



CRITERIOS QUE DEBEN APLICAR LAS DELEGACIONES, SUBDELEGACIONES Y OFICINAS FEDERALES DEL TRABAJO PARA EL DESARROLLO DEL OPERATIVO PARA PROMOVER EL TRABAJO DIGNO O DECENTE, SALUDABLE Y LIBRE DE VIOLENCIA 2014





ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
OBJETIVO	13
FUNDAMENTO	15
DURACIÓN DEL OPERATIVO	17
CARACTERÍSTICAS DEL OPERATIVO	18
INFORMES	35
ANEXO I	37
GLOSARIO DE TÉRMINOS	
ANEXO II	
CUESTIONARIO INICIAL A APLICAR DURANTE LAS VISITAS PARA PROMOVER EL TRABAJO DIGNO O DECENTE	41
ANEXO III	
CUESTIONARIO FINAL A APLICAR DURANTE LAS VISITAS PARA PROMOVER EL TRABAJO DIGNO O DECENTE	45
ANEXO IV	47
ALCANCE DOCUMENTAL	
ANEXO V	51
DIRECTORIO	





INTRODUCCIÓN

Al promulgarse la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, se incorporan en ésta los derechos sociales con la finalidad de establecer normas protectoras de los sectores vulnerables como la clase trabajadora, señalando el artículo 123 el derecho de toda persona de acceder al trabajo digno y socialmente útil; estableciéndose como un primer antecedente el término “trabajo digno”.

Por lo que una vez contemplados los citados derechos en la Carta Magna, fue necesario expedir leyes para regular el ejercicio de los mismos como es el caso de la Ley Federal del Trabajo; sin embargo no existían preceptos específicos en la normatividad mexicana que hicieran referencia de forma expresa al concepto “**trabajo decente**” acuñado por Juan Somavía, en su primer informe como Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1999, al señalar como finalidad de dicha Organización “*promover oportunidades para que los hombres y mujeres cuenten con un trabajo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana*”¹.

En este sentido, el concepto de Trabajo Decente fue formulado por los gobiernos y organizaciones de las y los empleadores y las y los trabajadores integrantes de la OIT como una manera de identificar las prioridades de la Organización, basándose en el “*reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de todos, y crecimiento económico, que aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas*”²; y el mismo se ha puesto en práctica a través de la aplicación de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT consistentes en crear trabajo, garantizar los derechos de las y los trabajadores, extender la protección social y promover el diálogo social; siendo el trabajo decente el objetivo primordial de la OIT para todos, incluidas las personas con discapacidad; ya que cuando se promueven los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad, se promueve el poder de decisión de los individuos, el fortalecimiento de las economías y el mejoramiento de las sociedades en general.

Asimismo, nuestro país ha ratificado diversos instrumentos a nivel internacional de la OIT que corresponden a derechos humanos laborales como el Convenio 029 sobre trabajo

¹ Somavía, Juan. Primer Informe del Director General de la OIT, 1999.

² Organización Internacional del Trabajo, Programa de Trabajo Decente.

forzoso, Convenio 087 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, el Convenio 095 sobre la protección al salario, el Convenio 100 sobre la igualdad de remuneración, el Convenio 102 sobre la seguridad social (norma mínima), el Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, el Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, el Convenio 161 sobre los servicios de salud en el trabajo, entre otros.

Por lo que respecta a nuestro país, una reforma importante la constituye la realizada a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 junio de 2011, en materia de derechos humanos, la cual señala en su artículo 1º que en los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, estableciendo además la obligación de todas las autoridades, *“en el ámbito de sus competencias, de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley”*³.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo, a partir de la reforma publicada el 30 de noviembre de 2012 y en vigor a partir del 1 de diciembre de 2012, incorpora en su artículo 2º el término “trabajo digno o decente” para los trabajadores en general sin ninguna distinción, promovido por la OIT, el cual de conformidad con lo establecido en la citada ley se integra por los siguientes elementos:

- Respeto pleno a la dignidad humana del trabajador y la trabajadora.
- No discriminación.
- Acceso a la seguridad social y percepción de un salario remunerador.
- Capacitación continua.
- Condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

³ Artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Además de incluir:

- El respeto irrestricto a los derechos colectivos de las y los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.
- Y la tutela de la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente a la o el patrón.

En este sentido, como parte de la Política Pública del C. Presidente Enrique Peña Nieto, se publicó el 20 de mayo de 2013 en el Diario Oficial de la Federación el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, en el cual se establecen 5 Metas Nacionales que son: México en Paz, México Incluyente, México con Educación de Calidad, México con Responsabilidad Global y México Próspero; además de 3 Estrategias Transversales que son democratizar la productividad, gobierno cercano y moderno, y perspectiva de género.

Por ello entre los objetivos para lograr un “México Próspero” se encuentra el 4.3, consistente en promover el empleo de calidad, fijando como su estrategia 4.3.2, promover el trabajo digno o decente, y teniendo como líneas de acción promover el respeto de los derechos humanos, laborales y de seguridad social e impulsar acciones para la adopción de una cultura de trabajo digno o decente.

Por otra parte, el 30 de agosto de 2013, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se aprueba el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (PROIGUALDAD), el cual obedece a la obligación señalada en el Plan Nacional de Desarrollo de contar con una estrategia transversal de perspectiva de género en todos los programas, acciones y políticas de gobierno, que permitan reducir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, en este sentido el citado Programa establece diversas estrategias en las que convergen diversas instituciones y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como en el caso de la estrategia 3.2 relativa a “promover el acceso de las mujeres al empleo decente”; respondiendo además el PROIGUALDAD a los compromisos suscritos por el Estado Mexicano en el marco de las convenciones y los tratados internacionales: particularmente, la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

Adicionalmente, el 13 de diciembre de 2013, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018, el cual establece los objetivos, estrategias y acciones a seguir para cumplir con los ejes de la Política Laboral Nacional, estructurándose en 4 objetivos sectoriales, siendo el objetivo 3 “Salvaguardar

los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral”, estableciéndose como una de las estrategias en su numeral 3.1 el “Contribuir a eliminar la desigualdad y discriminación del mercado laboral y promover el trabajo digno o decente”, y como una de sus acciones la marcada con el número 3.1.4 relativa a “Impulsar la instrumentación de buenas prácticas laborales con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, orientadas al trabajo decente”, asimismo señala como otra de sus estrategias, la señalada con el número 3.5 consistente en “Propiciar trabajo digno o decente, para brindar empleos en condiciones óptimas de seguridad y salud, y prevenir riesgos de trabajo”, destacando entre sus acciones el “Impulsar el establecimiento de condiciones seguras y saludables en los centros de trabajo” marcada con el numeral 3.5.4.

Otro aspecto importante es el respeto de los derechos de las personas con discapacidad, en este sentido la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, señala que las mismas “deben de gozar sus derechos humanos y libertades fundamentales en términos iguales, sin discriminación y de acuerdo a sus necesidades específicas ligados a su discapacidad”; además señala en su artículo 26 que los Estados Partes deben adoptar las medidas efectivas pertinentes para que las personas con discapacidad puedan lograr su máxima independencia, capacidad física, mental, social y vocacional, la participación plena en todos los aspectos de la vida; por su parte el artículo 27 del citado ordenamiento internacional reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo digno y decente en un entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible.

Asimismo, el 28 de abril del 2014, se publica en el Diario Oficial de la Federación el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2014-2018, que tiene como objetivos lograr la conciliación entre normatividad, políticas públicas y programas institucionales, para garantizar el trabajo digno de las personas con discapacidad; fortalecer la inclusión laboral de personas con discapacidad, basada en habilidades y competencias laborales; favorecer condiciones que permitan el acceso de las personas con discapacidad a la formación, capacitación y adiestramiento para el trabajo; garantizar un entorno laboral favorable, con opciones de acceso, desarrollo y permanencia sin discriminación hacia las personas con discapacidad; y facilitar la cooperación con organismos internacionales para la investigación y el acceso a conocimientos científicos y técnicos de la discapacidad, adicionalmente el 30 de abril del 2014, se publica en el Diario Oficial de la Federación el Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2014-2018; el cual tiene como propósito impulsar la realización de políticas públicas que

garanticen el pleno ejercicio de los derechos de la población con discapacidad; generar una cultura de la discapacidad en todos los órdenes de la vida nacional; transformar el entorno público, social y privado, y promover el cambio.

En este mismo sentido se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 30 de abril de 2014 el Decreto por el que se aprueba el Programa Nacional para la Igualdad y no Discriminación 2014-2018 en donde se visibiliza la “persistencia de la desigualdad de trato en el desarrollo, el disfrute de los servicios públicos y los derechos humanos, en particular en el empleo donde el desempleo, los bajos salarios, el incremento de la informalidad y la desigualdad de trato y de oportunidades para acceder a un empleo debido al color de la piel, el aspecto físico, el idioma, el origen étnico, la preferencia sexual o la condición de salud, son condiciones que favorecen la exclusión y conducen a la pobreza”. Lo anterior para enfatizar la prohibición legal de la discriminación en todo el territorio nacional ya que se reconoce que la discriminación niega derechos humanos, fomenta la desigualdad en los centros de trabajo, bloquea el espíritu de colaboración laboral desde la diversidad individual, incita a la exclusión laboral, debilita la democracia e impide el desarrollo profesional de las empresas y de su personal.

