de edad. Esto incluye, pero no se limita a, trabajos que: • Exponen a los trabajadores a daños físicos, psicológicos o sexuales; • Se realizan bajo tierra, bajo el agua, en alturas peligrosas o en espacios confinados; • Involucran maquinaria, equipos y herramientas peligrosas, o la manipulación manual o transporte de cargas pesadas;
---	--

⁶ OIT, [Qué es el trabajo infantil](#).

⁷ OIT, [Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 \(no 182\)](#).

⁸ OIT, [Qué es el trabajo infantil](#).

	• Se desarrollan en ambientes insalubres que pueden, por ejemplo, exponer a niños, niñas y adolescentes a sustancias, agentes o procesos peligrosos, o a temperaturas, niveles de ruido o vibraciones dañinas para su salud; o • Se realizan bajo condiciones especialmente difíciles, como jornadas laborales prolongadas o nocturnas, o donde el menor está confinado de forma irrazonable en las instalaciones del empleador.
7	Nivel de Vida Decente (Digno): Un nivel de vida decente (digno) permite el bienestar mental y físico, la seguridad y la participación en la sociedad de una persona y su familia. Los elementos que conforman un nivel de vida digno (decente) incluyen alimentación, agua, vivienda, educación, atención médica, transporte, vestimenta y otras necesidades esenciales, incluyendo la previsión ante eventos imprevistos.⁹
8	Discriminación: En el contexto del trabajo decente (digno), se refiere a decisiones relacionadas con el reclutamiento, el empleo o la terminación de la relación laboral basadas en características personales, en lugar de en las habilidades relacionadas con el desempeño del trabajo. Las características personales que no deben usarse como motivo de discriminación incluyen: raza; color; religión; casta; origen familiar; etnia; sexo (incluido el estado de embarazo, la identidad de género y la orientación sexual); origen nacional, territorial o social; nacionalidad; discapacidad; edad; situación, afiliación o actividades sindicales; estado civil; responsabilidades familiares o de cuidado; opinión política; situación militar o de veterano; información genética; enfermedades o padecimientos no relacionados con la capacidad para desempeñar el puesto; y cualquier otra característica no relacionada con la capacidad de la persona para desempeñar el rol de trabajo.
9	Empleo: Para los fines de esta Norma, el empleo se refiere a todo el personal contratado, ya sea de forma directa o indirecta a través de un tercero, dentro de la organización o de sus socios comerciales. Abarca la relación de la organización con todo su personal.
10	Circunstancias Excepcionales: Eventos o situaciones que interrumpen sustancialmente el funcionamiento de la organización y que están fuera de lo común y del control del empleador, incluyendo terremotos, inundaciones, incendios, emergencias nacionales, fuerza mayor o períodos de inestabilidad

⁹ Coalición Mundial por un Salario Digno, [Qué es un Salario Digno](#).

	política prolongada. Esta definición no incluye los períodos de mayor producción que pueden preverse, los días festivos ni las fluctuaciones estacionales.
11	Cuotas y costos relacionados con el reclutamiento: Cualquier cuota o costo en que incurra el personal para obtener empleo, independientemente de la forma, el momento o el lugar en que se impongan o cobren. Dichas cuotas y costos nunca deberán ser asumidos por el personal. Incluyen, entre otros: • Pagos por servicios de reclutamiento ofrecidos por reclutadores laborales, ya sean públicos o privados, y cualquier otro pago realizado por el reclutamiento, la referencia o la colocación de personal; • Otros costos relacionados con el reclutamiento de personal, incluidos la publicidad, la difusión de información, la organización de entrevistas, la presentación de documentos para autorizaciones gubernamentales, la verificación de credenciales, la organización de viajes y transporte, y la colocación en el empleo; • Costos médicos, costos de seguros, costos de pruebas de habilidades y calificaciones, costos de capacitación y orientación, costos de equipos, costos de viaje y alojamiento, costos administrativos y otros costos que sean necesarios para que el personal comience a trabajar; • Sobornos o incentivos a reclutadores laborales, empleadores u otros intermediarios para asegurar el empleo. <i>Esta lista no incluye las cuotas y costos relacionados con el empleo y la terminación de la relación laboral, los cuales tampoco deberán ser asumidos por el personal</i>
12	Mecanismo(s) de Reclamos: Proceso sistemático mediante el cual las partes interesadas pueden plantear y buscar una solución a reclamos relacionados con los impactos reales o potenciales de una organización sobre los derechos humanos.¹⁰
13	Peligro: Una condición o situación intrínseca que tiene el potencial de causar daño, lesiones, afectaciones a la salud o perjuicio.
14	Integridad: Transparencia, exactitud, coherencia y adhesión a los principios de esta Norma.
15	Niño(s), niña(s) o adolescente(s) trabajando legalmente: Persona menor de edad que trabaja en alguna de las siguientes situaciones permitidas:

¹⁰ Adaptado de los UNGP.

	I. Persona joven trabajadora: Un menor de edad mayor de 15 años (o mayor de la edad mínima obligatoria de escolarización, la que sea más alta), que realiza un trabajo que cumple con los requisitos establecidos en esta Norma; II. Niño(s), niña(s) o adolescente(s) realizando trabajo ligero:¹¹ Menores entre 13 y 15 años (12 a 14 años en algunos países) que realizan un trabajo que: a) No pone en riesgo su asistencia a la escuela ni compromete su rendimiento educativo; b) No afecta su desarrollo social, moral o físico y no representa un peligro para su salud y bienestar general; c) No excede las 4 horas por día o 14 horas por semana; d) No se lleva a cabo durante el horario nocturno; e) No se realiza en un entorno peligroso para niños, niñas o personas jóvenes trabajadoras; f) Cuenta con la supervisión competente de una persona adulta, y g) Cumple con los requisitos establecidos en esta Norma; I. Niño(s), niña(s) o adolescente(s) que ayudan en el entorno familiar: Menores que apoyan o asisten a miembros de su familia en el hogar, la finca o un negocio familiar, realizando un trabajo que: a) No pone en riesgo su asistencia a la escuela ni compromete su rendimiento educativo; b) No afecta su desarrollo social, moral o físico y no representa un peligro para su salud y bienestar general; c) No se realiza en un entorno peligroso para niños, niñas o personas jóvenes trabajadoras; y d) Cuenta con la orientación y supervisión de un adulto miembro de la familia inmediata o de su tutor legal. II. Niño(s), niña(s) o persona(s) joven(es) trabajadora(s) en la industria del entretenimiento¹²: Menores que participan en actividades del sector del entretenimiento bajo uno o varios acuerdos legales que: a) Están autorizados por la autoridad gubernamental competente; b) Cuentan con la autorización de un padre, madre o tutor legal del niño, niña o persona joven trabajadora; c) Cuentan con la autorización del empleador o agente del niño, niña o persona joven trabajadora;
--	--

¹¹ Adaptado del [Convenio 138 de la OIT](#).

¹² Adaptado del [Convenio 138 de la OIT](#).

	d) Cuentan con la autorización del propio joven trabajador (únicamente en el caso de acuerdos con personas jóvenes trabajadoras); e) No ponen en riesgo el deterioro de su bienestar social, moral o físico; f) Limita las horas de trabajo por día y por año (incluyendo periodos adecuados de descanso y sueño, así como restricciones al trabajo nocturno); g) Garantiza la salud y seguridad del niño, niña o joven trabajador, h) Asegura la continuidad de su educación; i) Establece que una parte de los ingresos se reserve en un fideicomiso a favor del niño, niña o joven trabajador; j) Cumple con los requisitos establecidos en esta Norma; y k) Asegura que todas las partes involucradas entienden y respetan las condiciones del contrato.
16	Ingreso Vital (o Digno): El ingreso neto anual que necesita un hogar en un lugar determinado para poder costear un nivel de vida digno para todos los miembros de ese hogar. ¹³
17	Salario Vital (o Digno): La remuneración que recibe una persona trabajadora en un lugar determinado por una semana laboral estándar, suficiente para costear un nivel de vida digno para ella y su familia. ¹⁴
18	Dirección: Roles con autoridad para la toma de decisiones, incluyendo la facultad de contratar, despedir, sancionar formalmente, promover y determinar salarios.
19	Puede: Indica una posibilidad. En esta Norma, no se utiliza para indicar un permiso.
20	Relacionamiento significativo con las partes interesadas: Se caracteriza por una comunicación bidireccional y depende de la buena fe de las partes participantes. Es receptivo, continuo y, en muchos casos, incluye la participación de las partes interesadas pertinentes antes de que se tomen decisiones. ¹⁵

¹³ Comunidad de Práctica sobre Ingreso Vital, [El Concepto](#).

