

TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



PROGRAMA DE INSPECCIÓN 2024

Unidad de Trabajo Digno
DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN
FEDERAL DEL TRABAJO

PROGRAMA DE INSPECCIÓN 2024

Unidad de Trabajo Digno

DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO

Contenido

1. Introducción	4
2. Fundamento normativo	7
3. Siglas y acrónimos	7
4. Alineación	8
5. Análisis y resultados del ejercicio 2023	11
Resultados del Programa de Inspección 2023	11
Problemáticas Transversales de Grupos Poblacionales específicos	21
Sobre el Trabajo Infantil	21
Sobre Género	23
Sobre la Trata de Personas	24
6. Autoridad encargada de la ejecución del programa de inspección 2024	25
7. Periodo de aplicación	25
8. Objetivos y estrategias	25
9. Metas	32
10. Directorio	33

1. Introducción

En el marco del compromiso constante con el respeto a los derechos laborales y la promoción de un entorno laboral digno, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) presenta el Programa de Inspección 2024, el cual representa un hito significativo en la búsqueda continua de fortalecer la vigilancia y aplicación de la normatividad laboral en México.

Con los principios fundamentales establecidos en la Ley Federal del Trabajo, en los cuales se consagran las condiciones esenciales de un trabajo digno, los objetivos, estrategias y acciones se alinean con la premisa de garantizar el pleno respeto a la dignidad humana de las personas trabajadoras. Este enfoque implica la erradicación de discriminación por características físicas, origen o cualquier otra condición, favoreciendo el acceso a la seguridad social, salarios justos, capacitación continua y la salvaguarda de condiciones seguras y saludables en los centros de trabajo.

El Programa responde a la necesidad imperante de fortalecer los esquemas de vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral, para ello la labor de vigilancia abarcará tres materias esenciales: Seguridad y Salud, Condiciones Generales de Trabajo y Capacitación y Adiestramiento, así como las no menos importantes, denominadas subcontratación e Injerencia patronal (Democracia Sindical, Contratación Colectiva). Siguiendo las competencias delineadas en la normatividad.

En concordancia con la misión de promover el trabajo digno y contribuir al desarrollo nacional, la Unidad de Trabajo Digno, a través de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, las Coordinaciones Regionales y las Oficinas de Representación Federal del Trabajo, llevarán a cabo acciones de promoción y vigilancia de los derechos y obligaciones laborales, mismos que se enfocarán en garantizar el respeto a los derechos laborales, la cultura de prevención de accidentes de trabajo y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.

Asimismo, la STPS consciente de que en el mundo del trabajo sigue siendo un desafío la igualdad de género, que afecta especialmente a las mujeres trabajadoras, las cuales se enfrentan situaciones de desigualdad, discriminación y violencia por razones de género, lo que les impide gozar plenamente sus derechos laborales, esta dependencia se vio en la perentoria necesidad de contar con directrices específicas para realizar inspecciones con perspectiva de género, por lo que la Unidad de Trabajo Digno a través de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, elaboró el primer Protocolo de Inspección con Perspectiva de Género a nivel nacional, que orientará a las personas inspectoras federales del trabajo, sobre los alcances normativos y la forma de actuar como autoridad laboral, con el fin de

establecer los criterios que rijan las actividades de inspección en los centros de trabajo. Este Protocolo, es un primer esfuerzo que da cuenta de los avances normativos de los últimos años en materia de género y los incorpora en las actuaciones de la inspección de trabajo, consolidándose como un logro más en cumplimiento al Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 que establece como principio de la política de la administración federal, propugnar por la igualdad sustantiva, “entre mujeres y hombres” erradicando las prácticas discriminatorias que han perturbado la opresión de sectores poblacionales enteros, lo cual servirá para fomentar y fortalecer el cambio de paradigma en las relaciones Obrero-Patronales tratándose de perspectiva de género.

De igual forma, este Programa de Inspección, ante la naturaleza del fenómeno que se ha incrementado de manera exponencial durante los últimos años con relación al Trabajo Infantil y que está considerado dentro de la meta 8.7 de los Objetivos para el Desarrollo Sostenible (ODS), así como desde la Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil (IRALCE), se ha planteado acelerar los progresos en materia de erradicación del trabajo infantil y proteger el trabajo adolescente permitido, desde una visión multidisciplinaria; retirar a las Niñas, Niños y Adolescentes del trabajo infantil, ya sea porque no cumplen con la edad permitida para acceder al empleo o por desempeñar labores consideradas peligrosas o insalubres (prohibidas para este sector de la población), lo que representa fortalecer la aplicación eficaz y efectiva de las leyes, reglamentos y políticas nacionales mediante el reforzamiento de la capacidad de la inspección del trabajo, los servicios de protección y educación de la infancia y la intervención de otras autoridades competentes para garantizar las labores de investigación, prevención y reparación del daño causado a las Niñas, Niños y Adolescentes, por ello se ha considerado que la mejor forma de erradicar el trabajo infantil desde esta Secretaría, es a través de la implementación de inspecciones transversales que vigilen este sector vulnerable de la población.

Con el propósito de elevar la eficiencia y eficacia de la inspección federal del trabajo, se han dedicado años al desarrollo de un nuevo modelo de inspección, el cual se sustenta en enfoques inteligentes que analizan información estadística generada por la inspección del trabajo basada en plataformas informáticas, así como del procesamiento e interrelación de datos provenientes de distintas autoridades. Esta sinergia ha logrado una mejora considerable de los procedimientos de selección de los centros de trabajo a inspeccionar, optimizando los recursos y fortaleciendo la cobertura de adaptación a los cambios normativos.

Asimismo, con el ánimo de fortalecer la vigilancia de las actividades agrícolas, en coordinación con el Gobierno de Michoacán, se ha creado la Unidad Subalterna de la Oficina de Representación Federal del Trabajo en Michoacán con sede en Uruapan, la cual realizará inspecciones en los municipios

de Aguililla, Apatzingán, Arteaga, Buenavista, Coalcomán de Vázquez Pallares, Gabriel Zamora, La Huacana, Lázaro Cárdenas, Los Reyes, Múgica, Nuevo Parangaricutiro, Nuevo Urecho, Parácuaro, Peribán, Tancítaro, Tepalcatepec, Taretan, Tumbiscatío, Uruapan y Ziracuaretiro; así como los municipios de Jilotlán de los Dolores y Santa María del Oro, pertenecientes al estado de Jalisco.

En síntesis, el Programa de Inspección 2024 representa un paso significativo hacia el fortalecimiento de las prácticas laborales en México a través de una combinación de objetivos estratégicos, principios éticos, y la aplicación de innovaciones tecnológicas, con lo que la STPS reafirma su compromiso de promover el trabajo digno, la igualdad y el respeto irrestricto a los derechos fundamentales de los trabajadores, sentando así las bases para un desarrollo laboral sostenible y equitativo en el país.

2. Fundamento normativo

El presente Programa de Inspección se expide con fundamento en el artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y en los artículos 10, fracción XIII; 18, fracción III y 22 fracción VIII del Reglamento Interior de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social; y, el artículo 13 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.

3. Siglas y acrónimos

- ▶ CA. Capacitación y Adiestramiento
- ▶ CGT. Condiciones Generales del Trabajo
- ▶ DEM. Directorio de Empresas Mineras
- ▶ DGAJ. Dirección General de Asuntos Jurídicos
- ▶ DGCL. Dirección General de Capacitación Laboral
- ▶ DGIFT. Dirección General de Inspección Federal del Trabajo
- ▶ DGPS. Dirección General de Previsión Social
- ▶ DNE. Directorio Nacional de Empresas
- ▶ DOF. Diario Oficial de la Federación
 - ▶ ENOE. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo
- ▶ IMSS. Instituto Mexicano del Seguro Social
- ▶ INEGI. Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Informática
- ▶ INFONACOT. Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores
- ▶ INFONAVIT. Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
- ▶ PND 2019-2024 Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024
- ▶ Programa. Programa de Inspección 2024 de la STPS
- ▶ REPSE. Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas
- ▶ SAT. Servicio de Administración Tributaria
- ▶ SH. Seguridad e Higiene
- ▶ SIAPI. Sistema Informático de Apoyo al Proceso Inspectivo
- ▶ SICADIT. Sistema de Capacitación a Distancia de la Inspección del Trabajo
- ▶ SIPAS. Sistema Informático del Proceso Administrativo Sancionador
- ▶ SIQAL. Sistema de Quejas y Accidentes Laborales
- ▶ STPS. Secretaría del Trabajo y Previsión Social
- ▶ UTD. Unidad de Trabajo Digno

4. Alineación

Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.