Adicionalmente, el 14 de mayo de 2014, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se adiciona la Sección Séptima Bis al Capítulo I del Título Quinto del Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en el cual se establecen las atribuciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en la materia como son el realizar campañas de difusión en medios de comunicación para informar a la población sobre los supuestos que se consideran violencia laboral, así como para su prevención, atención y erradicación; difundir materiales que generen una cultura de respeto a los derechos humanos, entre otras; lo cual refuerza lo establecido en la Ley que reglamenta, que señala que corresponde a la STPS, diseñar con una visión transversal una política integral con perspectiva de género orientada a la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia laboral contra las mujeres y promover la cultura de respeto a los derechos humanos de las mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Por lo que el trabajo digno o decente refleja las prioridades de la agenda social, económica y política en nuestro país y a nivel internacional, logrando dicho concepto en un período de tiempo relativamente breve, un consenso internacional entre gobiernos, patrones, trabajadores y la sociedad en relación a que el trabajo digno o decente es fundamental para alcanzar un desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible.

De lo anterior, se desprende la necesidad no solo de vigilar y promover el cumplimiento de la normatividad laboral de manera acotada a ciertos elementos, sino a promover de manera integral como uno de los elementos del trabajo digno o decente el respeto pleno a la dignidad humana de las y los trabajadores, lo que conlleva además de lo anterior, a que las y los patrones promuevan una alimentación sana y nutritiva entre su personal y la ayuda alimentaria para sus trabajadores y trabajadoras con el propósito de mejorar su estado nutricional, así como de prevenir las enfermedades vinculadas con una alimentación deficiente y proteger la salud en el ámbito laboral, fomentando además un trabajo saludable en el que se respete el disfrute del tiempo libre como un derecho humano, el deporte, la cultura, recreación y esparcimiento, previniendo con ello adicciones; que no se contrate a menores de 15 años para prestar algún trabajo y el respeto a las restricciones del trabajo de menores entre 15 y 16 años y menores de 18 años de conformidad con lo establecido en el Decreto por el que se reforma la fracción III del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos publicado en el Diario Oficial de la Federación el 17 de junio del presente año, el cual señala la prohibición de *“la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas”*; el respeto a los derechos de las mujeres propios de la maternidad; que inscriba a las y los trabajadores ante el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) y se cubran las cuotas para acceder a una vivienda; que afilien sus centros de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (INFONACOT) para que las y los trabajadores puedan acceder a mejores y mayores créditos; además promover la prevención, atención y erradicación de la violencia laboral contra las mujeres en los centros de trabajo, promoviendo la cultura de respeto a los derechos humanos de las mujeres y los hombres en el ámbito laboral, evitando conductas de hostigamiento y acoso sexual.

Por lo que en atención a la función primordial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ejercida por conducto de la Inspección del Trabajo, es que esta autoridad ha determinado iniciar un operativo especial de inspección con la finalidad de promover que las y los patrones establezcan las condiciones para otorgar trabajo digno o decente a todo su personal, lo que implica el respeto a la dignidad humana de las y los trabajadores, la no discriminación, el acceso a la seguridad social independientemente de la forma de contratación, salario remunerador, capacitación continua para incrementar la productividad con beneficios compartidos, y condiciones de seguridad y salud para prevenir riesgos de trabajo; respetando en todo momento no sólo a los derechos individuales de las y los trabajadores, sino también los colectivos, como la libertad de asociación, autonomía sindical, derecho de huelga y contratación colectiva, elementos que han sido reconocidos constitucionalmente como derechos humanos; la igualdad sustantiva, la cual se logra

“eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral y supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres” ⁴; así como que se otorgue a las y los trabajadores ayuda alimentaria; que no se contrate a menores de 15 años y se respeten las limitaciones al trabajo de los menores entre 15 y 16 años y menores de 18 años (Decreto por el que se reforma la fracción III del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicado el 17 de junio del presente año, el cual eleva la edad mínima para trabajar de 14 a 15 años); que se respeten los derechos de las mujeres inherentes a la maternidad; que las y los empleadores inscriban a su personal al INFONAVIT, que afilie su centro de trabajo al INFONACOT; y el respeto a los derechos humanos de las mujeres y hombres en el ámbito laboral, a través de la prevención, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres en los centros de trabajo, evitando conductas de hostigamiento y acoso sexual.

Lo anterior, conforme a lo siguiente:

1. OBJETIVO
2. FUNDAMENTO
3. DURACIÓN DEL OPERATIVO
4. META
5. EMPRESAS A VISITAR
6. CARACTERÍSTICAS DEL OPERATIVO
7. INFORMES

ANEXOS.

ANEXO I. GLOSARIO

**ANEXO II. CUESTIONARIO INICIAL A APLICAR EN LAS VISITAS PARA PROMOVER EL TRABAJO
DIGNO O DECENTE**

**ANEXO III. CUESTIONARIO FINAL A APLICAR DURANTE LAS VISITAS PARA PROMOVER EL TRABAJO
DIGNO O DECENTE**

ANEXO IV. ALCANCE DOCUMENTAL

ANEXO V. DIRECTORIO DE AUTORIDADES

⁴ Artículo 1º de la Ley Federal del Trabajo.



OBJETIVO

Promover y vigilar el respeto a los derechos humanos y derechos laborales por parte de las y los patrones, verificando que se establezcan condiciones para que se otorgue a todos los trabajadores y trabajadoras trabajo digno o decente, respetando en todo momento la dignidad de los mismos, la no discriminación, el acceso a la seguridad social, pagando un salario remunerador, otorgando capacitación continua, que las labores se desarrollen en condiciones de seguridad y salud para prevenir riesgos de trabajo, y que se respete la igualdad sustantiva, así como que se propicie el otorgamiento de ayuda alimentaria, con la finalidad de promover la buena salud, promoviendo además que se respeten los derechos de las mujeres inherentes a la maternidad, y las limitantes establecidas para el trabajo de menores, que las y los trabajadores se encuentren inscritos al INFONAVIT, que el centro de trabajo se encuentre afiliado al INFONACOT, y promover prevención, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres en los centros de trabajo, evitando conductas de hostigamiento y acoso sexual para hombres y mujeres de conformidad con lo establecido en los artículos 1º, 4º, 5º y 123, apartado "A" fracciones III, V, VI, VII, VIII, XII, XIII, XV, XVI, XVII y XXIX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 2º, 3º, 3º bis y 5º, 132 fracciones I, II, VI, XV, XVII, XVIII, XXIV, XXVI, XXVI Bis, XXVII, XXVII Bis, XXVIII, 164 a 180 de la Ley Federal del Trabajo; y en cumplimiento a los ejes rectores de la política laboral nacional y el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018.



FUNDAMENTO

- **ARTÍCULOS 1, 4º, 5º, 123**, apartado “A”, fracciones III, VI, VII, VIII, XII, XIII, XV, XXIX y XXXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- **ARTÍCULOS 1, 4, 26 Y 27** de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad;
- **CONVENIO 87** sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de la OIT;
- **CONVENIO 100** sobre la igualdad de remuneración de la OIT;
- **CONVENIO 102** sobre la seguridad social (norma mínima) de la OIT;
- **CONVENIO 111** sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la OIT;
- **CONVENIO 159** sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), de la OIT.
- **ARTÍCULO 40** fracciones I y XIX de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal;
- **ARTÍCULOS 2º, 3º, 5º, 132** fracciones I y XXIV, 523 fracciones I y VI, 524, 527, 540 fracciones I, II, III, IV y V, 541 fracciones I, II, III, IV, V, VI y VIII, 542 fracciones I, III, IV y V, 543, 545, 546, 547, 548, 549 y 550 de la Ley Federal del Trabajo;
- **ARTÍCULOS 1, 3, 8, 9, 28, 30, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68 Y 69** de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo;
- **ARTÍCULOS 11, 36 Y 46 bis** de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
- **ARTÍCULOS 1º, 2º, 3º, 5º, 6º, 7º, Y 16** de la Ley de Ayuda Alimentaria;
- **ARTÍCULO 40** de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;
- **ARTÍCULOS 1 Y 4** de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación;
- **ARTÍCULOS 1, 2, 3, 5, 7, 8** fracciones I, II, III, IV, XI y XII, 9 fracciones I, II, III, IV y V, 10 fracciones I, II, III y IV, 11 fracción VI, 12, 14 fracción I, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 27, 28 y 29 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral;
- **ARTÍCULOS 2, 4, 5** fracciones I, II y III, 18 fracciones I, IV, V, VI, XI, XVIII, XXX, XXXI, XXXIII, XXXV, XL, y XLII, 29, 30, 31 fracción V, VI, VII, XIX, XXIX, XXXIII, XXXV y XXXVI del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 30 de julio de 2014.
- **ARTÍCULO 59 bis** del Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
- Acuerdo por el que se determina la circunscripción territorial de las Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y se delegan facultades en sus titulares publicado en el DOF el 25 de mayo de 2005.



DURACIÓN DEL OPERATIVO

El operativo dará inicio en el mes de julio del 2014 y se realizará de manera permanente durante todo el 2014.

META

Las Unidades Responsables, deberán capacitar y asignar a cada una de las Inspectoras e Inspectores comisionados 2 visitas de orientación y asesoría diarias; asimismo las Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo, con independencia al cumplimiento del presente operativo deberán desahogar la totalidad de su programación mensual aleatoria que les haya generado el sistema SIAPL en materia de seguridad e higiene. En el caso de las visitas que arroje el aleatorio en materia de condiciones generales de trabajo, y capacitación y adiestramiento deberán agendarse y posteriormente cancelarse, señalando como motivo de la misma “la realización del operativo de trabajo digno o decente, el cual es un programa prioritario para la STPS de conformidad con lo señalado en el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018”, por lo que deberán programarse visitas dentro del presente programa a otros centros de trabajo para sustituir dichas visitas.

CENTROS DE TRABAJO A VISITAR

Los centros de trabajo a visitar por parte de las Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo, deberán ser aquellos:

- Que no tengan antecedentes de inspección y que no hayan sido visitados el último año.
- Respecto de los cuales se reciban quejas por no cumplir con sus obligaciones en materia laboral.
- Que hayan tenido como resultado en su desahogo una negativa patronal en visitas de condiciones generales de trabajo.
- Se abarcará a empresas de jurisdicción federal y local.
- Se visitará primordialmente a micro, pequeñas y medianas empresas (centros de trabajo); sin embargo podrán visitarse también a las grandes empresas (centros de trabajo).