¹⁴ Coalición Mundial por un Salario Digno, [¿Qué es un salario digno?](#)

¹⁵ Adaptado de la [Guía de Devida Diligencia de la OCDE para la Conducta Empresarial Responsable](#).

21	Bienestar Mental: Se presenta cuando una persona es capaz de afrontar las tensiones normales de la vida, trabajar de manera productiva y contribuir a su comunidad. ¹⁶
22	Horario Nocturno: De las 22:00 a las 06:00 horas, o según lo definido en la legislación nacional.
23	Niño(s), niña(s) o adolescente(s) no trabajadores: Menores que no están involucrados en actividades laborales, por ejemplo, aquellos que se encuentran en guarderías, centros de cuidado o escuelas proporcionadas por el empleador; menores de la comunidad que puedan ingresar inadvertidamente a zonas de trabajo; niños, niñas o adolescentes que acompañan a sus padres al trabajo; y personas menores de edad que son hijos o hijas del personal que reside en entornos relacionados con el trabajo.
24	Organización: Entidad responsable de cumplir con los requisitos de esta Norma. Las organizaciones pueden incluir: empresas, corporaciones, fincas, plantaciones, cooperativas, organizaciones no gubernamentales (ONG), instituciones gubernamentales o cualquier otra entidad que pueda causar, contribuir o estar directamente vinculada a impactos y riesgos adversos relacionados con esta Norma.
25	Periódico(a) / Periódicamente: (1) En intervalos regulares, (2) cuando cambian las circunstancias, y (3) según lo indicado a través del monitoreo, quejas, incumplimientos o mecanismos de reclamos.
26	Datos Personales: Cualquier información relacionada con una persona identificada o identificable; una persona identificable es aquella que puede ser identificada, directa o indirectamente, por ejemplo, a través de su nombre, número de identificación, datos de ubicación, identificador en línea, o uno o más factores específicos de la identidad física, fisiológica, genética, mental, económica, cultural o social de la persona. ¹⁷
27	Personal: Cualquier persona, en cualquier nivel, que realice trabajo para una organización o sus socios comerciales. Incluye, pero no se limita a: directores, ejecutivos, gerentes, supervisores, trabajadores, aprendices, personas en prácticas profesionales, personas jóvenes trabajadoras, y niños, niñas o

¹⁶ OMS, [Salud y bienestar](#).

¹⁷ [Reglamento General de Protección de Datos \(RGPD\)](#).

	adolescentes involucrados en trabajo ligero o en la industria del entretenimiento (pero no aquellos que ayudan en un entorno familiar). También incluye al personal contratado directamente por la organización. Asimismo, abarca a personas que trabajan en la economía informal, trabajadores migrantes con o sin documentación, y otras personas que realizan trabajo para la organización o sus socios comerciales y que pueden no estar incluidas en los conceptos tradicionales de "personal", incluyendo: I. Personal indirecto: Personas que prestan servicios laborales a la organización y que son contratadas a través de un tercero o que trabajan de forma independiente (por ejemplo, personal contratado mediante una agencia de reclutamiento, conductores, trabajadores remotos, pequeños productores agrícolas, trabajadores de plataformas digitales, y personal de seguridad, mantenimiento, limpieza, comedor o técnico especializado, entre otros); y II. Personal requerido por el gobierno: Personas, ya sea que trabajen directa o indirectamente con la organización, cuya labor se administra o coordina conforme a requisitos establecidos por una entidad gubernamental (o una autoridad designada por dicha entidad) (por ejemplo, programas de inserción laboral o de apoyo comunitario). Para los fines de esta Norma, el personal es considerado el principal titular de derechos.
28	Bienestar Psicosocial: La sensación de poder participar plenamente en el entorno laboral sin conductas no deseadas y de poder expresarse, asumir riesgos y cometer errores sin temor a consecuencias negativas.¹⁸
29	Remediación: Restauración de las personas o comunidades a una situación equivalente, o lo más cercana posible, a la que habrían tenido si no hubiera ocurrido un impacto adverso, incluyendo compensaciones financieras o no financieras y acciones para prevenir la recurrencia del impacto.¹⁹

¹⁸ Adaptado de: Edmondson, Amy. "[Seguridad psicológica y comportamiento de aprendizaje en los equipos de trabajo](#)". *Administrative Science Quarterly*.