El Gobierno de México con el fin de impulsar el bienestar común y el respeto de los derechos incluyendo el derecho a trabajar en condiciones dignas y seguras, plasmó en el Proyecto de Nación los principios rectores que deberán aplicarse y vigilarse en la ejecución de las acciones por el bienestar común, destacando:

- ▶ Honradez y honestidad
- ▶ Al margen de la ley, nada; por encima de la ley, nadie
- ▶ No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera
- ▶ Ética, libertad, confianza.

Estos principios rectores resultan fundamentales y serán los criterios orientadores que guiarán la ejecución de las acciones que emanan del presente Programa de Inspección 2024.

Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024.

Se contribuye al cumplimiento del Programa mediante la coadyuvancia en el **Objetivo prioritario 4**. “Dignificar el trabajo y estimular la productividad mediante la vigilancia al cumplimiento de la normativa laboral”, donde se contemplan:

Estrategia prioritaria 4.2.- Promover el cumplimiento de las condiciones de trabajo digno a través de la utilización de mecanismos voluntarios, de autogestión y de autoevaluación

Estrategia prioritaria 4.3.- Propiciar que los centros de trabajo cuenten con condiciones de seguridad y salud que prevengan los accidentes y enfermedades de trabajo

Estrategia prioritaria 4.4.- Reestructurar la inspección laboral con énfasis en la simplificación normativa, la capacitación, el uso de nuevas tecnologías y la lucha frontal contra la corrupción, para garantizar el cumplimiento de la normativa laboral vigente con una perspectiva de no discriminación e inclusión

Estrategia prioritaria 4.5.- Impulsar acciones que promuevan la inclusión laboral, la capacitación y productividad, la igualdad de oportunidades, la protección a menores en edad permitida para trabajar y la erradicación del trabajo infantil

Programa Nacional de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes 2021-2024.

Se contribuye al cumplimiento del Programa en su **Objetivo prioritario 3** “Proteger integralmente y restituir los derechos humanos de las niñas, niños y adolescentes que han sido vulnerados o que han sido víctimas de delitos”, mediante la coadyuvancia con lo señalado en la **Estrategia prioritaria 3.4** “Impulsar la erradicación del trabajo infantil y proteger de manera integral los derechos de las y los adolescentes trabajadores en edad permitida”.

Programa Nacional de Juventud 2021-2024.

Se contribuye al cumplimiento del Programa en su **Objetivo prioritario 5** “Facilitar los procesos de emancipación y construcción de autonomía de las personas jóvenes para fortalecer la continuidad de su curso de vida”, mediante la coadyuvancia con lo señalado en la **Estrategia prioritaria 5.1** “Promover el ejercicio del derecho al trabajo digno para todas las juventudes, a fin de generar condiciones propicias para la adecuada continuidad de su curso de vida”.

Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2021-2024

Se contribuye al cumplimiento del Programa en su **Objetivo prioritario 1** “Disminuir las violencias contra las mujeres, mediante la implementación de medidas preventivas de los factores de riesgo”, mediante la coadyuvancia con lo señalado en la **Estrategia prioritaria 1.3** “Impulsar acciones en los centros de trabajo que contribuyan a erradicar la violencia contra las mujeres”.

Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2021-2024.

Se contribuye al cumplimiento del Programa en su **Objetivo prioritario 3** “Reducir las prácticas discriminatorias que generan exclusión y desigualdad social para los grupos históricamente discriminados y que obstaculizan el ejercicio de los derechos humanos en el ámbito laboral.”, mediante la coadyuvancia con lo señalado en la **Estrategia prioritaria 3.2** “Fortalecer los mecanismos de observancia del marco jurídico antidiscriminatorio en el ámbito laboral para lograr avances en el goce de derechos” y la **Estrategia prioritaria 3.5** “Realizar acciones efectivas de información, educación y comunicación para modificar patrones socioculturales discriminatorios en el trabajo”.

Programa Nacional para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos 2022-2024.

Se contribuye al cumplimiento del Programa en su **Objetivo prioritario 5** “Promover los derechos humanos de las posibles víctimas, víctimas de trata de personas y personas ofendidas desde la perspectiva de género y enfoque de interseccionalidad”, mediante la coadyuvancia con lo señalado en la **Estrategia prioritaria 5.2** “Promover el diseño e implementación de estrategias de prevención con enfoque territorial, diferencial y de interseccionalidad para atender causas estructurales que propician la trata de personas” y, la **Estrategia prioritaria 5.3** “Promover el fortalecimiento de la detección por parte de las instancias de gobierno de posibles víctimas de trata de personas para el acceso al derecho a la justicia de estas personas”.

Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2020-2024.

Se contribuye al cumplimiento del Programa, en particular de su **Objetivo prioritario 1**. “Fortalecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad”, donde se plasma la **Estrategia prioritaria 1.2** “Promover la coordinación interinstitucional para asegurar condiciones de trabajo digno para las personas con discapacidad”, al atender lo señalado en la **Acción puntual 1.2.2** “Incluir en el Programa de Inspección Anual reactivos para vigilar que los centros de trabajo cumplan con las medidas de inclusión para las personas con discapacidad.”

5. Análisis de resultados del ejercicio 2023

Con el objeto de conocer el estado actual de las estrategias planteadas durante el 2023 y su alcance hacia el presente ejercicio, se elaboró un análisis enfocado en las experiencias aprendidas en los años anteriores de la presente administración, así como de las problemáticas transversales y a partir de esto, se proyectaron los objetivos y estrategias de cara al ejercicio 2024, contribuyendo a avanzar hacia entornos laborales justos y seguros, reflejando así el compromiso de las autoridades laborales con el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores.

Resultados del Programa de Inspección 2023

En cumplimiento del Programa de Inspección 2023 de la STPS, la Unidad de Trabajo Digno ejecutó distintas estrategias y líneas de acción con el fin de impactar favorablemente en las condiciones laborales, ampliar la cobertura de vigilancia de los derechos laborales, incentivar la productividad, la permanencia en las fuentes de empleo en el país, promover la justicia laboral y la igualdad en la protección de los derechos de los trabajadores. Obteniéndose los siguientes resultados:

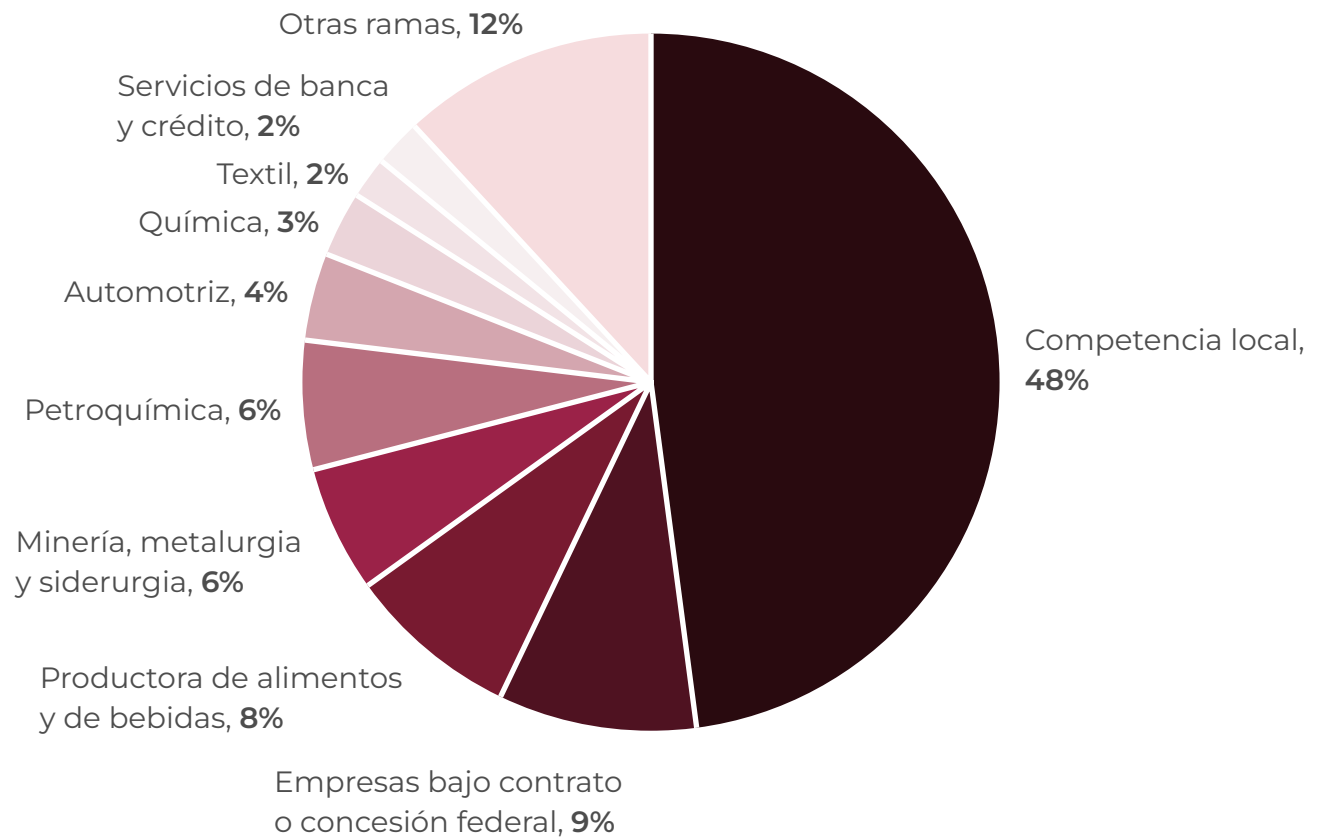
Estrategia 1 Inspecciones estratégicas

Durante 2023 se realizaron poco más de **48 mil acciones de inspección** con lo cual se logró rebasar la meta planteada de 42 mil inspecciones para dicho ejercicio.

La cifra de inspecciones superó la meta anual debido a la participación en más de 18 mil diligencias relacionadas con la legitimación de contratos colectivos de trabajo a petición del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Las inspecciones ejecutadas se distribuyeron de manera estratégica en sectores industriales, donde se valoró la necesidad de reforzar las actividades de vigilancia para promover y garantizar el cumplimiento de la normatividad laboral.

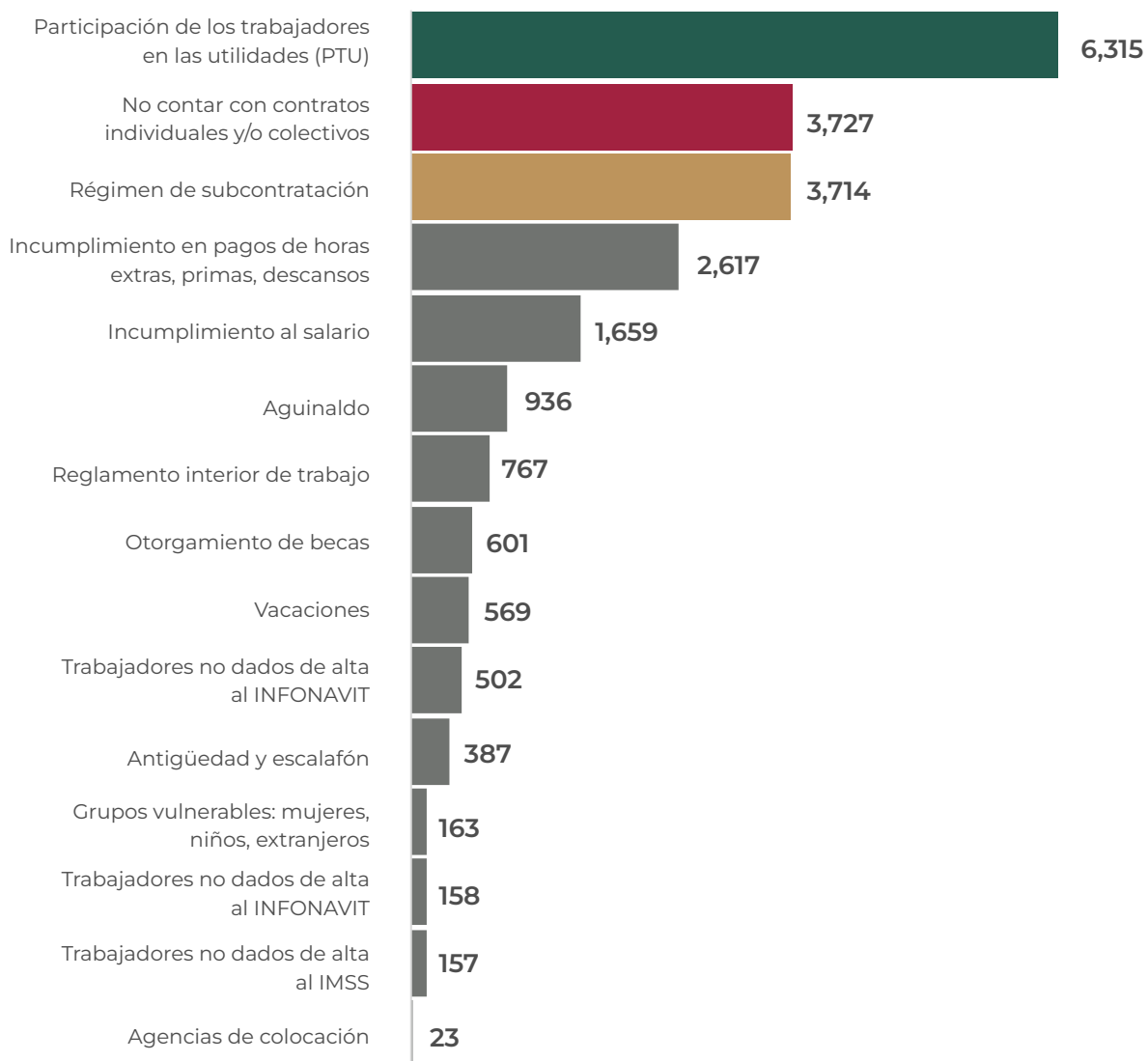
Ramas industriales inspeccionadas



En cuanto a los mayores incumplimientos detectados durante las inspecciones realizadas en el 2023, destaca lo siguiente:

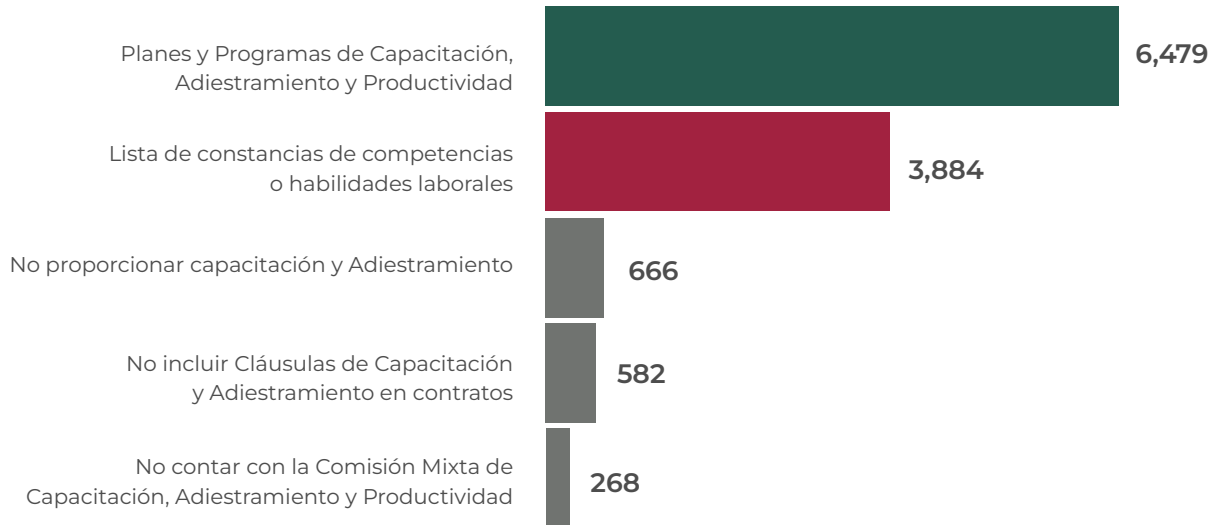
- En materia de Condiciones Generales de Trabajo se identificaron más de 22 mil incumplimientos de los cuales destacan: 1. Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, 2. Contratos individuales y/o colectivos, y 3. Régimen de subcontratación; tal como lo muestra la gráfica siguiente.

Incumplimientos en Condiciones Generales de Trabajo



► En el caso de las inspecciones en materia de Capacitación y Adiestramiento, se pueden apreciar más de 11 mil casos de incumplimientos, resaltando: 1. Planes y Programas de Capacitación y 2. Lista de constancias de competencias o habilidades laborales.