Asimismo, deberán visitarse aquellos centros de trabajo respecto de los cuales se hayan presentado quejas ante la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), así como aquellas presentadas ante otras autoridades e instituciones, por lo que se deberá mantener contacto directo y permanente con las mismas a fin de realizar el intercambio de información y realizar la vigilancia focalizada a las y los patrones que presuntamente violan la legislación laboral, asimismo cada Delegación Federal del Trabajo deberá establecer comunicación con la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA), para solicitar información respecto a aquellos centros de trabajo que tengan demandas o quejas en la materia del presente programa; atendiendo primordialmente a aquellos contemplados por la PROFEDET como los diez centros de trabajo con mayor número de quejas y por la JFCA como los diez centros de trabajo con mayor número de demandas.

No formarán parte del presente operativo aquellos centros de trabajo que derivado de la programación aleatoria o de los operativos realizados el año pasado, hayan recibido visitas de inspección acreditando el cumplimiento total de la normatividad laboral.

CARACTERÍSTICAS DEL OPERATIVO

De conformidad con el Programa de Inspección 2014, las acciones se realizarán conforme a lo siguiente:

A) ORDEN DE INSPECCIÓN

Para generarla, se deberá ingresar al SIAPI y agendarla a través de la programación directa, para ello las y los jefes de inspección deberán indicar la razón social a visitar para que una vez hecho lo anterior, se seleccione el centro de trabajo que corresponda para programar la visita estableciendo como “subtipo de actuación” la denominada “extraordinaria orientación y asesoría”, señalando como materia la correspondiente a “seguridad e higiene” seleccionando como alcance “específico”, para marcar los rubros que aparecen como “cuestionario inicial a aplicar en las visitas para promover el trabajo digno o decente”, “documentos a solicitar durante la visita documental”, y “cuestionario final a aplicar en las visitas para promover el trabajo digno o decente”, debiendo seleccionar el número de casillas con dicha denominación de acuerdo al número de trabajadores y/o trabajadoras y representantes del patrón que se vayan a entrevistar, tomando en consideración el número de trabajadores con que cuenta el centro de trabajo; hecho lo anterior se deberá dar click en “aceptar”. En lo que corresponde al motivo de la actuación deberá señalarse el único supuesto que arroja el sistema. Es importante señalar que en ningún caso se deberá generar citatorio.

La orden de inspección deberá estar debidamente fundada y motivada, debiendo señalar la rama a la que corresponde el centro de trabajo que se visita, para que el fundamento que aparezca en la orden sea el correcto, por lo que en el caso de los centros de trabajo contemplados en el artículo 123 constitucional y 527 de la Ley Federal del Trabajo se deberá señalar la fracción, inciso y punto específico que determine la rama industrial y/o servicio de que se trate; la misma deberá ser suscrita por el Delegado(a), Subdelegado(a), Director(a) o Subdirector(a) Jurídico(a) y/o Jefes(as) de las Oficinas Federales del Trabajo; en caso de que se trate de empresas de jurisdicción local, el campo deberá dejarse como “seleccionar” para que el sistema no las identifique como federales.

La fundamentación de la visita de orientación y asesoría será conforme al artículo 14 fracción I del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, ya que se programarán como visitas extraordinarias, para promover y verificar que en el centro de trabajo la o el patrón respete los derechos humanos laborales de las y los trabajadores y otorgue trabajo digno o decente cumpliendo con cada uno de los elementos que lo integran, asesorando sobre la manera más efectiva de cumplir con las normas de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 1º constitucional y 2º de la Ley Federal del Trabajo; las cuales en ningún caso traerán aparejado un procedimiento administrativo sancionador, en virtud de tratarse de visitas de orientación y asesoría.

B) DESAHOGO DE LA INSPECCIÓN

Una vez generada la orden de inspección, se deberá entregar a las y los Inspectores para que practiquen la visita conforme a lo siguiente:

1. Las y los Inspectores al iniciar la visita, deberán tener pleno conocimiento de los presentes criterios, así como del material que para tal efecto se desarrolle, con la finalidad de que durante el desahogo de la visita asesoren y orienten a las y los trabajadores así como a las y los patrones o sus representantes respecto a los elementos que integran el trabajo digno o decente. Además deberán haber cursado y acreditado el curso correspondiente obteniendo por lo menos una calificación aprobatoria de 80, en caso contrario, no deberán ser programados para realizar las visitas contempladas en los presentes criterios.
2. Al constituirse en el centro de trabajo las y los Inspectores deberán identificarse plenamente ante la o el patrón, o su representante legal o patronal, mostrando para tal efecto su credencial vigente con fotografía que lo acredite para realizar la visita de orientación y asesoría; lo anterior de conformidad con el artículo 17 del Reglamento

General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral.

3. Una vez que las y los Inspectores se encuentren con la o el representante del centro de trabajo que atenderá la visita le darán una explicación general del motivo de la visita, haciendo de su conocimiento que el objeto de la misma es orientar y asesorarlos en relación a los elementos que integran el trabajo digno o decente de conformidad con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.
4. Hecho lo anterior, solicitarán a la o el representante del centro de trabajo, que les permita elegir a tres trabajadores o trabajadoras al azar del centro de trabajo en el caso de los centros de trabajo con más de 15 trabajadores y/o trabajadoras, y una trabajadora o un trabajador en el caso de empresas con menos de 15 trabajadores y/o trabajadoras, pudiendo tomar como referencia las y los Inspectores la nómina, es importante que el personal que se seleccione tenga la posibilidad de participar durante el desarrollo de toda la diligencia y que la misma no afecte la productividad del centro de trabajo ni ponga en riesgo el desarrollo de algún proceso productivo del centro de trabajo, o la vida o integridad de sus compañeros y compañeras.
5. Una vez que se han seleccionado las y los trabajadores que participarán, se solicitará a la o el representante del centro de trabajo que designe de igual forma a 2 personas más que participarán como representantes del patrón para dar un total de 3 representantes del centro de trabajo, los cuales también deberán estar presentes durante todo el desarrollo de la visita; en el caso de centros de trabajo con menos de 15 trabajadores bastará con la presencia de un solo representante del centro de trabajo.
6. Estando presentes las y/o los representantes del centro de trabajo, y las y los trabajadores, las y los Inspectores procederán a explicar a todos en que consiste la visita, haciendo hincapié en que se trata de una visita de orientación y asesoría para explicar los elementos que integran el trabajo digno o decente de conformidad con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, siendo el alcance de la visita los siguientes temas:
 - a. Respeto a la dignidad humana de la y el trabajador.
 - b. No discriminación.
 - c. Acceso a la seguridad social.
 - d. Salario remunerador nunca inferior al mínimo.
 - e. Capacitación continua.

- f.** Condiciones óptimas de seguridad e higiene.
 - g.** Respeto irrestricto a los derechos colectivos de las y los trabajadores (libertad de asociación, autonomía, derecho de huelga, contratación colectiva).
 - h.** Igualdad sustantiva.
 - i.** Ayuda Alimentaria para las y los trabajadores.
 - j.** Trabajo saludable en el que se respete y promueva el disfrute del tiempo libre como un derecho humano, el deporte, la cultura, recreación y esparcimiento, previniendo con ello adicciones y las enfermedades crónico-degenerativas.
 - k.** No contratar a menores de 15 años, y el respeto a las limitantes del trabajo de los menores entre 15 y 16 años, y de los menores de 18 años. (Decreto por el que se reforma la fracción III del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicado el 17 de junio del presente año, el cual eleva la edad mínima para trabajar de 14 a 15 años).
 - l.** Respeto de los derechos de las mujeres relacionados con la maternidad.
 - m.** Inscripción de las y los trabajadores al INFONAVIT, para que puedan obtener crédito barato y suficiente para contar con habitaciones cómodas, higiénicas y dignas.
 - n.** Afiliación del centro de trabajo al INFONACOT, para que las y los trabajadores puedan ser sujetos del crédito barato para la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios.
 - o.** Prevención, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres y los hombres en los centros de trabajo, evitando conductas de hostigamiento y acoso sexual.
7. Asimismo, se hará del conocimiento de los participantes que para el desarrollo integral de la visita se realizará un cuestionario a los participantes, seguida de la orientación y asesoría en cada uno de los temas, una revisión documental y un recorrido en las instalaciones del centro de trabajo.
8. Una vez explicado lo anterior, las y los Inspectores iniciarán con la visita, para ello se deberá recabar la información general del centro de trabajo, durante la recopilación de la misma, las y los Inspectores independientemente de realizar el desglose del número de trabajadores y trabajadoras deberán recabar el número de trabajadores y trabajadoras de la tercera edad, así como el número de trabajadores y trabajadoras con alguna discapacidad; que en su caso laboren en el centro de trabajo.