¹⁹ Adaptado de [Guía de Diligencia Debida para Cadenas de Suministro Responsables en el Sector de la Confección y el Calzado de la OCDE](#).

30	Respeto: Evitar causar o contribuir a impactos adversos y abordar los impactos adversos reales y potenciales que la organización cause, a los que contribuya o con los que esté directamente vinculada. ²⁰
31	Riesgo(s): Una medida de la gravedad de los impactos adversos reales y de la probabilidad y gravedad de los impactos adversos potenciales.
32	Factor(es) de riesgo: Características, condiciones o comportamientos que aumentan la probabilidad o la gravedad de los impactos adversos.
33	Gravedad: Magnitud, alcance o carácter irremediable de un impacto adverso actual o potencial, tomando en cuenta su severidad, el número de personas potencial o realmente afectadas, su irreversibilidad y cualquier limitación en la capacidad de restaurar a las personas afectadas a una situación equivalente a la que tenían antes del impacto dentro de un plazo razonable. ²¹
34	Deberá: En esta Norma el término "deberá" indica un requisito.
35	Parte(s) interesada(s): Cualquier persona u organización que pueda afectar o verse afectada por las acciones y decisiones de una empresa. El enfoque principal está en las partes interesadas afectadas o potencialmente afectadas, es decir, personas cuyos derechos humanos han sido o podrían ser afectados por las operaciones, productos o servicios de una empresa. Las partes interesadas relevantes incluyen a las personas trabajadoras, comunidades y sus representantes, incluidos los sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y otras con experiencia y conocimientos en los impactos empresariales sobre los derechos humanos. ²²
36	Alta dirección: El grupo o las personas con autoridad para tomar decisiones políticas y financieras para la organización. Puede o no ser el mismo que el máximo órgano de toma de decisiones.
37	Trabajador(es): Todo el personal que no forma parte de la dirección, incluyendo mandos intermedios, jefes de equipo o supervisores que tienen autoridad de

²⁰ Adaptado de los UNGP.

²¹ Adaptado de [Guía de Diligencia Debida de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables en el Sector de la Confección y el Calzado](#).

²² UNGP.

	coordinación, pero no de toma de decisiones, y que reciben niveles salariales y beneficios similares a los de otros trabajadores.
38	Organización(es) de trabajadores: Organizaciones dirigidas por trabajadores, incluyendo sindicatos y grupos de defensa, organizadas con el propósito de promover y proteger los derechos e intereses de los trabajadores, incluyendo el diálogo con la dirección.
39	Entorno(s) relacionado(s) con el trabajo: Espacio físico o virtual donde el personal trabaja o debe estar presente como condición de su función o para cumplir con los requisitos de su rol. Los entornos relacionados con el trabajo incluyen: • Puesto de trabajo o lugar de trabajo; • Vivienda proporcionada o subsidiada por el empleador; • Transporte proporcionado por el empleador; • Plataformas de comunicación en línea utilizadas como parte del trabajo del personal; • Lugares públicos o externos que el personal visita como parte de su función; • Áreas recreativas, vestidores, guarderías y comedores proporcionados por el empleador; • Instalaciones sanitarias proporcionadas por el empleador; • Espacios utilizados por personas que trabajan desde casa o remoto; • Y otros.
40	Persona(s) relacionada(s) con el trabajo: Individuos con los que el personal puede interactuar en el contexto de su rol, ya sea en el lugar de trabajo, mientras desempeñan su función o como parte de su relación con el empleador. Esto incluye a todo el personal, socios comerciales (incluidos clientes, proveedores y prestadores de servicios), y terceros que actúan en nombre de la organización o de la dirección.