Incumplimientos en Capacitación y Adiestramiento



Estos datos nos señalan que las empresas no están llevando a cabo la planeación para capacitar a sus trabajadores o que no se está llevando adecuadamente la administración de los cursos de capacitación. Por otro lado, se visualiza que las empresas no están informando a la STPS las listas de las constancias expedidas a los trabajadores.

► En materia de Seguridad e Higiene, la STPS cuenta con distintas normas oficiales para establecer las condiciones de seguridad y salud con que deben contar los centros de trabajo en el país. Dichas normas se agrupan en cuatro temas:

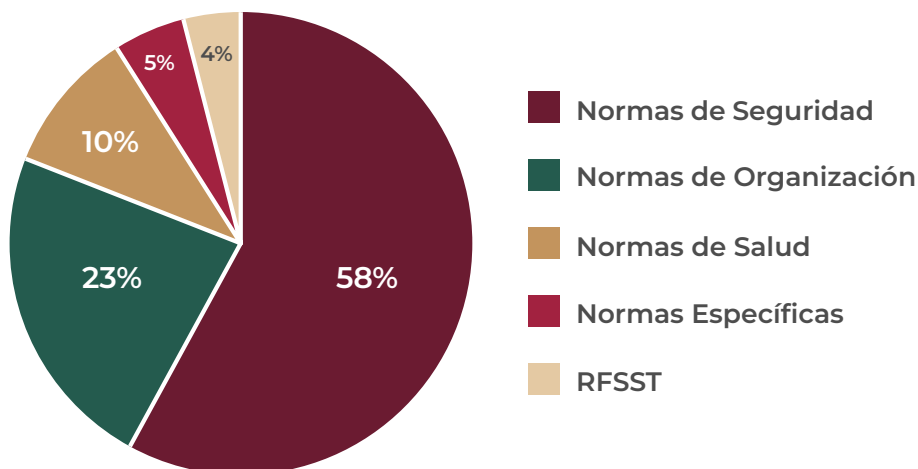
I. Seguridad: buscan eliminar los accidentes de trabajo, estableciendo las condiciones de seguridad de las instalaciones, la maquinaria, el equipo, el manejo de materiales, la prevención de incendios y de algunas actividades peligrosas.

II. Salud: están orientadas a prevenir enfermedades de trabajo, estableciendo el reconocimiento, evaluación y control de los agentes físicos y químicos que se encuentran presentes en el ambiente laboral.

III. Organización: dictan medidas generales para coordinar los recursos humanos, materiales y financieros para administrar la seguridad y salud en los centros de trabajo.

IV. Específicas: dictan medidas de seguridad para aquellas actividades específicas como son agricultura, aserraderos, ferrocarriles y minas.

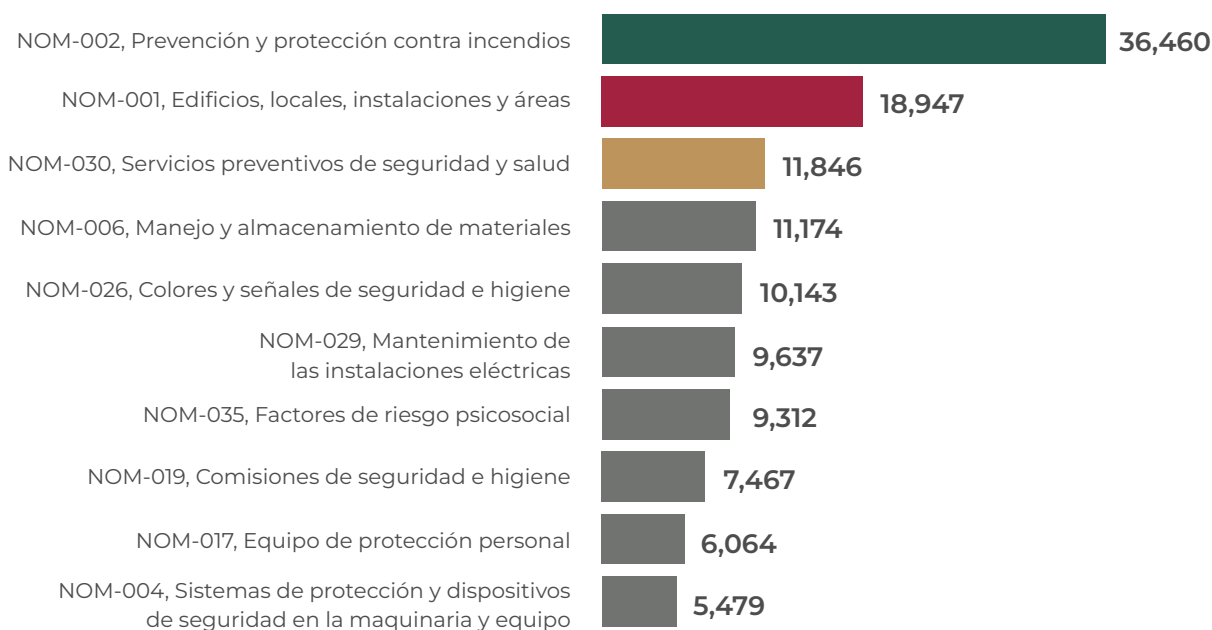
Mayores incumplimientos por clasificación de la Normas Oficiales Mexicanas



Es importante señalar que, de las tres materias de inspección, la de Seguridad e Higiene representa el mayor número de incumplimientos detectados, siendo estos más de 126 mil.

Por cuanto hace a las normas oficiales, la mayor cantidad de violaciones detectadas son las siguientes: 1. NOM-002-STPS-2010, 2. NOM-001-STPS-2008 y 3. NOM-030-STPS-2009. Tal como se observa en la gráfica siguiente.

Normas con la mayor cantidad de incumplimientos



Es importante resaltar que, en los casos donde se detectaron violaciones en la normatividad laboral, se inició el procedimiento administrativo sancionador.

En el marco de focalización estratégica de las inspecciones se realizaron y ejecutaron operativos específicos, destacando:

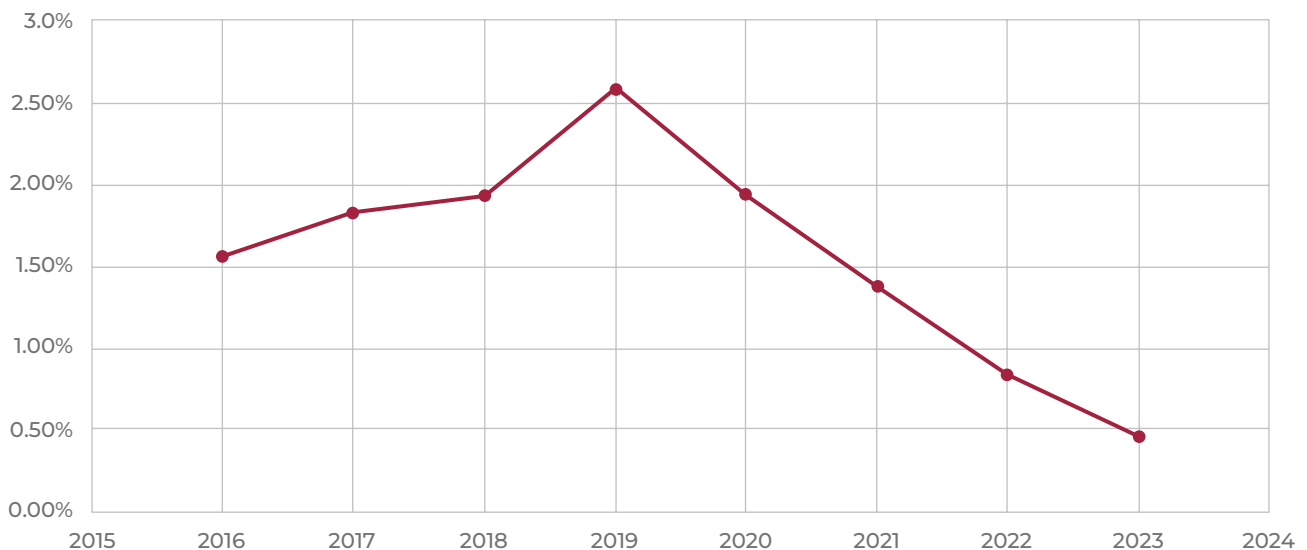
► **Operativo de Salario Mínimo en el ámbito nacional y en la Zona Libre de la Frontera Norte del País en 2023.** Del 16 de octubre al 15 de diciembre de 2023 se realizaron más de 900 inspecciones, dentro de las cuales, además de vigilar el pago del salario mínimo, se consideraron centros de trabajo no vinculados al INFONACOT, identificando incumplimientos en más de 300 inspecciones.