9. Adicionalmente durante la recopilación de la información general, en caso de detectar que la empresa cuenta con contratistas las y los Inspectores solicitarán copia simple de cada uno de los contratos de prestación de servicios, además de recopilar y asentar en el acta la siguiente información:
 - Nombre o denominación de la empresa contratista.
 - Actividad de la empresa contratista.
 - Domicilio de la empresa contratista.
 - No. de trabajadores de la empresa contratista que prestan sus servicios para el centro de trabajo visitado.
10. Recopilada la información general, se deberá dar inicio a la realización de las preguntas señaladas en el Anexo I, por lo que en primer lugar se efectuarán las mismas a las y los trabajadores y posteriormente a las y los representantes del centro de trabajo para que una vez que respondan a la primer pregunta y se encuentren reunidos todos los participantes de la visita, se inicie con la asesoría en el tema que corresponda; posteriormente se hará la segunda pregunta de igual forma primero a las y los trabajadores, después a las o los representantes del centro de trabajo y se reunirá a todos para proporcionar la orientación y asesoría, y así subsecuentemente con cada una de las preguntas contenidas en el referido anexo.
11. Es importante señalar que para el desarrollo de la visita las y los Inspectores deberán apearse a lo establecido en la orden y el acta de inspección debiendo aplicar cada una de las preguntas señaladas en la misma, dando la oportunidad a las y los trabajadores de responder cada uno de los cuestionamientos así como a las y los representantes del centro de trabajo; en este sentido la asesoría en relación a dichos temas, se deberá realizar atendiendo a lo establecido en el material que para tal efecto se proporcionó, y de acuerdo con el curso acreditado.
12. Al iniciar con la asesoría, por lo que corresponde al primer elemento del trabajo digno o decente se deberá informar a las y los representantes del centro de trabajo la obligación que tienen de respetar en todo momento la dignidad humana, entendida como el origen, esencia y en el fin de todos los derechos humanos, de conformidad con lo establecido por la CPEUM y la LFT, por lo que en ningún caso y bajo ninguna circunstancia deberá anular o menoscabar los derechos y libertades de las y los trabajadores que le presten sus servicios, tratándolos en todo momento con respeto y a su vez en reciprocidad, las y los trabajadores deberán respetar su centro de trabajo y a sus patrones generando entre ambas partes, un ambiente saludable y productivo.

13. Asimismo, se deberá hacer del conocimiento de las personas que participan en la visita, que la dignidad humana es un valor supremo establecido en el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en virtud del cual se reconoce una calidad única y excepcional a todo ser humano por el simple hecho de serlo, cuya plena eficacia debe ser respetada y protegida integralmente sin excepción alguna ⁵.
14. Durante la asesoría las y los Inspectores deberán recalcar a las y los trabajadores la importancia de no realizar conductas discriminatorias en el centro de trabajo respecto a sus propios compañeros o a la o el patrón; asimismo deberá señalar a las y los representantes del centro de trabajo la importancia de cumplir con la obligación legal de no discriminar por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil a ninguno de sus trabajadores, ni a los solicitantes de empleo que acudan a su centro de trabajo, es importante señalar que no se considerarán discriminatorias las acciones afirmativas que tengan por efecto promover la igualdad real de oportunidades de las personas o grupos, tampoco será juzgada como discriminatoria la distinción basada en criterios razonables, proporcionales y objetivos cuya finalidad no sea el menoscabo de derechos. Asimismo, se deberá poner especial atención a los grupos en situación de vulnerabilidad como son las mujeres trabajadoras, las personas con discapacidad, las personas que viven con VIH/SIDA, los jóvenes, las personas con preferencias sexuales diferentes, las personas indígenas, los migrantes, las personas adultas mayores, y las personas afrodescendientes de México.
15. En el desarrollo de la visita las y los inspectores deberán solicitar información relativa a si existen en los centros de trabajo trabajadores y/o trabajadoras con discapacidad, así como explicar a los factores de producción que en los mismos es necesario que existan condiciones que permitan el acceso de las personas con discapacidad a la formación, capacitación y adiestramiento para el trabajo; que las condiciones laborales de las mujeres y hombres con discapacidad deben ser iguales a la de los demás trabajadores; la importancia de garantizar un entorno laboral favorable, con opciones de acceso, desarrollo y permanencia sin discriminación hacia las personas con discapacidad; asimismo se deberá proporcionar información sobre los estímulos fiscales al contratar a personas con discapacidad.

⁵ DIGNIDAD HUMANA. SU NATURALEZA Y CONCEPTO, Jurisprudencia, Décima Época, Registro: 160869, Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro I, Octubre de 2011, Tomo 3 Materia(s): Civil Tesis: I.5o.C. J/31 (9a.) Página: 1529.

16. Por lo que corresponde a la obligación de otorgar seguridad social, se deberá asesorar a las y los trabajadores respecto del derecho que tienen de contar con seguridad social, así como a las y los representantes del centro de trabajo respecto a la obligación que tienen de inscribir a sus trabajadores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y de cubrir las cuotas correspondientes; ya que su afiliación tiene como objetivo cubrir las contingencias que pudieran sufrir las y los trabajadores con motivo del trabajo y en su caso, otorgar las prestaciones en especie y en dinero correspondientes a los seguros de riesgos de trabajo; enfermedades y maternidad; invalidez y vida; retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; y guarderías y prestaciones sociales. Adicionalmente a la asesoría que se proporcione se deberá recabar información respecto al cumplimiento de dicha obligación.
17. Adicionalmente en el caso de que existan contratistas, las y los Inspectores deberán requerir a la o el representante del centro de trabajo que exhiba un documento en el que conste que el centro de trabajo se cercioró de que su contratista inscribió a sus trabajadores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.
18. Por lo que corresponde a los trabajadores directos del centro de trabajo visitado, se deberá verificar que la totalidad de ellos se encuentran inscritos al IMSS, para ello se solicitarán las listas de raya, la nómina del personal o los recibos de pago de los trabajadores, para constatar que se realiza el pago de las cuotas obrero-patronales al Instituto, asimismo las y los Inspectores deberán constatar que el número de trabajadores y trabajadoras que aparece en la nómina sea acorde con el número de trabajadores y trabajadoras que aparecen inscritos ante el IMSS, revisando de forma conjunta los recibos de pago para verificar que el pago que ampara dicho recibo coincida con el salario con el que están dados de alta ante el IMSS, y que paga las cuotas en tiempo y forma.
19. En caso de que se detecte que los trabajadores no cuentan con seguridad social, deberá sugerirse a la o el representante del centro de trabajo como medida de aplicación inmediata la inscripción del trabajador al IMSS, invitándolo a que regularice su situación y cumpla con la normatividad laboral. En el caso de contribuyentes personas físicas que tributen en el ISR conforme al Régimen de Incorporación Fiscal, informarles que el 8 de abril de 2014, se publicó en el DOF el Decreto por el que se otorgan estímulos para promover la incorporación a la seguridad social, con vigencia a partir del 1 de julio y que otorga un subsidio para el pago de las cuotas obrero patronales.

20. Asimismo, durante las visitas se deberá asesorar a las y los representantes del centro de trabajo respecto a su obligación de pagar a las y los trabajadores un salario que no debe ser nunca inferior al mínimo, concepto que contempla el artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo al señalar que “el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo”, motivo por el cual durante la visita se deberá revisar que ningún trabajador o trabajadora perciba un salario que sea inferior al mínimo vigente para el 2014 establecido por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos equivalente a \$67.29 en el Área Geográfica “A” y de \$63.77 en el Área Geográfica “B”.
21. Para verificar el pago de salario, se deberá revisar en los recibos de pago que ningún trabajador perciba una cantidad inferior al salario mínimo, en caso de detectar que hay trabajadoras y/o trabajadores que perciban un salario inferior al mínimo, las y los Inspectores deberán establecer comunicación con su superior jerárquico a efecto de informarle la situación y que éste a su vez programe una inspección extraordinaria en materia de condiciones generales de trabajo con alcance específico a este rubro de manera inmediata, para posteriormente hacer del conocimiento de la autoridad ministerial competente (Ministerio Público Federal), lo que en el primer caso pudiera constituir la comisión de un delito de conformidad con lo establecido en los artículos 547 fracción VI, 1003 y 1004 de la Ley Federal del Trabajo y pueda proceder la denuncia. Asimismo en caso de que se trate de un centro de trabajo de jurisdicción local las Delegaciones Federales del Trabajo deberán solicitar de inmediato mediante oficio con copia para la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, el apoyo a las autoridades laborales locales para que por su conducto se realice la inspección en materia de condiciones generales de trabajo, requiriendo en el citado oficio que remitan el resultado de la inspección.
22. En el caso anteriormente señalado, las denuncias deberán ser presentadas por los encargados de las áreas jurídicas de cada Delegación, acompañando su escrito con una copia certificada del acta de inspección que motiva su presentación. En estos casos es importante contabilizar por separado el número de denuncias presentadas, el nombre, datos generales y número de trabajadoras y trabajadores afectados y dar aviso oportuno a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo para el seguimiento correspondiente.
23. Adicionalmente por lo que corresponde al salario, es importante que en el caso de trabajadores asalariados, las y los Inspectores proporcionen información a los patrones sobre las obligaciones de calcular, retener y enterar el ISR y la entrega del subsidio

para el empleo, que en su caso tengan derecho sus trabajadores, proporcionando el teléfono INFOSAT 01 800 46 36 728 y la dirección electrónica www.sat.gob.mx, para una orientación más precisa.

24. Las y los Inspectores deberán asesorar a las y los trabajadores el derecho que tienen a ser capacitados, asimismo se deberá informar a las y los representantes del centro de trabajo respecto de su obligación de proporcionar a las y los trabajadores, la capacitación o el adiestramiento para el desarrollo de su trabajo que les permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral, su productividad y su salud, conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores, es importante señalar a las y los representantes del centro de trabajo durante la visita que las instituciones, escuelas u organismos especializados, así como los instructores independientes que deseen impartir formación, capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizados y registrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, asimismo se deberá informar que la misma debe impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo.
25. Adicionalmente, en el caso de la capacitación se deberá asesorar a ambas partes señalando que los contratos individuales y en su caso el colectivo cuenten con cláusulas de capacitación y adiestramiento; que la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, se encuentre integrada en aquellos centros de trabajo que cuenten con más de 50 trabajadores, la importancia de contar con Planes y Programas de capacitación y adiestramiento, que cuente con constancias de competencias o habilidades laborales (formato DC-3) expedidas a las y los trabajadores durante el último año, y en su caso los certificados de competencia laboral emitidos por la autoridad competente o exámenes de suficiencia aplicados por la entidad instructora cuando las y los trabajadores se nieguen a recibir capacitación, en virtud de ya haber acreditado sus conocimientos en el tema, asimismo se deberá señalar que una de las obligaciones de las y los patrones es contar con las listas de constancias de competencias o habilidades laborales (Formato DC-4) presentadas ante la Secretaría para su registro y control dentro de los 60 días hábiles posteriores al término de cada año de los planes y programas; asimismo se deberá resaltar la importancia de que la capacitación que se reciba sea acorde a las funciones y actividades que cada trabajador y trabajadora realiza en el centro de trabajo.