► **Operativo de Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas en 2023.** Del 1 de agosto al 31 de diciembre de 2023, se desahogaron más de 3 mil 800 inspecciones, identificando incumplimientos normativos en más de mil 800 inspecciones.

► **Operativo Aguinaldo en 2023.** Del 21 de diciembre de 2022 al 3 de febrero de 2023, se realizaron más de mil 200 inspecciones, en las cuales además del aguinaldo se verificaron aspectos de subcontratación, identificando incumplimientos normativos en más de 400 inspecciones.

Finalmente, con respecto a la reforma a la Ley Federal del Trabajo en lo correspondiente a la “negativa patronal”, se destaca la siguiente gráfica.

Negativas



En la cual se observa el porcentaje de negativas en función del total de inspecciones por año, por lo cual, se aprecia que dicha práctica por parte de los patrones se ha venido inhibiendo principalmente en los dos últimos años.

Estrategia 2. Focalización en la reducción de accidentes

Del total de inspecciones que se ejecutaron durante 2023, más de 10 mil inspecciones fueron en materia de Seguridad e Higiene, las cuales tuvieron como finalidad el garantizar que los lugares de trabajo cumplan con las normas y regulaciones en materia de seguridad y salud ocupacional.

En seguimiento de dicha directriz y en aquellos casos en los cuales se detectó la existencia de un riesgo inminente que pusiera en peligro la vida, la salud o la integridad de los trabajadores, en **24 inspecciones, se decretó la medida precautoria consistente en la restricción de acceso y/o limitación de operaciones de los centros de trabajo**; de las cuales, en 12 de ellas, el patrón eliminó el riesgo inminente, por lo que la STPS determinó el levantamiento de la medida precautoria; en el resto, dicha medida continúa vigente hasta en tanto la empresa acredite la adopción de las medidas de seguridad e higiene.

Asimismo, resalta importante señalar que, de diciembre del 2018 a la fecha, 44 centros de trabajo continúan con medidas precautorias decretadas, tal como se desglosa en la siguiente tabla:

Año	Centros de trabajo con decreto de medida precautoria	Centros de trabajo en los cuales se determinó el levantamiento de la medida precautoria	Medidas precautorias vigentes
2018 (diciembre)	5	4	1
2019	30	24	6
2020	11	9	2
2021	23	17	6
2022	49	36	13
2023	24	12	12
2024	5	1	4
Total	147	103	44

Por otro lado, y con el objeto de reducir los accidentes, de manera estratégica, la STPS se dio a la tarea de construir un Directorio de Empresas Mineras, con la finalidad de contar con un padrón de Centros de Trabajo dedicados a la extracción de minerales, el cual se integró con los registros provenientes del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), la Secretaría de Economía; y, el Directorio Nacional de Empresas de la STPS.

A partir de la integración de la información, desde el año 2022 se ejecutó el Programa de Trabajo Especial de Visitas de Inspección a Centros de Trabajo del Sector Minero, con la finalidad de proteger y tutelar el derecho laboral respecto del cumplimiento de las medidas de seguridad y salud en la industria minera, por lo cual entre 2022 y 2023, se ejecutaron más de 2 mil 400 inspecciones en centros de trabajo dedicados a actividades mineras, de las cuales, casi 2,000 inspecciones corresponden a 2023.

Estrategia 3. Vigilancia a las disposiciones normativas en materia de subcontratación

La STPS implementa acciones de inspección enfocadas a la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones en materia de subcontratación, destacando que éstas se realizan como actos de autoridad armonizados e interconectados con las demás autoridades involucradas en la vigilancia del cumplimiento de la norma, razón por la cual, se mantiene una constante comunicación y se realizan acciones coordinadas con el IMSS, el Servicio de Administración Tributaria (SAT), el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) y la Procuraduría Fiscal de la Federación, entre otros entes públicos. Es a partir del análisis de la información obtenida por parte de las autoridades involucradas y la recabada por la STPS, que se programaron y ejecutaron acciones de vigilancia en visitas de constatación e inspecciones federales de trabajo, en las que se verificó el cumplimiento de la normativa en materia de subcontratación, tanto a las personas físicas y morales que prestan servicios especializados como a los beneficiarios de sus servicios. Asimismo, se realizan campañas masivas para evitar la caída del empleo e incentivar el cumplimiento de las obligaciones fiscales y de seguridad social por parte de las personas físicas y morales inscritas en el REPSE.

Durante 2023 se realizaron acciones de verificación dirigidas a supervisar el cumplimiento de las disposiciones en materia de subcontratación, y como resultado de dicha vigilancia, se han cancelado 2,048 avisos de registro y se enviaron 19,362 correos correspondientes a 15,418 razones sociales identificadas con disminución representativa en el número de sus trabajadores, con el objetivo de evitar la caída del empleo durante el mes de diciembre.

En marzo de 2023 se inició con una estrategia de fiscalización masiva a las empresas registradas en el REPSE por lo que se enviaron comunicados a

35,112 contratistas que se encuentran inscritas en el Padrón Público de Contratistas de Servicios Especializados u Obras Especializadas, con el objetivo de reforzar el cumplimiento de sus obligaciones fiscales (SAT), así como en julio de 2023 a 33,164 contratistas con el objetivo de reforzar el cumplimiento de seguridad social (IMSS e INFONAVIT), con lo que se logró una recaudación en materia de seguridad social de 142 millones de pesos adicionales a los 600 millones de pesos que el IMSS recauda mes a mes desde la entrada en vigor de la reforma en materia de subcontratación.

Como parte de las acciones de coordinación interinstitucional que en materia de subcontratación realiza la Unidad de Trabajo Digno a través de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo con el SAT, el IMSS y el INFONAVIT, durante el 2023 se reforzaron los instrumentos de intercambio de información con dichas autoridades, procediendo a la firma de los siguientes documentos:

- ▶ El 16 de enero de 2023 se firmó un convenio modificatorio con el SAT en el que se amplió el intercambio de información entre ambas autoridades, lo que ha permitido a la DGIFT contar con mayores elementos y estadísticas para la generación de operativos específicos y la programación de inspecciones en materia de subcontratación.
- ▶ El 29 de agosto de 2023 se firmó el convenio de colaboración con el INFONAVIT en el que se estableció el intercambio de información relacionada con el Padrón Público de Contratistas de Servicios y Obras Especializadas, así como la información relacionada con las informativas presentadas por los prestadores de servicios especializados u obras especializadas que de conformidad con el artículo 29 bis de la Ley del INFONAVIT están obligados a presentar ante dicho instituto.
- ▶ El 22 de noviembre de 2023 se firmó el Mecanismo de Intercambio de Información para vigilar el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social de las empresas que se encuentran inscritas en el REPSE, con el IMSS, con la firma de este instrumento se ha logrado mantener una vigilancia permanente de todas aquellas personas físicas y morales que se encuentran inscritas en REPSE y se han implementado acciones conjuntas de persuasión y fiscalización por ambas autoridades, esto atendiendo a que el cumplimiento de las obligaciones fiscales y de seguridad social es un requisito indispensable para obtener y mantener el registro ante la STPS.

Por último, y con el propósito de fortalecer la actualización normativa y la vigilancia en materia de subcontratación, el 3 de febrero de 2023 y el 21 de febrero de 2024, se publicaron en el Diario Oficial de la Federación las actualizaciones del "ACUERDO que modifica el diverso por el que se dan a conocer las Disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras es-

pecializadas a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo”.

Estrategia 4. Inspectores capacitados.

Durante 2023 se llevaron a cabo un total de 22 cursos de capacitación dirigidos a los Inspectores Federales del Trabajo (IFT) y personal inmerso en el proceso de inspección, tanto en línea, con el apoyo de la plataforma del Sistema de Capacitación a Distancia (SICADIT) administrado por la DGIFT, como presenciales, destacando 8 temas sobre seguridad y salud en el trabajo, 2 relativos a la seguridad y salud en la industria minera y 12 de temas relacionados con el proceso de administración de la Inspección del Trabajo. Estos cursos buscan homologar la vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral y reforzar los conocimientos de 688 servidores públicos inmersos en el proceso de inspección, a fin de mejorar su desempeño y brindar certidumbre a los factores de la producción.

Asimismo, la Comisión Nacional de Derechos Humanos capacitó a 94 servidores públicos inmersos en el proceso de inspección, en temas relacionados con aspectos generales de derechos humanos y su marco jurídico, responsabilidades y obligaciones de las personas servidoras públicas responsables de la inspección laboral en la protección integral de niñas, niños y adolescentes en el contexto agrícola, los derechos de los pueblos indígenas, entre otros.