26. En caso de que la o el representantes del centro de trabajo no cumpla o no tenga alguno de los documentos señalados en el inciso anterior, las y los Inspectores, deberán brindar asesoría respecto a la forma en que deben dar cumplimiento a cada una de sus obligaciones, conforme a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo y el Acuerdo por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de junio de 2013.
27. Por lo que corresponde a la materia de seguridad e higiene es importante que las y los Inspectores expliquen a la o el representante del centro de trabajo la importancia de brindar a las y los trabajadores condiciones de seguridad, higiene, salud y medio ambiente adecuadas a efecto de evitar riesgos de trabajo y mejoras de salud y costumbres alimenticias, para ello se deberá explicar al patrón las normas y las disposiciones que deben aplicarse en su centro de trabajo, de acuerdo con la actividad que realiza, los procesos, materias primas, materiales o productos que en éste se elaboran y la maquinaria, equipos y herramientas que se utilizan.
28. Adicionalmente, se solicitará al patrón exhiba los documentos señalados en el Anexo IV “Alcance documental” para verificar el cumplimiento de la normatividad en seguridad e higiene, para conocer de manera general el nivel de cumplimiento del centro de trabajo.
29. En caso de que no cuenten con los documentos que se requieran, se deberá dejar a las y los representantes del centro de trabajo, un “Formato para solicitar asesoría a la DFT”, a efecto de que la o el patrón o su representante legal presenten el mismo en las oficinas de la Unidad Responsable que corresponda de acuerdo a la circunscripción territorial del centro de trabajo, a fin de solicitar orientación y asesoría en materia de seguridad e higiene.
30. Asimismo, se deberá informar a las y los representantes del centro de trabajo respecto a la posibilidad de ingresar al Sistema para declarar las condiciones de seguridad y salud que prevalecen en los centros de trabajo (DECLARALAB), el cual tiene como objetivos promover el cumplimiento de la normatividad laboral en los centros de trabajo a través de la autoevaluación y la determinación del grado de cumplimiento en el que se encuentran actualmente a fin de incorporarse a un esquema de asesoría con sustento en la reglamentación vigente en la materia y con ello favorecer el funcionamiento de centros laborales seguros e higiénicos; establecer un compromiso entre los patrones

y la Secretaría por medio del cual se brinda asistencia para el cumplimiento voluntario de la normatividad en seguridad y salud en el trabajo; impulsar la mejora continua en la prevención de los accidentes y enfermedades de trabajo, mediante la planeación de acciones correctivas o preventivas identificadas previamente, a fin de disminuir estos riesgos, y establecer un programa de trabajo que determine el seguimiento de las acciones que auxilien a consolidar controles de los diferentes factores de riesgo que prevalecen en los centros de trabajo, con la opción de poder incorporarse al Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST).

31. Otro de los elementos a verificar durante la visita es que se cumpla con el respeto irrestricto a los derechos colectivos de las y los trabajadores como son la libertad de asociación, autonomía, derecho de huelga, contratación colectiva; por lo que en este caso la revisión se llevará primordialmente a través de entrevistas, ya que la autoridad laboral en todo momento debe ser respetuosa de dichos derechos no interviniendo de ninguna forma en el ejercicio de los mismos, por lo anterior, solo se asesorará a las y los representantes del centro de trabajo respecto a su obligación de respetar en todo momento la libertad de los trabajadores para afiliarse al sindicato que ellos elijan, a cumplir con sus obligaciones contractuales, a no intervenir en los asuntos internos del sindicato, y en general a dar cumplimiento a sus obligaciones en la materia consignadas en la Ley Federal del Trabajo.
32. Durante toda la visita se deberá verificar que en ningún caso existan diferencias en cuanto a las condiciones de trabajo y prestaciones laborales de ningún tipo entre trabajadores y trabajadoras, asesorando a las y los representantes del centro de trabajo respecto a la obligación de respetar la igualdad sustantiva, que es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral, y que supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.
33. En caso de detectar diferencias, se hará del conocimiento de las y los representante del centro de trabajo las diferencias en cuanto a las condiciones laborales de las y los trabajadores por razón de género, informándole, que dicha conducta puede ser constitutiva de un delito, ya que el negar y restringir derechos laborales se encuentra tipificado como delito de discriminación en el artículo 149 ter del Código Penal Federal; por lo que las y los Inspectores Federales del Trabajo, deberán sugerir que cumpla con sus obligaciones legales en la materia y que regularice su situación, asesorándolo sobre la forma de dar cumplimiento con dicha obligación, y las consecuencias legales de su incumplimiento.

34. Durante la visita las y los Inspectores deberán asesorar a las y los representantes del centro de trabajo respecto a la posibilidad de otorgar ayuda alimentaria en beneficio de las y los trabajadores con el propósito de mejorar su estado nutricional, así como de prevenir las enfermedades vinculadas con una alimentación deficiente y proteger la salud en el ámbito ocupacional, la cual podrá otorgarse a través de comidas proporcionadas a los trabajadores en comedores, restaurantes y otros establecimientos de consumo de alimentos, así como despensas; informándole de los beneficios fiscales del otorgamiento de la misma; en el caso de este punto las y los Inspectores deberán apegarse a lo establecido en la Ley de Ayuda Alimentaria.
35. Las y los Inspectores Federales del Trabajo, deberán hacer del conocimiento y asesorar a las o los representantes del centro de trabajo de la importancia de fomentar un trabajo saludable en el que se respete el disfrute del tiempo libre como un derecho humano, el deporte, actividades culturales, recreación y esparcimiento, previniendo con ello adicciones y las enfermedades crónico-degenerativas, aclarando que dicha promoción va encaminada a lograr la paz social, toda vez que al alejar a la familia como a los trabajadores de vicios y adicciones, se genera un mejor ambiente respetando los derechos humanos.
36. En el caso del trabajo de mujeres, las y los Inspectores deberán asesorar a las y los representantes del centro de trabajo, así como informar a las y los trabajadores respecto a los derechos derivados de la maternidad con que cuenta la mujer, en particular por lo que respecta a las semanas de descanso pre y post natal, así como al periodo de lactancia; adicionalmente se asesorará respecto al derecho que tienen los padres para solicitar una licencia por paternidad. Asimismo, se hará del conocimiento de los factores de la producción durante la asesoría lo establecido en la reciente reforma al artículo 11 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el cual señala a la letra que *“constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género”*.
37. Se deberá asesorar a las y los representantes del centro de trabajo respecto de la prohibición de no contratar a menores de 15 años bajo ninguna circunstancia, haciendo hincapié en la reciente reforma a la CPEUM la cual establece como edad mínima para trabajar los 15 años; además deberá verificar que en caso de tener trabajadores y/o trabajadoras menores entre 15 y 16 años se respeten las limitaciones señaladas

en la normatividad laboral y los derechos de los menores, al igual que en el caso de los menores de 18 años; lo anterior, de conformidad con el Decreto por el que se reforma la fracción III del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicado el 17 de junio del presente año, el cual señala que: “Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.”.

38. En caso de que las y los Inspectores durante la visita detecten a menores de 15 años trabajando, deberá informarse de manera inmediata dicha situación a su superior jerárquico, para que se presente la denuncia correspondiente por la presunta comisión de un delito.
39. Las y los Inspectores deberán constatar que las y los trabajadores se encuentran inscritos ante el INFONAVIT, además deberá asesorar a las y los representantes del centro de trabajo respecto a la forma de dar cumplimiento a dicha obligación en caso de que detecte que no se encuentran inscritos, asimismo deberán señalar la importancia de registrarlos con el salario real que perciben y de cubrir oportunamente las cuotas ante dicho Instituto.
40. Adicionalmente, derivado de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, se incorpora la obligación del patrón de afiliar a su centro de trabajo al Instituto FONACOT, a efecto de que los trabajadores puedan ser sujetos del crédito que proporciona dicha entidad, la cual entró en vigor el 01 de diciembre de 2013, de conformidad con el segundo transitorio del decreto de reforma citado; por lo que las y los Inspectores deberán verificar y asesorar respecto a la obligación de afiliar a los centros de trabajo.
41. Durante la visita las y los Inspectores deberán hacer del conocimiento de las y los trabajadores, así como de las y los representantes del centro de trabajo, el derecho que tienen las mujeres a contar con espacios de convivencia libres de temor, de miedo a ser víctimas de una agresión delictiva, de una agresión física o sexual, con tolerancia cero hacia conductas impropias que se expresan mediante la agresión verbal o el acoso a mujeres; asimismo se hará del conocimiento de los factores de la producción que el hostigamiento de conformidad con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo consiste en el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y que el acoso sexual de acuerdo con el citado ordenamiento se define

como una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos; recalando la importancia del establecimiento de una política integral con perspectiva de género orientada a la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia laboral contra las mujeres, promoviendo la cultura de respeto a los derechos humanos tanto de las mujeres como de los hombres en el ámbito laboral.

42. Las y los Inspectores en todo momento y en cada uno de los numerales anteriormente señalados deberán asesorar a las y los representantes del patrón respecto de la forma en que deben dar cumplimiento a sus obligaciones legales, con la finalidad de otorgar trabajo digno o decente a sus trabajadores; así como la autoridad a la que pueden acudir para obtener mayor información respecto a los temas, conforme al “Directorio de Autoridades Competentes en materia de Trabajo Digno o Decente”.
43. Una vez concluida la asesoría a las y los trabajadores, y a las y los representantes del centro de trabajo, es importante se realicen las preguntas finales marcadas en el Anexo II, las cuales se tomarán como estadísticas a efecto de conocer el impacto del operativo y conocer la opinión de las y los trabajadores y las y los patrones respecto a la visita realizada y a la información proporcionada por las y los Inspectores.
44. Asimismo, durante la visita se requerirán algunos documentos al patrón para poder conocer la situación de manera general de la empresa conforme al alcance de la orden y de conformidad con el Anexo IV, sin embargo es importante señalar que el presente operativo es de carácter informativo y para asesorar y orientar respecto a la forma de darle cumplimiento a la normatividad laboral.
45. Una vez concluido lo anterior, las y los Inspectores deberán realizar un recorrido por las instalaciones del centro de trabajo a efecto de verificar la situación en la que se encuentran las mismas y en su caso hacer recomendaciones a la o el patrón y/o a la persona que atiende la visita como su representante para que realice las modificaciones conducentes a su centro de trabajo para dar cumplimiento a la normatividad; en este sentido las y los Inspectores deberán señalar como recomendaciones dentro de su acta, todas aquellas áreas de oportunidad que haya detectado respecto al alcance de revisión y asesoría de la visita, incluido lo relativo a la revisión documental y el recorrido físico, es preciso señalar que no deberá generarse en ningún caso un emplazamiento de seguridad e higiene ni una solicitud de sanción, en virtud de que el operativo va enfocado a la promoción del trabajo digno o decente.

46. En caso de detectar durante el desarrollo de la visita condiciones que impliquen peligro inminente para la vida, la salud o la integridad de las personas, las y los Inspectores Federales del Trabajo deberán circunstanciar dicha situación al final del acta, donde también sugerirán al patrón o su representante legal adopte las medidas necesarias e inmediatas para salvaguardar la integridad de los trabajadores de ese centro de trabajo; asimismo las y los Inspectores entregarán de inmediato el acta e informarán a su superior jerárquico para que éste a su vez ordene la programación de una inspección extraordinaria en materia de seguridad e higiene, dentro de las 24 horas siguientes a que se concluya con la visita de orientación y asesoría con la finalidad de evitar posibles riesgos a las y los trabajadores.
47. Cuando se presente una negativa para recibir la asesoría las y los Inspectores deberán circunstanciarlo en su informe, dando aviso a su superior jerárquico y al Delegado Federal del Trabajo, a efecto de que se programe una segunda visita de orientación y asesoría; en caso de que nuevamente se presente la negativa de la o el patrón para atender la visita; se comunicará de igual forma al superior jerárquico y al Delegado Federal del Trabajo, a efecto de que se programe una inspección de carácter extraordinario en materia de seguridad e higiene, capacitación y adiestramiento, y condiciones generales de trabajo, por presuntas violaciones a la legislación laboral; asimismo en caso de que se trate de un centro de trabajo de jurisdicción local las Delegaciones Federales del Trabajo deberán solicitar de inmediato mediante oficio con copia para la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, el apoyo a las autoridades laborales locales para que por su conducto se realice la inspección en materia de condiciones generales de trabajo, requiriendo en el citado oficio que remitan el resultado de la inspección; ya que en el caso de las materias de seguridad e higiene, y capacitación y adiestramiento se deberán programar de manera directa por la Unidad Responsable que corresponda.
48. Las órdenes de inspección extraordinarias, deberán ser emitidas invariablemente a través del SI-API; por lo que no se podrán programar inspecciones o generar órdenes de manera manual (fuera del sistema), asimismo las y los Inspectores deberán “terminar” todas y cada de sus actuaciones”, no dejando ninguna actuación sin concluir.
49. En caso de detectar que los centros de trabajo visitados cuentan con contratistas, se deberá recabar toda la información relativa a las mismas a efecto de focalizar las actividades de inspección.

50. Las y los jefes de inspección deberán asegurarse de que todos y cada uno de las y los Inspectores adscritos a las Unidades Responsables, conozcan el contenido y alcance de los presentes lineamientos, así como de los documentos de apoyo que se envíen a través del correo inspeccionfederal@stps.gob.mx y los cuales se encontrarán en el sistema para consultas y en el SICADIT (Sistema de Capacitación a Distancia de la Inspección del Trabajo), debiendo invariablemente remitir a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo a través del correo citado las constancias que acrediten lo anterior, con copia de conocimiento al correo udft_programas@stps.gob.mx.



INFORMES

La Dirección General de Inspección Federal del Trabajo en coordinación con la Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo, llevarán el seguimiento del operativo, para ello se revisará a través del SIAPI, el avance del mismo, a fin de que se pueda constatar en tiempo real el desarrollo de la visita y evitar que se elaboren actas con formatos diferentes a los incorporados en el sistema; por lo que en ningún caso se deberá trabajar “fuera del sistema”, ni dejar actuaciones sin “terminar”, lo que deberá ser verificado por las y los jefes de inspección de cada una de las Unidades Responsables.

Asimismo, las Delegaciones Federales del Trabajo serán las responsables de concentrar la información de las Unidades Administrativas a su cargo, a efecto de informar de manera semanal a la Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo, respecto de los avances del Operativo, debiendo enviar el formato debidamente requisitado a los correos: udft_programas@stps.gob.mx, inspeccionfederal@stps.gob.mx, fsantiago@stps.gob.mx, alejandra.garduno@stps.gob.mx, juanluis.alba@stps.gob.mx con el asunto: “Operativo para Vigilar y Promover el Trabajo Digno o Decente Delegación Federal del Trabajo en _____”.

Una vez concluido el operativo se remitirá un informe pormenorizado a la Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo y a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.

Independientemente de lo anterior, las Delegaciones Federales del Trabajo, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo, deberán informar los resultados del presente operativo de forma mensual a la Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo en el Informe de Actividades de las Delegaciones Federales en Materia Inspectiva, reportando dichas inspecciones en el Apartado 2.2. Inspecciones Extraordinarias, específicamente en el numeral 2.2.3. Inspecciones de Condiciones Generales de Seguridad e Higiene.

Cada Delegación, Subdelegación y Oficina Federal del Trabajo deberá hacer del conocimiento de las y los Inspectores Federales del Trabajo los presentes Criterios, así como de los responsables de inspección y en general de todo el personal inmerso en las actividades de inspección, debiendo enviar a esta Dirección General vía mensajería, los acuses de recibido de los mismos por parte del personal señalado.

El presente documento fue elaborado con el apoyo y aval de la Subsecretaría del Trabajo, la Subsecretaría de Inclusión Laboral, la Dirección General para la Igualdad Laboral, la Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo, y la Dirección General de Asuntos Jurídicos

de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), la Secretaría de Salud (SALUD), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (INFONACOT), del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS), el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), la Confederación de Trabajadores de México (CTM), la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN), la Cámara Nacional de la Industria de Restaurantes y Alimentos Condimentados (CANIRAC), la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales (ANTAD), la Asociación de Sociedades Emisoras de Vales, A.C., (ASEVAL), Políticas Públicas y Asesoría Legislativa, A.C., y la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación, (CANACINTRA).

Los presentes criterios los firma el Lic. Víctor Manuel Torres Moreno, Titular de la Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo y el Mtro. Alejandro Alcántara Torres, Director General de Inspección Federal del Trabajo, con fundamento en los artículos 11 fracciones I y VII y 18 fracciones IV y XXIX del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

TITULAR DE LA UNIDAD DE DELEGACIONES FEDERALES DEL TRABAJO

LIC. VÍCTOR MANUEL TORRES MORENO

DIRECTOR GENERAL DE INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO

MTRO. ALEJANDRO ALCÁNTARA TORRES

ANEXO I

GLOSARIO DE TÉRMINOS

ACOSO SEXUAL: Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

AYUDA ALIMENTARIA: Es aquella que tiene como objetivo que los trabajadores se beneficien del consumo de una dieta correcta. Las características específicas de una dieta correcta serán las que la Secretaría de Salud establezca en las normas.

DERECHOS HUMANOS: Los Derechos Humanos son el conjunto de prerrogativas inherentes a la naturaleza de la persona, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral del individuo que vive en una sociedad jurídicamente organizada. Estos derechos, establecidos en la Constitución y en las leyes, deben ser reconocidos y garantizados por el Estado.

DISCRIMINACIÓN: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

HOSTIGAMIENTO: Es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL: Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia)

IGUALDAD SUSTANTIVA: Es el acceso al mismo trato y oportunidades, para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

INSPECTOR: Autoridad encargada de vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral.

Inspección: Es aquella visita practicada por la autoridad laboral encaminada a vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene.

MÉXICO INCLUYENTE: Es una de las metas del Plan Nacional de Desarrollo que se propone enfocar la acción del Estado en garantizar el ejercicio de los derechos sociales y cerrar las brechas de desigualdad social que aún dividen al país. El objetivo es que el país se integre por una sociedad con equidad, cohesión social e igualdad sustantiva.

MÉXICO PRÓSPERO: Es una de las metas del Plan Nacional de Desarrollo que busca proveer condiciones favorables para el desarrollo económico, a través de una regulación que permita una sana competencia entre las empresas y el diseño de una política moderna de fomento económico enfocada a generar innovación y crecimiento en sectores estratégicos.