Estrategia 5. Supervisión al proceso de inspección

Durante el 2023 se realizaron 10 visitas de Supervisión a las Oficinas de Representación y 16 supervisiones a servidores públicos inmersos en el proceso de inspección en el ámbito nacional, con el propósito de verificar el cumplimiento de los lineamientos, protocolos y disposiciones normativas aplicables, corroborando la veracidad de los hechos asentados en los documentos, informes o actas con motivo de las inspecciones, a fin de detectar posibles conductas irregulares.

Como resultado de dichas supervisiones se dio vista en 9 ocasiones al Órgano Interno de Control.

Estrategia 6. Vigilancia de la normatividad laboral a través de mecanismos alternos.

Durante el 2023 se ejecutaron un total de 415 evaluaciones Iniciales e Integrales del Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST) que tiene como finalidad principal promover la participación de las empresas en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Estrategia 7. Modernizar el proceso de inspección federal del trabajo

La Dirección General de Inspección Federal del Trabajo (DGIFT) ha desempeñado un papel fundamental en calidad de asesor en el seno del Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, participando activamente en las 6 sesiones llevadas a cabo en 2023. Este comité, investido con la facultad de elaborar proyectos y actualización de normas oficiales mexicanas, desempeña un rol crucial al fomentar el cumplimiento de dichas normativas en el ámbito de seguridad y salud laboral.

Asimismo, y con la finalidad de asegurar la modernización y actualización del proceso de inspección, se trabaja en las actualizaciones del Sistema de Apoyo al Proceso Inspectivo (SIAPI) y su interrelación con el Sistema Informático del Procedimiento Administrativo Sancionador (SIPAS). Dichos cambios permitirán una gestión centralizada de usuarios y expedientes, la implementación y puesta en marcha de calendarios y tableros de control efectivos. Lo que se traducirá en elementos aplicativos que permitan incrementar la eficacia y eficiencia de las funciones de vigilancia de la normatividad laboral y llevar un mejor control del proceso de inspección y sanción.

Problemáticas Transversales de Grupos Poblacionales Específicos.

En el panorama social contemporáneo, la atención a las problemáticas transversales de grupos poblacionales específicos vulnerables constituye un imperativo ético y legal para las autoridades laborales, en este contexto, se destacan cuatro preocupaciones fundamentales que demandan una acción inmediata y efectiva: el trabajo infantil, la desigualdad, la discriminación y la trata de personas.

Estas problemáticas representan desafíos cruciales que requieren la atención diligente de la STPS, en coordinación y participación de otras instancias gubernamentales. Solo a través de una identificación e implementación de acciones contundentes será posible avanzar hacia entornos laborales justos, seguros y respetuosos de los derechos fundamentales de todos los trabajadores. Por ello, se exponen a continuación un breve diagnóstico en dichos temas.

Sobre el Trabajo Infantil

El flagelo del trabajo infantil persiste como una lamentable realidad en muchas regiones y sectores económicos, ya sea en la agricultura, la industria o los servicios, su prevalencia plantea una seria amenaza para el desarrollo integral de la infancia.

Por ello, de manera comprometida, la STPS, en su papel de garante de los derechos laborales, debe enfocarse en la identificación y erradicación de prácticas que perpetúen esta vulneración de los derechos más básicos, promoviendo políticas y acciones concretas que garanticen un entorno seguro y educativo para la niñez.

Para ello ha sido fundamental reconocer la importancia de llevar a cabo acciones de inspección en los Centros de Trabajo que emplean a menores, especialmente considerando los resultados alarmantes obtenidos a través de la Encuesta Nacional de Trabajo Infantil 2022 (ENTI) realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), donde se presentan los datos y estadísticas que ofrecen una visión clara del fenómeno del trabajo infantil en México y destacan la necesidad urgente de intervención.

Acorde con la ENTI, para 2022 en México residían 28.4 millones de Niñas, Niños y Adolescentes; de los cuales, **2.3 millones** (8.2%) participan en una o más formas de trabajo (población ocupada), si bien es cierto este porcentaje es relativamente bajo, también lo es que, **2.1 millones** se encuentran en ocupación no permitida, lo que revela una situación alarmante ya que representa un riesgo significativo para su bienestar y desarrollo.

Resulta aún más preocupante que **794 mil se encuentran por debajo de la edad mínima permitida** (5 a 14 años), y que **1.2 millones se encuentran en ocupaciones consideradas como peligrosas**, a pesar de que se encuentren dentro de la edad permitida (15 a 17 años).

Adicionalmente, se destaca que del grupo Niñas, Niños y Adolescentes que están ocupados, únicamente 201 mil se encuentran laborando en ocupaciones permitidas por la Ley Federal del Trabajo, por lo que también resulta importante el vigilar las condiciones en las que se encuentran laborando.

En este contexto, es esencial intervenir de manera inmediata, fortaleciendo los esfuerzos de coordinación interinstitucional con las entidades e instituciones involucradas en dicha problemática, esta sinergia permitirá no solo identificar y sancionar a aquellos centros de trabajo que incumplen con las normativas vigentes, sino también establecer medidas preventivas y correctivas que contribuyan a erradicar el trabajo infantil en las regiones prioritarias.

Finalmente, resulta importante señalar que al STPS actualizó el anterior Protocolo contra el Trabajo Infantil por el ahora denominado *Protocolo de Inspección para Erradicar y Prevenir el Trabajo Infantil y Proteger el Trabajo Adolescente en Edad Permitida*, el cual fortalecerá las acciones de vigilancia para combatir esta problemática.

Sobre Género

La equidad de género en el ámbito laboral no es sólo una cuestión de justicia social, sino un requisito esencial para construir sociedades justas y progresistas, por ello, desde la STPS se tiene la responsabilidad crucial de desafiar las barreras que perpetúan la discriminación de género, tanto en el acceso a oportunidades laborales como en la remuneración equitativa. Abordar las disparidades de género no sólo es un compromiso ético, sino también un reconocimiento de que la igualdad de oportunidades y trato en el trabajo es esencial para el desarrollo sostenible de la sociedad en su conjunto.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) destaca la igualdad entre hombres y mujeres como un elemento clave para alcanzar sus cuatro objetivos estratégicos: promover y cumplir los principios fundamentales en el trabajo, generar oportunidades laborales dignas, mejorar la cobertura de seguridad social y fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

En México, según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del INEGI, en el trimestre octubre-diciembre de 2023, la población económicamente activa ascendió a 61 millones, con un aumento de 1.5 millones de personas respecto al año anterior; donde se tiene una **participación de mujeres de 24.8 millones**.

Conviene recordar la existencia del marco normativo en la materia, de donde se destaca la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, donde se establece la promoción, regulación y garantía de igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral, que se erige como un pilar fundamental para asegurar la equidad de género en el entorno laboral, reforzando la importancia de brindar igualdad de condiciones para mujeres y hombres.

Asimismo, la OIT propone la puesta en marcha de estrategias que busquen aplicar políticas e intervenciones institucionales integradas para lograr objetivos cruciales, como la promoción de derechos fundamentales, la creación de empleos, la protección social y el fortalecimiento del diálogo social, siendo esta iniciativa la que proporciona un marco integral para que los gobiernos y los sectores laborales implementen medidas específicas que fomenten la igualdad de género.

A pesar de los avances, persisten desafíos en la consecución de la equidad de género en el ámbito laboral, dado que la discriminación y la brecha salarial siguen siendo obstáculos. No obstante, abordar estos desafíos abre oportunidades para construir entornos laborales más inclusivos y productivos que garantice el cumplimiento de la normatividad laboral y de los derechos humanos, dado que la igualdad de género no solo beneficia a

las mujeres, sino que contribuye al desarrollo sostenible y a la creación de sociedades más justas y progresistas.

Al respecto, cabe destacar que la STPS ya cuenta con el Protocolo para la Inspección Laboral con Perspectiva de Género, dicha herramienta potenciará las labores de inspección federal en la materia.

Sobre la Trata de Personas

La explotación o la intención de explotar el trabajo de una persona es una grave violación de los derechos humanos que afecta a millones de personas en el mundo, que consiste en el uso de la fuerza, el engaño, la coacción o el abuso de poder para someter a una persona a realizar un trabajo o servicio contra su voluntad, sin posibilidad de escapar o renunciar. Los elementos que caracterizan este fenómeno son:

- ▶ La existencia de un acto, como el reclutamiento, el transporte, el alojamiento o la recepción de personas.
- ▶ La utilización de medios ilícitos, como la amenaza, el uso de la violencia, la manipulación, el fraude o el abuso de una situación de vulnerabilidad.
- ▶ La finalidad de explotación, que puede ser económica, sexual, doméstica o de otro tipo.

Las formas más frecuentes de trata de personas con fines laborales incluyen el trabajo forzoso en condiciones infrahumanas o degradantes, explotación laboral en sectores como la agricultura, la construcción, el trabajo doméstico o el comercio sexual, la mendicidad forzada y la servidumbre por deudas.

Los grupos más expuestos a este tipo de explotación laboral o trata son: las mujeres, los niños y niñas, los migrantes y las personas indígenas, quienes sufren múltiples formas de discriminación y exclusión social.

La creación de mecanismos de cooperación factibles, con la participación de la ciudadanía, el movimiento sindical legítimo y la puesta en marcha de acciones de vigilancia e inspección que promuevan y garanticen el cumplimiento de los derechos laborales y civiles puede propiciar una mayor difusión y promoción de los derechos humanos de manera tal que se impacte positivamente en la disminución de la trata de personas con fines laborales.

6. Autoridad encargada de la ejecución del Programa de Inspección 2024

El presente Programa estará a cargo de la STPS a través de la Unidad de Trabajo Digno, la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, las Direcciones de Coordinación Regional y las Oficinas de Representación Federal del Trabajo y sus Oficinas Subalternas, para lo cual se auxiliará de las siguientes unidades administrativas: la Dirección General de Previsión Social, la Dirección General de Asuntos Jurídicos, la Dirección General de Tecnologías de la Información, la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo, la Dirección General de Capacitación Laboral y las autoridades locales del trabajo con quienes se hayan signado convenios de colaboración.

7. Periodo de aplicación

El presente Programa de Inspección será aplicable durante el ejercicio fiscal 2024.

8. Objetivos y Estrategias

El Programa plantea un conjunto de objetivos que buscan el contribuir de manera significativa a la promoción de condiciones laborales justas, equitativas y respetuosas de los derechos fundamentales de los trabajadores, con un enfoque claro en la erradicación de prácticas contrarias a la normatividad y con un enfoque basado en la mejora continua.

Derivado de cada uno de los objetivos se desglosan las estrategias que se ejecutarán como parte del Programa de Inspección en el enfoque de combatir las prácticas contrarias a los derechos laborales y en una articulación en la mejora de las condiciones de los trabajadores, tal como se señala a continuación:

Objetivo 1.

“Realizar inspecciones estratégicas focalizadas en sectores críticos para identificar y abordar de manera proactiva posibles incumplimientos a la normatividad laboral, garantizando un ambiente laboral seguro, el cumplimiento de derechos y condiciones dignas a los trabajadores”.

Estrategia 1.1. Fortalecer e instrumentar mecanismos de vigilancia para prevenir y erradicar el trabajo infantil y proteger el trabajo adolescente en edad permitida.

1.1.1. Implementación del *Protocolo de Inspección para prevenir y erradicar el trabajo infantil y proteger el trabajo adolescente en edad permitida*, contemplando la debida vigilancia de las condiciones de trabajo para este grupo vulnerable, a través de las 3 materias principales de inspección.

Estrategia 1.2. Fortalecer e instrumentar mecanismos de vigilancia con perspectiva de género para combatir prácticas nocivas y contemplando la debida diligencia para atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como el fomentar la igualdad y no discriminación.

1.2.1. Implementación del *Protocolo de Inspección del Trabajo con Perspectiva de Género*, a través de la ejecución de inspecciones a los centros de trabajo con el propósito de identificar violaciones a los derechos laborales a través de las 3 materias principales de inspección.

Estrategia 1.3. Fortalecer e instrumentar mecanismos de vigilancia para prevenir y detectar trata de personas en los centros de trabajo.

1.3.1. Actualizar y publicar el Protocolo de Inspección para prevenir y detectar trata de personas en los centros de trabajo.

1.3.2. Una vez publicado el Protocolo, ejecutar inspecciones de manera transversal en los centros de trabajo con el propósito de prevenir y detectar trata de personas.

Estrategia 1.4. Ejecución de inspecciones ordinarias y extraordinarias, con la finalidad de garantizar la aplicación de inspecciones laborales de manera sistemática y oportuna, abordando situaciones tanto rutinarias como emergentes para fortalecer el cumplimiento de la normatividad laboral y proteger los derechos de los trabajadores.

1.4.1. Realizar inspecciones en materia de Capacitación y Adiestramiento con el objeto de evaluar la efectividad de los programas de capacitación y adiestramiento para asegurar el cumplimiento del derecho de los trabajadores a recibir formación adecuada y pertinente.

1.4.2. Realizar inspecciones en materia de Condiciones Generales de Trabajo focalizando la vigilancia en los derechos que más incumplen los centros de trabajo, con la finalidad de fortalecer la protección a los trabajadores.

1.4.3. Realizar inspecciones ordinarias y extraordinarias, así como operativos especiales en materia de Seguridad e Higiene con la finalidad de verificar el cumplimiento del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo y las Normas Oficiales Mexicanas para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, protegiendo así los derechos de los trabajadores.

1.4.3.1 Establecer programas de coordinación entre la DGIFT y el Instituto Mexicano del Seguro Social, la Secretaría de Salud, y con otras Dependencias y Entidades del gobierno federal, y de los gobiernos estatales y municipales de los Estados, para obtener información sobre los accidentes y enfermedades de trabajo que ocurran dentro de sus jurisdicciones y ámbitos de competencia, con el fin de que dicha Dirección General programe las visitas de inspección extraordinarias procedentes.

1.4.3.2 Prever mecanismos de monitoreo de accidentes y enfermedades de trabajo, a través de los medios de comunicación y de las tecnologías de la información, a fin de detectar los casos ocurridos y, ante tales circunstancias, implementar la visita de inspección extraordinaria respectiva.

1.4.3.3 Dentro de las inspecciones en materia de seguridad e higiene se vigilará de manera transversal que los centros de trabajo cumplan con lo establecido en la NOM-034-STPS-2016 "Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo", a fin de que las personas con discapacidad laboren en centro de trabajo seguros.

Estrategia 1.5. Fortalecer y ejecutar visitas de inspección laboral en materia de injerencia patronal, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de la normatividad laboral.

1.5.1. Ejecutar inspecciones focalizadas encaminadas a la detección de las empresas que incurren en prácticas contrarias al derecho de los sindicatos, garantizando la libre asociación y participación sindical de acuerdo con la normativa laboral.

Estrategia 1.6. Continuar con la vigilancia al cumplimiento de las obligaciones laborales con naturaleza económica.

1.6.1. Vigilar el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con la Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU).

1.6.2. Verificar el cumplimiento de las obligaciones vinculadas al Salario Mínimo.

1.6.3. Vigilar el cumplimiento de las obligaciones asociadas al Aguinaldo.

Estrategia 1.7. Ejecución de inspecciones orientadas a la reducción de accidentes y enfermedades de trabajo.

1.7.1. Realizar un seguimiento permanente de las quejas, denuncias y reportes relacionados con los accidentes y enfermedades de trabajo, para identificar áreas de riesgo y promover una cultura de prevención que contribuyan a la reducción de riesgos de trabajo.

Objetivo 2.

“Vigilar las disposiciones normativas en materia de subcontratación”.

Estrategia 2.1. Fiscalización masiva. Para la obtención, actualización, renovación y permanencia en el Padrón Público de Contratistas de Servicios Especializados u Obras Especializadas, es un requisito indispensable que las personas físicas y morales cumplan en todo momento con sus obligaciones fiscales y de seguridad social, pues el incumplimiento de dichas obligaciones es una causal de cancelación del registro REPSE, independientemente de las sanciones que pudieran configurarse, por lo tanto, es importante que todas las personas que se encuentran inscritas en el Padrón se mantengan en un estatus de cumplimiento.

En ese sentido, la STPS en coordinación con las autoridades involucradas en la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones de las empresas registradas en el REPSE, continúan con la fiscalización masiva y se generan acciones para potenciar el ejercicio de las funciones de fiscalización, con el objetivo de promover entre los patrones el puntual cumplimiento de obligaciones y velar por el respeto de los derechos laborales de las personas trabajadoras.

Estrategia 2.2. Renovación de registros. En el presente ejercicio se cumplen los 3 años de vigencia de los primeros registros REPSE, motivo por el cual, las empresas que se encuentren inscritas en el Padrón Público de Contratistas de Servicios Especializados u Obras Especializadas desde el 25 de mayo de 2021, deberán de iniciar el pro-

ceso de renovación de registro, para tal efecto, la STPS implementará una serie de acciones que permitan a los usuarios realizar dicho proceso de manera ágil y eficiente.

Como seguimiento a esta obligación, se llevarán a cabo inspecciones a aquellas prestadoras de servicio que no hayan realizado la renovación de su registro para verificar que no sigan prestando servicios especializados que impliquen la puesta a disposición de personal propio en beneficio de un tercero.

Estrategia 2.3. Vigilancia a sectores de riesgo. Se programarán inspecciones focalizadas a aquellos centros de trabajo en los que, como resultado de una estrategia de inteligencia de datos, se identifiquen altas probabilidades de incumplimiento a la normatividad en materia de subcontratación.

Los datos aportados por los propios usuarios de la plataforma REPSE y la información recabada por autoridades como el IMSS, el SAT y el INFONAVIT, así como los resultados obtenidos de las propias inspecciones, permiten identificar centros de trabajo que incumplen con las disposiciones en materia de subcontratación y generan acciones en beneficio de los trabajadores.

De igual manera, y con el objetivo de generar criterios homogéneos durante el desahogo de las inspecciones en materia de subcontratación, la Unidad de Trabajo Digno a través de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, emitirá un protocolo de inspección en materia de subcontratación en el que se establecerán con claridad los indicadores que los inspectores federales del trabajo deberán de revisar durante el desahogo de las inspecciones, este documento no solamente será una guía para los servidores públicos sino que será un documento que otorgará un marco de referencia claro y didáctico para atender cualquier requerimiento de la autoridad laboral que se realice en materia de subcontratación.

Estrategia 2.4. Acciones de coordinación interinstitucional. Se mantendrá el intercambio de información con autoridades como el IMSS, el SAT y el INFONAVIT entre otras, con la finalidad de seguir construyendo casos en los que se realizarán acciones de inspección y fiscalización correspondiente, de acuerdo al ámbito de competencia de cada una de las autoridades involucradas en el cumplimiento de la norma laboral en materia de subcontratación.

Objetivo 3.

“Verificar que el proceso de inspección se lleve a cabo de acuerdo con el marco normativo y lineamientos de operación vigentes por parte del personal encargado de realizar inspecciones, promoviendo la transparencia y la eficiencia en el proceso”.

Estrategia 3.1. Supervisión al proceso de inspección.

3.1.1. Supervisar y dar seguimiento a las actuaciones realizadas por los Inspectores Federales del Trabajo vinculados en el proceso de inspección, con el propósito de verificar que desempeñen sus actividades en estricto cumplimiento a la normatividad.

3.1.2. Supervisar a las Oficinas de Representación Federal del Trabajo y sus Unidades Subalternas con el fin de verificar que la labor de inspección se realice de manera homogénea y conforme a la normatividad y criterios aplicables.

3.1.3. Dar vista a las autoridades correspondientes, para que se instauren los procedimientos de imposición de sanciones a los servidores públicos que incurran en causas especiales de responsabilidad, con el objeto de inhibir posibles actos de corrupción y promover que la actuación sea realizada en estricto cumplimiento a la normatividad laboral.

Estrategia 3.2. Implementar y desarrollar programas y metodologías actualizadas que permitan el asegurar que las acciones de supervisión sean eficientes.

3.2.1. Ejecutar un programa de supervisión con el propósito de verificar que en su actuar se promueva, proteja y garantice los derechos laborales de los trabajadores, en estricto cumplimiento a las disposiciones normativas, lineamientos y protocolos, garantizando con ello que su desempeño sea el adecuado.

3.2.2. Supervisar, a través de los sistemas informáticos que se tienen como apoyo al proceso de inspección, las actividades desarrolladas por las ORFT.

Objetivo 4.

“Implementar mejoras tecnológicas que permitan incrementar la eficiencia y reducir tiempos y costos en el proceso de inspección; así como mantener actualizados los ordenamientos jurídicos en materia laboral a fin de asegurar una Inspección del Trabajo moderna y eficaz”.

Estrategia 4.1. Ejecutar la actualización y puesta en marcha de los sistemas informáticos a fin de eficientar la calidad de la inspección y la mejora de la gestión pública.

4.1.1. Ejecutar la actualización y modernización del Sistema de Apoyo al Proceso Inspectivo (SIAPI).

4.1.2. Ejecutar la actualización y modernización del Sistema Informático del Proceso Administrativo Sancionador (SIPAS).

4.1.3. Ejecutar acciones para promover la actualización del Directorio Nacional de Empresas (DNE).

4.1.4. Implementar el Sistema de Quejas y Accidentes Laborales (SIQAL) permitiendo la interoperabilidad de procesos y garantizando la captación, seguimiento y monitoreo laboral.

Estrategia 4.2. Actualizar y emitir los ordenamientos jurídicos en materia de la inspección del trabajo, con el fin de brindar mayor claridad y certeza jurídica.

4.2.1. Actualizar y emitir los lineamientos Operativos de Inspección y de Calificación de Actas, para garantizar la aplicabilidad de los procesos de inspección.

4.2.2. Emitir los documentos jurídicos, criterios y opiniones que resulten necesarias para garantizar que el proceso de inspección se encuentra actualizado con los cambios normativos.

Objetivo 5.

“Fomentar la adopción de mecanismos alternos al cumplimiento normativo en las empresas, impulsando la autorregulación y el uso de prácticas laborales responsables, al tiempo que se supervisa el cumplimiento efectivo de las obligaciones laborales sin recurrir necesariamente a la inspección tradicional”.

Estrategia 5.1. Realizar visitas de evaluación de desempeño y asesoría en la operación del programa de autogestión en seguridad y salud en el trabajo.

Estrategia 5.2. Realizar visitas de seguimiento a organismos de evaluación de la conformidad, con la finalidad de garantizar que continúen operando de conformidad con la aprobación otorgada para su funcionamiento.

Estrategia 5.3. Realizar visitas de asesoría y asistencia técnica como parte de la operación del Programa de Verificación Laboral Voluntaria (VELAVO).

Objetivo 6.

“Incentivar el profesionalismo de los Inspectores Federales del Trabajo mediante capacitaciones que brinden conocimientos generales, específicos y técnicos, para garantizar el óptimo desempeño de sus funciones”.

Estrategia 6.1. Realizar un diagnóstico con el fin de detectar las necesidades específicas de capacitación del personal inmerso en el proceso inspectivo.

Estrategia 6.2. Brindar capacitación al personal inmerso en el proceso de inspección orientada a conocimientos técnicos y específicos a efecto de garantizarles las habilidades y el adiestramiento necesarios para el desempeño de sus funciones en apego a las disposiciones laborales.

Estrategia 6.3. Otorgar cursos de capacitación al personal inmerso en el proceso de inspección relacionados con los Protocolos de Inspección publicados y que se publiquen durante el presente año.

Estrategia 6.4. Brindar capacitación en temas relacionados con los mecanismos alternos a la inspección, considerando al menos los programas de cumplimiento voluntario y los organismos de evaluación de la conformidad.

9. METAS

Como parte del Programa de Inspección 2024 de la STPS, se tendrá una meta de 32,000 inspecciones, distribuyéndose de la siguiente manera:

Inspecciones	Meta	Porcentaje
Ordinarias	6,400	20%
Extraordinarias	25,600	80%
Meta anual 2024	32,000	100%

Directorio

MARATH BARUCH BOLAÑOS LÓPEZ

Secretario del Trabajo y Previsión Social

ALEJANDRO SALAFRANCA VÁZQUEZ

Jefe de la Unidad de Trabajo Digno

FERNANDO JORDAN SILICEO DEL PRADO

Director General de Inspección Federal del Trabajo

OMAR NACIB ESTEFAN FUENTES

Director General de Previsión Social

MANUEL ARTURO GARCÍA URRUTIA MARTÍNEZ

Director General de Capacitación Laboral

ROBERTO FRANCISCO GERHARD TUMA

Director General de Investigación y Estadísticas del Trabajo

JOSÉ LUIS SÁNCHEZ CUAZITL

Director General de Asuntos Jurídicos

ULISES JAVIER GARCÍA VELÁZQUEZ

Director General de Tecnologías de la Información

TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



Av. Félix Cuevas No. 301
Col. Del Valle Sur, C.P. 03100
Alcaldía Benito Juárez, Ciudad de México
Tel. 55 3000 2200