PELIGRO O RIESGO INMINENTE: Aquél que tiene una alta probabilidad de materializarse en un futuro inmediato y supone un daño para la seguridad y salud o la pérdida de la vida de los trabajadores, o provocar daños graves al centro de trabajo, que se genera por la correlación directa de alta peligrosidad de un agente físico, químico, biológico o condición física, por exposición con los trabajadores.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD: Incluyen a aquellas que tengan disminuciones físicas, mentales, intelectuales o sensoriales (auditiva y visual) a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

PROIGUALDAD (PROGRAMA NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES 2013-2018): Es un programa que obedece a la obligación señalada en el Plan Nacional de Desarrollo de contar con una estrategia transversal de perspectiva de género en todos los programas, acciones y políticas de gobierno; esto significa que en los programas sectoriales, especiales, institucionales y

regionales que elaboren las dependencias de la Administración Pública Federal estarán explícitas la perspectiva de género y las acciones afirmativas (concebidas como medidas efectivas, caracterizadas por su dimensión temporal que inciden en la reducción de las desigualdades) que permitan reducir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.

TRABAJO DIGNO O DECENTE: Es aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

SALARIO REMUNERADOR: Es la cantidad que percibe el trabajador por su trabajo y que nunca debe ser menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

SIAPI: Sistema Informático de Apoyo al Proceso Inspectivo.

SUBSIDIO PARA EL EMPLEO: Es un instrumento fiscal para apoyar a los trabajadores de menores ingresos. Este beneficio a cargo del Gobierno Federal, es otorgado a través de los empleadores al momento de efectuar la determinación de las retenciones del Impuesto Sobre la Renta (ISR) por los salarios (incluyendo las prestaciones) pagados.

SINDICATO: Es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

VIOLENCIA LABORAL: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género. (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia)



ANEXO II

CUESTIONARIO INICIAL A APLICAR EN LAS VISITAS PARA PROMOVER EL TRABAJO DIGNO O DECENTE

TRABAJADORES Y PATRONES	RESPUESTA
TRABAJO DIGNO O DECENTE	
1. ¿Sabe a qué se refiere el término de trabajo digno o decente? (Artículos 1° párrafos tercero y quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 2 de la Ley Federal del Trabajo).	SÍ NO NO SÉ
DIGNIDAD HUMANA	
2. ¿Sabe qué significa el término dignidad humana y como aplica en el ámbito laboral? (Artículo 1° párrafo quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 2 y 3 de la Ley Federal del Trabajo).	SÍ NO NO SÉ
NO DISCRIMINACIÓN	
3. ¿Sabe que es la discriminación? (Artículo 1° párrafo quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 2 y 28-B fracción II inciso a de la Ley Federal del Trabajo).	SÍ NO NO SÉ
SEGURIDAD SOCIAL	
4. ¿Sabe que es que consiste la Seguridad Social y los derechos que abarca? (Artículos 1° párrafos tercero y quinto y 123 fracción XXIX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 132 fracción I de la Ley Federal del Trabajo; y 15 fracciones I y II de la Ley del Seguro Social).	SÍ NO NO SÉ
SALARIO REMUNERADOR	
5. ¿Sabe a qué se refiere el término salario remunerador? (Artículos 1° párrafos tercero y quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 25 fracción VI, 82, 132 fracciones I y II, 391 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo).	SÍ NO NO SÉ

<p>6. ¿Sabe en qué consiste el subsidio para el empleo? (Artículo Décimo del Decreto por el que se Reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la ley del impuesto al valor agregado; de la ley del impuesto especial sobre producción y servicios; de la ley federal de derechos, se expide la ley del impuesto sobre la renta, y se abrogan la ley del impuesto empresarial a tasa única, y la ley del impuesto a los depósitos en efectivo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 11 de diciembre de 2013; Artículo 1.12 del Decreto de beneficios fiscales publicado el 26 de diciembre de 2013).</p>	<p>SÍ NO NO SÉ</p>
<p>CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD</p>	
<p>7. ¿Sabe usted que en que consiste la capacitación y el adiestramiento en su trabajo y su relación con la productividad? (Artículos 1° párrafos tercero y quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 2, 132 fracciones I y XV, 153-A, párrafo cuarto, 153-F Bis, 153-H y 153-S de la Ley Federal del Trabajo; 4 fracción II, 9 y 12 del Acuerdo por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de junio de 2013).</p>	<p>SÍ NO NO SÉ</p>
<p>SEGURIDAD E HIGIENE</p>	
<p>8. ¿Sabe a qué se refiere el término seguridad y salud en el trabajo? (Artículos 1° párrafos tercero y quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 2 de la Ley Federal del Trabajo; 17 fracciones I del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo).</p>	<p>SÍ NO NO SÉ</p>
<p>IGUALDAD SUSTANTIVA</p>	
<p>9. ¿Sabe qué significa y en que consiste la igualdad sustantiva? (Artículos 1° párrafos tercero y quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ; 2 y 56 de la Ley Federal del Trabajo).</p>	<p>SÍ NO NO SÉ</p>
<p>DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES</p>	
<p>10. ¿Sabe cuáles son los derechos colectivos de los trabajadores? (Artículos 2 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y artículos 2, 132 y Capítulo III de la Ley Federal del Trabajo).</p>	<p>SÍ NO NO SÉ</p>



AYUDA ALIMENTARIA PARA LOS TRABAJADORES	
11. ¿Sabe en qué consiste la ayuda alimentaria para los trabajadores? (Artículos 2, 4 párrafo tercero; artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y Ley de Ayuda alimentaria para los trabajadores publicada el 27 de enero de 2011).	SÍ NO NO SÉ
TRABAJO DE MUJERES EN ESTADO DE GESTACIÓN O PERIODO DE LACTANCIA	
12. ¿Conoce cuáles son los derechos derivados de la maternidad? (Artículos 2 y 123 fracción V Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículos 132 fracciones I y XXVII, 165, 166 y 170 de la Ley Federal del Trabajo).	SÍ NO NO SÉ
TRABAJO DE MENORES	
13. ¿Sabe qué es trabajo infantil y el trabajo adolescente permitido? (Artículos 2 y 123 fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y artículos 22, 22 Bis, 132 fracción I y 173 de la Ley Federal del Trabajo).	SÍ NO NO SÉ
INFONAVIT	
14. ¿Conoce qué es el INFONAVIT? (Artículos 2 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículos 97 fracción III, 110 fracción II, 132 fracción I, 136, 143 y 804 fracción II de la Ley Federal del Trabajo; 27 fracción IV de la Ley del Seguro Social y 29 fracciones II, III y VII de la Ley del INFONAVIT).	SÍ NO NO SÉ
INFONACOT	
15. ¿Sabe qué es el INFONACOT? (Artículos 2 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículos 97 fracción IV, 110 fracción VII y 132 fracciones I, XXVI, XXVI Bis de la Ley Federal del Trabajo).	SÍ NO NO SÉ
TRABAJO SALUDABLE	
16. ¿Sabe a qué se refiere el término trabajo saludable? (Artículos 2 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 132 fracción XXV de la Ley Federal del Trabajo).	SÍ NO NO SÉ
TRABAJO LIBRE DE VIOLENCIA (ACOSO Y HOSTIGAMIENTO)	
17. ¿Sabe usted que es el hostigamiento y acoso sexual en el trabajo? (Artículos 2 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 3 Bis y 132 de la Ley Federal del Trabajo).	SÍ NO NO SÉ



ANEXO III

CUESTIONARIO INICIAL A APLICAR EN LAS VISITAS PARA PROMOVER EL TRABAJO DIGNO O DECENTE

TRABAJADORES	PATRONES
1. ¿Fue claro el Inspector al explicar el concepto de trabajo digno o decente?	2. ¿Fue claro el Inspector al explicar el concepto de trabajo digno o decente?
3. ¿Después de la asesoría conoce los elementos que integran el trabajo digno o decente?	4. ¿Después de la asesoría conoce los elementos que integran el trabajo digno o decente?
5. ¿Se quedó con alguna duda de algún tema?	6. ¿Se quedó con alguna duda de algún tema?
7. En caso de haber contestado afirmativa la pregunta anterior ¿En qué tema?	8. En caso de haber contestado afirmativa la pregunta anterior ¿En qué tema?
9. ¿Sabía que existían todas las autoridades e instituciones a que hizo referencia el Inspector durante la asesoría?	10. ¿Sabía que existían todas las autoridades e instituciones a que hizo referencia el Inspector durante la asesoría?
11. ¿Le gustaría participar en más visitas de este tipo?	12. ¿Le gustaría participar en más visitas de este tipo?
13. ¿Alguna vez habían participado en alguna inspección?	14. ¿Alguna vez había recibido en el centro de trabajo alguna inspección?



ANEXO IV

ALCANCE DOCUMENTAL

DOCUMENTOS A SOLICITAR DURANTE LA VISITA
1. Contratos individuales de trabajo donde consten las condiciones laborales de los trabajadores. (Artículos 24, 25, 26, 132 fracción I y 804 fracción I de la Ley Federal del Trabajo).
2. Contratos colectivos de trabajo. (Artículos 132 fracción I, 387, 390 y 391 de la Ley Federal del Trabajo).
3. Inscripción de los trabajadores ante el IMSS. (Artículos 123 fracción XXIX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 132 fracción I y 804 fracción II de la Ley Federal del Trabajo y 15 fracciones I y II de la Ley del Seguro Social).
4. Pago de cuotas bimestrales al IMSS. Artículos 123 fracción XXIX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 132 fracción I y 804 fracción II, IV de la Ley Federal del Trabajo y 15 fracciones I y II de la Ley del Seguro Social.
5. Inscripción del centro de trabajo al INFONAVIT.
6. Inscripción del centro de trabajo al INFONACOT. (Artículos 97 fracción IV, 110 fracción VII y 132 fracciones I, XXVI, XXVI Bis de la Ley Federal del Trabajo).
7. Recibos de pago (en el que se observe salario, subsidio para el empleo en su caso, días laborados, jornada y deducciones). (Artículos 82, 132 fracciones I y II y 804 fracción II de la Ley Federal del Trabajo).
8. Planes y Programas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad. (Artículos 132 fracciones I y XV, 153-A, párrafo cuarto, 153-F Bis, 153-H y 153-S de la Ley Federal del Trabajo; 4 fracción II, 9 y 12 del Acuerdo por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de junio de 2013).

9. Constancias de competencias o habilidades laborales emitidas a los trabajadores. (Artículos 132 fracciones I y XV, 153-T y 153-V de la Ley Federal del Trabajo; 4 fracción III, 24 fracciones I y IV y 26 fracción III del Acuerdo por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de junio de 2013).

10. Estudio para la clasificación del riesgo de incendio del centro de trabajo o por áreas que lo integran. (Artículos 1° párrafos tercero y quinto y 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 2°, 132 fracciones I, y XVII, de la Ley Federal del Trabajo, 17 fracción I y III y 28 fracción I del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo y puntos 5.1 y 5.12 de la NOM-002-STPS-2010, Condiciones de seguridad - Prevención y protección contra incendios en los centros de trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de diciembre de 2010).

11. Plan de atención de emergencias de incendio. (Artículos 1° párrafos tercero y quinto y 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 2°, 132 fracciones I y XVII, de la Ley Federal del Trabajo, 17 fracción I y VI del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo y puntos 5.5, 5.12 y capítulo 8 de la NOM-002-STPS-2010, Condiciones de seguridad - Prevención y protección contra incendios en los centros de trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de diciembre de 2010).

12. Registro que acredite que se desarrollan simulacros de emergencias de incendio al menos una vez al año. (Artículos 1° párrafos tercero y quinto y 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 2°, 132 fracciones I y XVII, de la Ley Federal del Trabajo; 17 fracción I y 28 fracción VI del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo y puntos 5.7, 5.12 y capítulo 10 de la NOM-002-STPS-2010, Condiciones de seguridad - Prevención y protección contra incendios en los centros de trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de diciembre de 2010).

13. Análisis de los riesgos a los que se exponen los trabajadores por cada puesto de trabajo y área del centro de trabajo. (Artículos 1° párrafos tercero y quinto y 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 2°, 132 fracciones I y XVII de la Ley Federal del Trabajo; 17 fracción I, III y 101 del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo; y puntos 5.1 y 5.2 de la NOM-017-STPS-2008, Equipo de protección personal-Selección, uso y manejo en los centros de trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de diciembre de 2008).

14. Acta de integración de la comisión de seguridad e higiene en su centro de trabajo. (Artículos 1° párrafos tercero y quinto y 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 2°, 132 fracciones I, XVII y XXVIII y 509 de la Ley Federal del Trabajo; 17 fracciones I y XIII del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo; y puntos 5.1, 5.14 y capítulo 7 de la NOM-019-STPS-2011, Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 13 de abril de 2011).

15. Diagnóstico integral o por área de trabajo de las condiciones de seguridad y salud en el centro laboral, de acuerdo con lo que establece el punto 6 de la NOM-030-STPS-2009. (Artículos 1° párrafos tercero y quinto y 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 2°, 132 fracciones I y XVII de la Ley Federal del Trabajo; 17 fracciones I, III y VI y 130 del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo; y puntos 4.3 y 6 de la NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Funciones y actividades, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 22 de diciembre de 2009).

16. Designación por parte del patrón de un responsable de seguridad y salud en el trabajo interno o externo. (Artículos 1° párrafos tercero y quinto y 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 2°, 132 fracciones I y XVII de la Ley Federal del Trabajo; 17 fracción I, 150, 151 y 152 del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo; y puntos 4.1 y 5 de la NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Funciones y actividades, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 22 de diciembre de 2009).

17. Licencias médicas otorgadas a las mujeres en estado de gestación o lactancia (seis semanas antes y seis semanas después del nacimiento. (Artículos 132 fracciones I y XXVII, 165, 166 y 170 de la Ley Federal del Trabajo).

18. Certificado médico de menores de edad. (Artículos 132 fracción I, 174 y 180 fracción I de la Ley Federal del Trabajo. Artículos 132 fracción I, 174 y 180 fracción I de la Ley Federal del Trabajo).

19. Autorización del padre o tutor a mayores de 14 años y menores de 16 años. (Artículos 22, 132 fracción I, 173 y 175 bis inciso a) de la Ley Federal del Trabajo). (Hacer del conocimiento del representante del centro de trabajo el Decreto por el que se reforma la fracción III del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicado el 17 de junio del presente año, el cual eleva la edad mínima para trabajar de 14 a 15 años).



ANEXO V

DIRECTORIO

COMISIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS (CNDH): Es la institución facultada para conocer sobre presuntas violaciones a los derechos humanos.

Periférico Sur 3469, Colonia San Jerónimo Lídice, Delegación Magdalena Contreras, C.P. 10200, México, D.F. Tel.: (55) 56 81 81 25 Lada sin costo: 01 800 715 20 00
Página electrónica: www.cndh.org.mx

CONSEJO NACIONAL PARA EL DESARROLLO E INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (CONADIS): Encargado de brindar atención a la población con discapacidad.

Av. Paseo de la Reforma 450 - 6° piso, Col. Juárez, Delegación Cuauhtémoc, CP 06600, México, DF
Teléfonos: 5511-3474.
Página electrónica: www.conadis.gob.mx

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN (CONAPRED): Se encarga de recibir y resolver las reclamaciones y quejas por presuntos actos discriminatorios cometidos por particulares o por autoridades federales en el ejercicio de sus funciones.

Dante 14, Colonia Anzures, Delegación Miguel Hidalgo, C. P. 11590, México D. F.
Tel.: (55) 52 62 14 90 Lada sin costo: 01 800 54 30 33
Página electrónica: www.conapred.org.mx

CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE MÉXICO (CTM).

Vallarta no. 8, Col. Tabacalera, Del. Cuauhtemoc, C.P. P. 06030 México, D. F.
Tel. 57-03-31-12, 51-41-17-30, 57-03-02-81.
Página electrónica: <http://ctmorganizacion.org.mx/>

DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO (DGIFT): Es la Institución encargada de vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral aplicable en nuestro país.

Carretera Picacho-Ajusco, No. 714, Col Torres de Padierna, México D.F., C.P. 14120.
Tel. 3000-2700 ext. 5221, 5325,5326
Página electrónica: www.stps.gob.mx
Correo electrónico: inspeccionfederal@stps.gob.mx

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (IMSS): es la institución que se enfoca en la atención a la salud y en la protección social de los mexicanos.

Reforma 476, Cuauhtémoc, Juárez, 06600 Ciudad de México, Distrito Federal

Línea telefónica sin costo: 01 800 623 23 23

Correo electrónico: atencion.contacto@imss.com.mx

Página electrónica: <http://www.imss.gob.mx>

INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL PARA EL CONSUMO DE LOS TRABAJADORES (INFONACOT):

es el instituto que apoya a los trabajadores mediante el acceso a créditos, otorgar financiamiento y promover el ahorro.

Av. Insurgentes Sur No 452, Col. Roma Sur, Del. Cuauhtémoc, CP. 06760

Tel: 52657400. Lada Sin costo: 01800 (366 2268)

Página electrónica: <http://www.fonacot.gob.mx>

INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES (INFONAVIT):

tiene como objetivo el ofrecer al trabajador financiamiento que satisfaga sus necesidades de vivienda.

Barranca del Muerto P.B. núm. 280, Colonia: Guadalupe Inn, Delegación: Álvaro Obregón, C.P.: 01029, Entre Manuel M. Ponce y Macedonio Alcalá

Tel. 9171 5050 Lada Sin costo: 01 800 008 3900

Página electrónica: www.infonavit.gob.mx

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (INMUJERES): Institución gubernamental, a nivel federal, que trabaja para crear una cultura de igualdad libre de violencia y discriminación.

Calle Alfonso Esparza Oteo Número 119, Colonia Guadalupe Inn, Delegación Álvaro Obregón, México Distrito Federal, C.P. 01020. Tel. 53 22 42 00.

Lada sin costo: 01 800 0 911 466

Página electrónica: <http://www.inmujeres.gob.mx>

Correo electrónico: contacto@inmujeres.gob.mx

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE: autoridad encargada de conocer y resolver los conflictos laborales entre trabajadores y patrones.

Calz. Azcapotzalco La Villa No. 311, Col. Santo Tomás, Del. Azcapotzalco Distrito Federal C.P. 02020.

Tel. (55) 5003 1000

Página electrónica: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/index.html

Correo electrónico: contacto.jfca@stps.gob.mx

MAYOR INFORMACIÓN DE OTRAS AUTORIDADES:

PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO (PROFEDET): autoridad encargada de asesorar y representar en su caso a los trabajadores ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Dr. Vértiz 211, Colonia Doctores, Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06720 México D.F.

Línea telefónica sin costo: 01 800 911 STPS (7877) Lada sin costo: 01 800 717 2942

Página electrónica: <http://www.profedet.gob.mx/profedet/index.html>

Correo electrónico: quejasprofedet@stps.gob.mx

SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO (SHCP)

Palacio Nacional s/n. Col Centro, Del. Cuauhtémoc, Distrito Federal, C.P. 06000

Página electrónica: www.shcp.gob.mx

SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA (SAT)

Av. Hidalgo 77, col. Guerrero, C.P. 06300, México, D.F.

Tel. 01 800 46 36 728, opción 8

Página electrónica: <http://www.sat.gob.mx>

SECRETARÍA DE SALUD (SALUD)

Obrero Mundial N° 358, Col. Piedad Narvarte, C.P. 03000, Delegación Benito Juárez, México, D.F.

Página electrónica: <http://www.salud.gob.mx>

Contacto electrónico: <http://www.salud.gob.mx/peticionesCiudadanas/php/formulario.php>

MÉXICO
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA



STPS
SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL