

# *Inspeccionando* la inspección en México:

EL CASO DE LA INDUSTRIA  
INDUMENTARIA

**INTERSECTA**

Fundación  
**Avina**

Colectivo  
**Raíz**  
DE AGUASCALIENTES



**PROSOCIEDAD**

**igualab**  
LABORALIDAD Y CALIDAD

# *Inspeccionando* la inspección en México:

EL CASO DE LA INDUSTRIA  
INDUMENTARIA

---

**INTERSECTA** Fundación **Avina**



**PROSOCIEDAD**

**igualab**  
contribuyendo a la igualdad

# Índice

<b>Índice</b>	<b>2</b>
<b>Resumen ejecutivo</b>	<b>11</b>
<b>Introducción</b>	<b>25</b>
<b>Metodología</b>	<b>29</b>
Análisis jurídico de la legislación	29
Solicitudes de información	30
Trabajo en colectivo	31
Diseño y envío de las solicitudes de acceso a la información	32
Respuestas a las solicitudes de acceso a la información	34
Consulta de fuentes públicas y literatura en la materia	39
Entrevistas a actores relevantes de la inspección y la industria indumentaria	39
Lo que se dejó fuera	40
<b>La regulación de la violencia laboral</b>	<b>42</b>
Lo básico del Convenio núm. 190	42
Las innovaciones de la normatividad mexicana	45
Las insuficiencias de la normatividad mexicana	48
El papel de la inspección	50
<b>La regulación de la inspección laboral en México</b>	<b>53</b>
Historia breve de la inspección	53
La regulación actual de la inspección laboral	56
¿Qué es la inspección laboral?	56
¿Quién lleva a cabo la inspección laboral?	57
¿Quiénes son las personas inspectoras del trabajo?	61
Cualidades de las personas inspectoras del trabajo	61
Deberes, atribuciones y obligaciones de las personas inspectoras del trabajo	63
Prohibiciones y causas de responsabilidad de las personas inspectoras del trabajo	67
Tipos de inspección laboral	69
El proceso de inspección laboral	77
1. Inicio de la visita de inspección	77
2. Cierre de la visita de inspección	78
3. Procedimiento administrativo sancionador	79

Mecanismos alternativos al cumplimiento	82
Otras normas relevantes	87
Recapitulando a la regulación de la inspección	90
<b>Lo que sabemos sobre la inspección: aproximaciones generales</b>	<b>95</b>
La Federación	96
Capacidad institucional	96
A. El presupuesto	97
B. Las personas inspectoras federales	100
La cantidad de personas inspectoras	100
El salario que perciben las personas inspectoras	104
Perfil y capacitación de las personas inspectoras	104
Programas de inspección	107
A) Programa de inspección 2015	108
B) Programa de inspección 2016	109
C) Programa de inspección 2017	110
D) Programa de inspección 2018	111
E) Programa de inspección 2019	111
F) Programa de inspección 2021	112
G) Programa de inspección 2022	113
H) Programa de inspección 2023	114
I) Programa de inspección 2024	115
¿Qué nos dicen los programas de inspección?	116
Número de inspecciones	116
A. Número de inspecciones ordinarias	117
B. Número de inspecciones extraordinarias y su motivación	122
C. Número de inspecciones de asesoría y asistencia	127
D. Número de inspecciones de supervisión y verificación	130
E. Número de inspecciones de constatación de datos	133
¿Qué nos dicen los datos presentados por la Federación?	136
Inspecciones y violaciones a disposiciones específicas	138
A. Violaciones a la normatividad laboral en general	138
B. Violaciones a las obligaciones patronales del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo	142
C. Violaciones a las conductas expresamente prohibidas del artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo	147

D. Violaciones a la normatividad laboral en materia de igualdad de género	148
E. Violaciones a la NOM-035	149
F. Inspecciones para verificar las condiciones de grupos en situación de vulnerabilidad	152
Coordinación entre autoridades locales y federales	159
Mecanismos Alternativos a la Inspección	160
Recapitulando a la Federación	161
Los estados prioritarios	165
Ciudad de México	166
Capacidad institucional	166
A. Presupuesto	166
B. Cantidad de personas inspectoras	167
Perfil y capacitación de las personas inspectoras	168
A. Perfil de estudios, sueldo y tipo de contratación	168
B. Capacitaciones	170
Número de inspecciones y violaciones a disposiciones específicas	171
a. Inspecciones ordinarias	172
b. Inspecciones extraordinarias	173
c. Todas las demás inspecciones	174
Violaciones a disposiciones específicas de la legislación laboral	175
Programas de inspección	177
Coordinación entre autoridades locales y federales	177
Mecanismos Alternativos a la Inspección	178
Recapitulando a la Ciudad de México	179
Recomendaciones	180
Estado de México	183
Capacidad institucional	183
A. Presupuesto	183
B. Cantidad de personas inspectoras	184
Perfil y capacitación de las personas inspectoras	185
A. Perfil de estudios, sueldo y tipo de contratación	185
B. Capacitaciones	186
Número de inspecciones y violaciones a disposiciones específicas	186
Programas de inspección	189

Coordinación entre autoridades locales y federales	189
Mecanismos Alternativos a la Inspección	189
Recapitulando al Estado de México	190
Jalisco	194
Capacidad institucional	194
A. Presupuesto	194
B. Cantidad de personas inspectoras	197
Perfil y capacitación de las personas inspectoras	198
A. Perfil de estudios, sueldo y tipo de contratación	198
B. Capacitaciones	199
Número de inspecciones y violaciones a disposiciones específicas	199
Programas de inspección	201
Coordinación entre autoridades locales y federales	201
Mecanismos Alternativos a la Inspección	201
Recapitulando a Jalisco	202
Puebla	207
Capacidad institucional	207
A. Presupuesto	207
B. Cantidad de personas inspectoras	208
Perfil y capacitación de las personas inspectoras	209
A. Perfil de estudios, sueldo y tipo de contratación	209
B. Capacitaciones	209
Número de inspecciones y violaciones a disposiciones específicas	210
Programas de inspección	213
Coordinación entre autoridades locales y federales	214
Mecanismos Alternativos a la Inspección	214
Recapitulando a Puebla	215
Recomendaciones	216
Guanajuato	219
Capacidad institucional	219
A. Presupuesto	219
B. Cantidad de personas inspectoras	220
Perfil y capacitación de las personas inspectoras	221
A. Perfil de estudios, sueldo y tipo de contratación	221
B. Capacitaciones	221

Número de inspecciones y violaciones a disposiciones específicas	222
A. Inspecciones ordinarias	222
B. Inspecciones extraordinarias	222
C. Todas las demás inspecciones	223
D. Violaciones a la normatividad laboral	224
Programas de inspección	226
Coordinación entre autoridades locales y federales	227
Mecanismos Alternativos a la Inspección	227
Recapitulando a Guanajuato	228
Recomendaciones	229
Tlaxcala	231
Capacidad institucional	231
A. Presupuesto	231
B. Cantidad de personas inspectoras	232
Perfil y capacitación de las personas inspectoras	232
A. Perfil de estudios, sueldo y tipo de contratación	232
B. Capacitaciones	233
Número de inspecciones y violaciones a disposiciones específicas	234
Programas de inspección	235
Coordinación entre autoridades locales y federales	235
Mecanismos Alternativos a la Inspección	235
Recapitulando a Tlaxcala	235
Recomendaciones	236
<b>Lo que sabemos sobre la inspección en la industria indumentaria</b>	<b>243</b>
Lo que sabemos de la industria indumentaria	243
¿Quiénes trabajan en la industria indumentaria?	245
¿Cómo son los centros de trabajo de la industria indumentaria?	252
La rama textil y la federación	259
Sobre las inspecciones a la industria textil	259
Capacitación especializada a las personas inspectoras	265
Inspecciones por motivo de violencia, acoso y violencia de género	266
Inspecciones por motivo de discriminación	267
Inspecciones para verificar las condiciones de grupos en situación de vulnerabilidad laboral	268
Inspecciones por motivo de la NOM-035	269

Implementación de políticas y protocolos en los centros de trabajo	271
Orden de medidas de seguridad e higiene	272
Violaciones a disposiciones específicas y el procedimiento administrativo sancionador	274
La rama de la confección	276
Recapitulando a la industria indumentaria	278
<b>Conclusiones</b>	<b>283</b>
<b>Créditos</b>	<b>288</b>
<b>Información sobre las organizaciones</b>	<b>289</b>
<b>Anexos</b>	<b>293</b>
Anexo A: Lista de preguntas	293
Anexo B: Semáforo de respuestas	309
Anexo C: Información pública	314

## Resumen ejecutivo

El presente informe busca ofrecer una radiografía de la inspección laboral en México, con un foco en la capacidad de esta herramienta para promover espacios de trabajo libres de discriminación y violencia, particularmente en la industria indumentaria.

La **industria indumentaria** es el conjunto de unidades económicas que se dedican a la fabricación de insumos, acabados y productos textiles, como hilos, telas, colchas, edredones, cojines y ropa. La conforman la **industria textil** y la **industria de la confección**.

Este sector está compuesto por aproximadamente 102 mil negocios. El 96% son micronegocios –de dos personas en promedio– y el 81% pertenece al sector informal.

En la industria indumentaria trabajan aproximadamente 1.1 millones de personas (el 1.2% de la población ocupada en México): 71% está en la industria de la confección y 29% en la industria textil. Lo que es importante entender es que una mayoría de ellas trabaja en micronegocios que ni siquiera tienen un establecimiento como tal. En muchos casos se trata de casas-taller, en las que las dinámicas laborales se entremezclan con las dinámicas familiares.

El 66% de las personas ocupadas en la industria indumentaria son mujeres, algo que sobresale considerando que ellas representan el 41% de la población ocupada del país. A pesar de que las mujeres son una mayoría, sus condiciones laborales por lo general son más precarias que las de los hombres. Por ejemplo: el 77% de ellas tiene un empleo informal (o sea, sin acceso a la seguridad social), en contraste con el 50% de los hombres que está en esa situación, y el 80% de ellas gana apenas un salario mínimo, en contraste con el 51% de los hombres que gana ese monto. A la precariedad y desigualdad, se suma la violencia cotidiana en el sector, que va desde el abuso psicológico hasta el acoso sexual.

En 2019 Fundación Avina y Fundación C&A pusieron en marcha la **Iniciativa Arropa**, que busca mejorar los espacios laborales de la industria indumentaria a través de recomendaciones basadas en evidencia. Una de las apuestas de la Iniciativa Arropa era articular estos esfuerzos en torno al Convenio núm. 190 sobre

violencia y acoso en el empleo. Este Convenio, adoptado en 2019 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), busca prevenir, atender y reparar la violencia que sucede en los centros de trabajo y que afecta a todas las personas trabajadoras, sin importar su ocupación o su situación contractual. México es uno de los 47 países que ha ratificado el Convenio y en cuyo territorio ya se encuentra en vigor.

La entrada en vigor del Convenio hizo que surgieran muchas preguntas cruciales: ¿cómo vamos a lograr que el Convenio núm. 190 realmente llegue a las personas trabajadoras y cambie sus condiciones de trabajo? ¿Cómo promover que sus disposiciones se cumplan en industrias como la indumentaria, en donde la precariedad, discriminación y violencia parecen ser la norma, más que la excepción? ¿A qué autoridad le toca qué?

En esta búsqueda por entender qué instituciones tienen la capacidad para hacer cumplir el Convenio núm. 190, llegamos a la **inspección laboral**. A grandes rasgos, la inspección laboral es la encargada de promover y vigilar el cumplimiento de la legislación laboral en el país.

La inspección laboral es una herramienta de transformación de las realidades del mundo del trabajo, un mecanismo que ya está previsto en nuestras leyes y que, sin embargo, no es tan conocido ni aprovechado. ¿Qué sabemos sobre la práctica inspectiva en México? ¿Sobre las personas que la llevan a cabo? ¿Qué implicaciones tiene para la protección de los derechos de las personas trabajadoras en general, y para quienes trabajan en la industria indumentaria en particular?

Con el objetivo de dar respuesta a estas interrogantes, **seis organizaciones** de la sociedad civil que trabajamos por la promoción y defensa de los derechos laborales en distintas entidades del país sumamos esfuerzos: Vida Plena Puebla (Puebla), ProDESC (Ciudad de México), Prosociedad (Jalisco), Igualab (Tlaxcala), Colectivo Raíz (Guanajuato) e Intersecta (Ciudad de México). La industria indumentaria tiene una presencia importante en todas estas entidades, de modo que nos unió el interés por conocer el potencial de la práctica inspectiva para mejorar los mundos del trabajo de quienes en ella laboran.

El resultado del trabajo conjunto es este informe, que está estructurado en cinco apartados. Empieza con un análisis de la normativa vigente en torno a la violencia laboral y la inspección del trabajo, para posteriormente abordar el panorama de la práctica de la inspección en general y para la industria indumentaria, a nivel federal y local en seis entidades prioritarias —Ciudad de México, Estado de México, Guanajuato, Jalisco, Puebla, Tlaxcala—. Cada apartado está acompañado de recomendaciones para fortalecer la inspección laboral. Es importante señalar que, aunque el informe nació por el interés en la inspección para la industria indumentaria, sus implicaciones son relevantes para los derechos laborales en general, toda vez que se incluye información sobre la inspección en el trabajo en general —para todos los derechos, de todas las personas, en todos los sectores.

¿Cómo se construyó este informe? La **metodología** se basó en la revisión de literatura, el análisis jurídico, seis entrevistas a personas clave del sector —incluidas dos personas inspectoras— y solicitudes de acceso a la información pública, que constituyen el insumo más importante de la investigación. Para que este informe fuera posible, entre las seis organizaciones enviamos 566 solicitudes de acceso a la información pública, preguntando sobre la inspección laboral a nivel federal y local durante el periodo de 2015 a 2023. En total, el 58% de las solicitudes recibió alguna respuesta útil que nos permitió construir este informe.

Es importante señalar que cada jurisdicción —la Federal, la de Ciudad de México, la del Estado de México, Jalisco, Puebla, Guanajuato y Tlaxcala— tiene su propio análisis respecto de su actuación en general y para la industria indumentaria en particular. El panorama en cada estado tiene particularidades que es fundamental considerar al momento de analizar su actividad inspectiva. Para efectos de este resumen, sin embargo, se comparten algunos de los hallazgos más relevantes y transversales a todas las entidades.

## 1. Existe un abordaje jurídico incompleto de la violencia.

En años recientes se ha registrado una serie de reformas a la legislación laboral en México que ha buscado sentar las bases para un abordaje integral de la discriminación y violencia en el trabajo. Una consecuencia de ello es que la inspección laboral adquirió nuevas facultades para verificar la actuación de los centros de trabajo en relación con estos fenómenos.

Por ejemplo, a las personas inspectoras les corresponde vigilar el cumplimiento de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Esta norma incluye la obligación para los centros de trabajo de definir políticas para la prevención de la violencia laboral, disponer de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas, difundir las políticas y llevar registros sobre las medidas preventivas adoptadas.

A pesar de estos cambios, sin embargo, la normatividad mexicana actual aún no cumple con todo lo que exige el Convenio núm. 190. Por ejemplo: las definiciones de “violencia”, “acoso” y “hostigamiento” que contempla la legislación laboral mexicana se quedan cortas en comparación con la definición expansiva de la violencia que ofrece el Convenio. Asimismo, mientras que el Convenio señala que se debe tutelar no solo a las personas trabajadoras, sino a cualquiera que viva violencia en el contexto del mundo del trabajo –como personas pasantes o en busca de un empleo–, las normas mexicanas aún no extienden su protección de forma tan amplia. Por estas razones, para cumplir plenamente con el Convenio núm. 190 sigue siendo necesario armonizar la legislación mexicana con sus términos.

¿Qué implicaciones tiene todo ello para la inspección? Que si bien las personas inspectoras han adquirido facultades importantes para la violencia y discriminación, en tanto no se armonice la legislación con el Convenio núm. 190, la fineza y especificidad con que pueden actuar, se quedarán cortas.

## **2. La inspección puede ir más allá de la reacción y el castigo.**

La inspección cuenta con distintas herramientas para promover el cumplimiento de la legislación laboral. Puede ser una guía para los centros de trabajo: alguien a quien voluntariamente pueden acudir cuando no saben cómo cumplir. La inspección también tiene la apuesta de la vigilancia preventiva: va de centro de trabajo en centro de trabajo, sin que sea necesario que nadie le llame, para ver si se están respetando derechos laborales. También puede funcionar desde la denuncia: cuando las personas trabajadoras le llaman, por ejemplo, para que vaya a corregir una injusticia que está ocurriendo en sus centros laborales. A su vez, el proceso inspectivo, en caso de que detecte vulneraciones a la normatividad laboral, no se va automáticamente a la sanción, sino que permite que los centros de trabajo corrijan su actuación. El foco está más en la reparación que en el

castigo. Le apuesta más al cambio que al miedo. Pocas instituciones en el país tienen esta naturaleza diversa. Para efectos de este estudio, la consideramos un acierto que hay que promover y proteger: es importante contar con una inspección preventiva y reparativa, que apoye y guíe.

### 3. Facultades limitadas.

Aunque, como mencionamos, la inspección tiene un enorme potencial para la salvaguarda de los derechos laborales, dada su naturaleza diversa, consideramos que las facultades que tienen las personas inspectoras aún representan un margen de actuación limitado en algunas situaciones de discriminación y violencia laboral.

Por ejemplo, según las normas actuales, las personas inspectoras solo pueden imponer medidas de seguridad cuando detectan un "peligro inminente" para la vida, seguridad o integridad de las personas trabajadoras, y esas medidas deben ser autorizadas por la Secretaría del Trabajo. Esto plantea un problema, ya que muchos casos de violencia laboral no necesariamente alcanzan el nivel de riesgo "inminente", pero aún así son perjudiciales para la salud y bienestar de las personas trabajadoras.

### 4. Perfiles y conocimiento a discreción.

Otro hallazgo clave de la investigación es que la ley deja a discreción de las autoridades laborales la determinación de los perfiles y conocimientos requeridos para ser una persona inspectora. La única exigencia legal es que tengan el bachillerato terminado, conocimientos en derecho laboral y seguridad social, y la preparación técnica necesaria. Sin embargo, la investigación detectó que hay una gran diversidad en el perfil y formación del personal, que no siempre responde a las necesidades del contexto local. Más aún: un abordaje adecuado de la discriminación y violencia exigiría conocimientos mínimos relacionados con la psicología y el trabajo social, además de lo jurídico. Por esta razón, considerando que cada jurisdicción cuenta con la libertad de determinar los perfiles de las personas inspectoras que requiere para vigilar sus industrias y problemáticas específicas, sería ideal elevar los requerimientos mínimos de conocimiento para el ejercicio integral de esta función.

## 5. Hay un problema de falta de información.

Una constante a lo largo de la investigación fue la incapacidad de las autoridades para brindar información completa o útil que permitiera un análisis detallado de su forma de operar.

- Por ejemplo: en ningún caso quedó claro cuánto presupuesto se gasta en la inspección. O teníamos la información por autoridad –como es el caso de la Cuenta Pública Federal– o teníamos la información para ciertos “proyectos” y “programas”, sin que quedara claro qué abarcaba cada uno. Esto dificulta evaluar el gasto en inspección, considerando que no se puede saber a ciencia cierta a cuánto asciende.
- Aunado a esto, ninguna autoridad pudo proporcionar información detallada sobre las capacitaciones que les ofrece a las personas inspectoras en lo que al formato, duración, contenido y evaluación de los cursos se refiere. Esto no permite evaluar adecuadamente las capacitaciones que están recibiendo e impide recomendar certeramente continuidades o cambios.
- En ningún caso pudimos conocer el detalle de las inspecciones que arrojan posibles violaciones a los derechos humanos. Es decir, no es posible saber cuáles son las violaciones concretas que la inspección está detectando. Ello implica que no es posible evaluar si está sirviendo para detectar casos de discriminación o violencia.

En este sentido, aún hay mucho por saber respecto a cómo opera la inspección por el simple hecho de que esa información o no se registra adecuadamente o no se reporta. Para efectos de transparencia, importa señalar que la barrera a la información no responde a la falta de respuesta o reserva por parte de la autoridad. La barrera principal con la que nos encontramos fue la información incompleta. La autoridad debe mejorar la calidad de la información que brinda.

## 6. El estancamiento o reducción de recursos.

Otro de los hallazgos del informe es el estancamiento o reducción de recursos destinados a la inspección laboral. A nivel federal, por ejemplo, el presupuesto asignado a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y a las Oficinas de Representación Federal ha disminuido de manera considerable entre 2018 y 2023 –se ha reducido en un 12% y 79%, respectivamente–.

## **7. En cualquier caso, estamos lejos del ideal en el número de personas inspectoras.**

Además del estancamiento o reducción de los recursos asignados a la inspección o instituciones inspectivas, el número de plazas también se mantenido igual o ha disminuido. En el caso de la Federación, por ejemplo, entre 2018 y 2023 hubo una reducción del 20% en las plazas. Esta reducción de recursos y personal tiene un impacto negativo en la capacidad de la inspección para realizar su labor. Ahora, más allá de las tendencias a lo largo del tiempo, siempre estamos por debajo de la media mundial. Según datos de la Organización Internacional del Trabajo, la media mundial es de 5.8 personas inspectoras por cada 100 mil personas trabajadoras. De acuerdo con datos de 2023, la tasa en México es de 1.1 personas inspectoras por cada 100 mil personas ocupadas, lo que nos posiciona como uno de los países con menos personas inspectoras por cada 100 mil personas trabajadoras.

## **8. Falta de paridad de las personas inspectoras.**

En todos los casos analizados, las personas inspectoras son en su mayoría hombres, lo que significa que aún no se cumple a cabalidad con el principio de paridad de género constitucional, que instruye garantizarla en todos los niveles y órdenes de gobierno.

## **9. Personal sin mucho apoyo.**

Aunque la información proporcionada sobre las capacitaciones fue escasa y nos impide saber su duración, formato y contenido específico, a partir de los datos referidos por la autoridad podemos concluir que la formación que se ofrece a las personas inspectoras no siempre les otorga herramientas para su labor o al menos no en materias novedosas, como es el caso de la NOM-035 y el Convenio núm. 190. A ello hay que sumar los testimonios de las personas inspectoras que recabamos para la investigación, que sugieren que el personal no siempre tiene el apoyo que requiere para llevar a cabo sus funciones de forma exitosa, cuestión que se ve reflejada en algo tan básico como que no siempre tienen acceso a equipos de cómputo.

## 10. El estancamiento o la reducción de las inspecciones.

El número de inspecciones laborales realizadas se ha estancado o ha disminuido en los últimos años. Por ejemplo: a nivel federal, en 2018 se realizaron alrededor de 67,000 inspecciones, mientras que en 2023 el número bajó a solo 16,000, lo que representa una reducción de más de 51,000 inspecciones —o del 76%. Esto es preocupante, pues muchas empresas, especialmente las más pequeñas, pueden estar operando sin cumplir con los derechos laborales básicos sin que ello se detecte y corrija.

## 11. Ha ocurrido un cambio en el tipo de inspecciones practicadas.

Más allá del estancamiento o reducción en el número de inspecciones, detectamos un cambio en el tipo de inspección que se realiza, sobre todo a nivel federal. En lugar de privilegiar las inspecciones ordinarias, que son las que cumplen con una función de vigilancia y prevención, se privilegia cada vez más a las inspecciones extraordinarias, que surgen a partir de las denuncias. En el caso de la Federación, este giro tiene sus orígenes en los programas de inspección, pero se refleja en las estadísticas mismas. Esto quiere decir que, en la práctica, la inspección se está convirtiendo en una autoridad que actúa a partir de la reacción, en lugar de ser una autoridad que planea, guía y previene.

## 12. Los mecanismos alternativos a la inspección no la sustituyen.

La legislación laboral contempla la posibilidad de que existan mecanismos alternativos a la inspección. Estos son programas a los que las personas empleadoras se pueden inscribir de manera voluntaria, con el fin de aportar información que dé cuenta sobre su cumplimiento de las disposiciones de la legislación laboral. El “beneficio” principal de los mecanismos alternos de cumplimiento es que los centros de trabajo inscritos no son objeto de visitas ordinarias de inspección. La autoridad laboral recibe de buena fe la información de los centros de trabajo y solo en el caso de que necesite verificar la información proporcionada por la unidad económica, puede realizar una visita de supervisión y verificación.

La investigación encontró estos mecanismos a nivel federal y en algunas entidades (Ciudad de México, Estado de México y Guanajuato). Destacamos tres cuestiones respecto a la implementación de estos programas.

La primera es que no siempre fue posible encontrar información sobre lo que se les exige a los centros de trabajo. Este es el caso del Estado de México, que tiene el programa más exitoso si lo medimos en términos de inscripción de centros de trabajo. Sin embargo, este éxito es difícil de entender porque la información al respecto es escasa.

En los casos en los que sí pudimos encontrar la información que se le pide a los centros de trabajo, esta se queda corta, particularmente en relación con los esfuerzos que emprenden para prevenir la discriminación y la violencia. Por ejemplo: en ningún caso se les preguntó algo tan básico como si contaban con una política para la prevención de la violencia, algo que, conforme con la NOM 035, hoy deben tener. En otras palabras, existe un amplio margen para la mejora.

Finalmente, como mencionamos, una supuesta ventaja de estos programas es que suspenden las inspecciones ordinarias. Sin embargo, esto puede resultar contraproducente si se utiliza por las autoridades como justificación para la reducción de las inspecciones ordinarias.

Por ejemplo, en 2023 la Federación realizó 8,805 inspecciones ordinarias. ¿Cuántos centros de trabajo se han inscrito a su Programa de Verificación Laboral Voluntaria (Velavo) para 2023? 172. ¿Cuántos al Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Passt)? 3,087. Si nos basamos solo en los números, vemos que estos programas no sustituyen a la actividad inspectiva. Ello no significa que haya que abandonar esos programas, pero sí que su existencia no puede usarse como argumento para justificar la reducción de las inspecciones ordinarias en particular.

### 13. Hay vacíos en torno al sector informal.

Uno de los hallazgos más alarmantes es la manera en la que la inspección laboral se posiciona frente al sector informal: en respuesta a las solicitudes de acceso, las autoridades laborales señalaron que no tienen facultades para intervenir en el sector informal. Las implicaciones de esto son inmensas si se recuerda que el 27.8% de las personas ocupadas en el país trabaja en el sector informal. En el caso

de la industria indumentaria, es importante recordar que el 81% de las unidades económicas registradas son informales. Si bien la informalidad laboral no es solo responsabilidad de la inspección laboral, consideramos que esta herramienta está llamada a cumplir un papel fundamental en su reducción. Dada la sobrerrepresentación de las mujeres en la industria indumentaria y en el sector informal, nos preocupa que la inacción de la autoridad laboral –derivada de que considera que no tiene facultades para actuar– termine por configurar una forma de discriminación indirecta por género.

#### **14. La incompetencia sobre la rama de la confección.**

A partir del análisis que realizamos de la legislación nacional, concluimos que la industria textil es de competencia federal y la industria de la confección de competencia local. Sin embargo, la mitad de los estados se declararon incompetentes para inspeccionar a la industria de la confección. Por su parte, la Federación no se pronunció sobre su competencia y solo aportó información de la industria de la confección, que era la misma que proporcionó para la industria textil, lo que sugiere que no las distingue con claridad. Valga recordar que aproximadamente 786 mil personas trabajan en la industria de la confección, 66% de las cuales son mujeres ¿Qué está sucediendo con esos trabajos? No es posible saberlo con certeza, ya que las autoridades o no asumen como propia la labor de inspeccionarlos o no los distinguen lo suficiente como para generar información suficiente al respecto. Esto deja desprotegidas a cientos de miles de personas.

#### **15. La industria textil: con poca y limitada inspección.**

En relación con la industria textil, que representa uno de los dos sectores de la industria indumentaria, la investigación arrojó que la mayoría de las inspecciones que se realizan son de carácter extraordinario, lo que quiere decir que la autoridad está entrando a verificar las condiciones de la industria cuando hay una posible violación de derechos que es denunciada por las personas trabajadoras. Más allá del número y tipo de inspecciones, preocupan las herramientas con las que las autoridades las llevan a cabo. Por ejemplo: se señaló que no tenían facultades para inspeccionar las condiciones de las personas migrantes. Ello se suma a que las personas inspectoras no recibieron o no nos reportaron capacitaciones especializadas sobre la industria, lo cual significa un obstáculo para que cumplan adecuadamente con su función.

Como puede verse, la inspección en el país tiene mucho por mejorar. Ese es precisamente el foco de esta investigación: evaluar para mejorar. Por esta razón, más allá de señalar las omisiones, deficiencias y vulneraciones que ocurren en torno a la práctica inspectiva, es crucial detectar las oportunidades de mejora que ello permite. Por ello, a lo largo del informe se realiza una serie de recomendaciones para la reforma de la inspección en el trabajo. Para efectos de este resumen, se recuperan las más comunes y generales, divididas en tres rubros: la regulación, la práctica de la inspección en general y la inspección en la industria indumentaria en particular.

### ***Recomendaciones para la regulación de la violencia e inspección***

**Uno.** Se sugiere que se armonice la normatividad laboral mexicana con los términos del Convenio núm. 190 de la Organización Internacional del Trabajo.

**Dos.** Se sugiere que la autoridad eleve normativamente los requisitos necesarios para ostentar la plaza de persona inspectora, con el fin de prever que las personas inspectoras cuenten con estudios de licenciatura e ingeniería, así como conocimientos en derecho, psicología y trabajo social.

**Tres.** Se sugieren reformas a la normatividad laboral mexicana para que quede clara la facultad de las personas inspectoras de actuar frente al sector informal.

**Cuatro.** Se recomienda que se amplíe la capacidad de acción de las personas inspectoras, de modo que sean capaces de imponer medidas precautorias en materia de condiciones generales del trabajo, en las mismas condiciones que las medidas de seguridad e higiene.

**Cinco.** Se recomienda que se incorpore al proceso inspectivo la forma en la que las personas inspectoras deben atender las condiciones y necesidades de personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados durante sus visitas.

**Seis.** Se recomienda que la autoridad reforme el Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones para efectos de incluir un catálogo de clasificación de los giros comerciales e industriales existentes, incluyendo una descripción de la actividad productiva que realizan y clasificándolos conforme a la competencia federal y local. Ello para que quede claro a quién le corresponde inspeccionar qué industria.

## **Recomendaciones sobre la práctica de la inspección en general**

**Sobre el presupuesto.** Se recomienda transparentar la asignación y ejercicio de los recursos destinados a la actividad de inspección, así como los recursos asignados a la(s) unidad(es) administrativa(s) que se encarga(n) de llevar a cabo las inspecciones. Es importante conocer el detalle del gasto para evaluarlo.

**Sobre el personal.** Se recomienda aumentar el número de personas inspectoras y asignarlas a áreas específicas para mejorar la cobertura territorial y la especialización. Se sugiere la promoción del cumplimiento del principio de paridad, a través de diversos mecanismos que permitan eliminar las barreras para que las mujeres entren a las instituciones de inspección.

**Sobre las inspecciones.** Se enfatiza la importancia de priorizar inspecciones preventivas y asesorías técnicas. Se sugiere diseñar un plan anual de inspección con objetivos claros y continuar con programas de autorregulación en sectores específicos, creando indicadores para medir su efectividad.

**Registro detallado de las inspecciones.** Es fundamental establecer un sistema de registro adecuado que permita documentar las inspecciones. Estos indicadores deberían incluir datos sobre el número de inspecciones realizadas, las violaciones de derechos laborales, las medidas de seguridad impuestas y el número de sanciones aplicadas. Es fundamental poder conocer los detalles sobre las violaciones encontradas y reparadas, de forma que sea posible saber los casos de violencia y discriminación en el empleo.

**Desarrollo de indicadores para medir la actividad inspectiva.** Se deben crear indicadores homogéneos que permitan medir de manera efectiva las inspecciones en ambas industrias.

**Registro adecuado de las capacitaciones.** Se recomienda que las autoridades lleven a cabo un registro detallado de las actividades de formación que realizan con el objetivo de capacitar a las personas inspectoras. Ello incluye registrar y crear indicadores con base en el formato y la duración de la capacitación, así como los criterios de evaluación y sus resultados.

**Inspecciones focalizadas.** Se recomienda que la autoridad practique operativos focalizados de inspección en materia de violencia y acoso en el empleo con la finalidad de verificar si en los centros de trabajo se cumplen las nuevas disposiciones en la materia, tanto las establecidas en el Convenio núm. 190 como las establecidas en la legislación mexicana, incluida la NOM-035.

**Protocolos focalizados.** Se recomienda que la autoridad retome el desarrollo de protocolos de inspección por sector industrial y comercial, a fin de crear criterios homogéneos que permitan verificar las condiciones de cada sector, partiendo de un enfoque especializado que dé cuenta de los retos y necesidades que enfrenta cada uno.

**Mecanismos Alternativos de Inspección.** Se recomienda que, ahí donde existan estos mecanismos, se lleven a cabo campañas de difusión para lograr un índice más alto de inscripción. Asimismo, se recomienda que los cuestionarios incluyan preguntas relacionadas con la violencia y el acoso, la violencia y el acoso en razón de género y la situación de personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados. Estas preguntas deben acompañarse del requisito de proporcionar información documental que permita comprobar lo dicho por los centros de trabajo.

### *Recomendaciones sobre la práctica de la inspección en la industria indumentaria*

**Implementación de operativos focalizados de inspección.** Deben realizarse operativos de inspección centrados en la industria de la confección, con un enfoque en la seguridad, higiene y la prevención de la violencia, discriminación y acoso en el trabajo. Además, se debe priorizar la formalización del empleo en los micronegocios sin establecimiento, donde también se encuentra una gran parte de la fuerza laboral.

**Creación de protocolos de inspección especializados.** Se deben desarrollar protocolos de inspección específicos para cada sector de la industria (textil y confección), que consideren factores como la presencia de grupos históricamente discriminados, prácticas abusivas de subcontratación y la violencia y acoso en el empleo.

**Planes de capacitación para las personas inspectoras.** Las personas encargadas de la inspección, tanto federales como locales, deben recibir capacitación específica sobre las particularidades de la industria indumentaria, sus riesgos laborales y las diferencias entre las industrias textil y de la confección.



## Introducción

A lo largo de nuestra vida somos agentes de consumo de distintas industrias: la farmacéutica, la alimentaria, la educativa... En mayor o menor medida, cada una tiene una presencia importante en nuestra cotidianidad. De todas las industrias que existen en el mundo, hay una que nos acompaña desde nuestro nacimiento y que adquiere un papel fundamental en cada una de nuestras etapas de vida: la industria indumentaria. **Nos envuelven con una manta cuando llegamos al mundo y a partir de ese momento la ropa juega un rol importantísimo en la definición de nuestra identidad, la expresión de nuestra personalidad, nuestro género y nuestra individualidad o colectividad.** La ropa marca nuestra historia de vida.

Desafortunadamente, a pesar de la importancia de la industria indumentaria, sabemos muy poco sobre quiénes son las personas, los lugares y los procesos productivos que la hacen posible. Desconocemos el esfuerzo que implicó hacer los *jeans* que traemos puestos, las manos por las que pasaron y los centros de trabajo que estuvieron involucrados. **Desconocemos también las condiciones en las que laboran las personas que fabrican nuestra ropa,** cuyas experiencias suelen caracterizarse por las altas demandas de producción, los espacios insalubres de trabajo, la falta de acceso a prestaciones sociales, el pago a destajo y la violencia por parte de personas supervisoras y/o colegas, tanto dentro de las fábricas como fuera de estas.

No se puede hacer nada contra aquello que se desconoce y aquello que se ignora, no se puede cambiar. Por ello, **en el año 2019 Fundación Avisa y Fundación C&A pusieron en marcha la Iniciativa Arropa,** que es una apuesta por mejorar los espacios laborales de la industria indumentaria a través de recomendaciones basadas en evidencia.

Desde Intersecta, junto con otras 22 organizaciones que trabajan por la defensa de los derechos laborales desde diversos enfoques y posiciones políticas, nos unimos a la Iniciativa Arropa con el objetivo de recabar datos y analizar el ordenamiento jurídico mexicano en materia de violencia y acoso en el trabajo, creando propuestas basadas en evidencia para incidir en la toma de decisiones, reforma de normas e implementación de políticas públicas que mejoraran las condiciones de trabajo de todas las personas trabajadoras en México y, en específico, de las personas trabajadoras de la industria indumentaria.

En relación con el trabajo normativo y de política pública, una de las apuestas de la Iniciativa Arropa es articular los esfuerzos en torno al Convenio núm. 190 sobre violencia y acoso en el empleo. Este Convenio, adoptado en 2019 por la

Organización Internacional del Trabajo (OIT), busca prevenir, atender y reparar la violencia que sucede en los centros de trabajo y que afecta a todas las personas trabajadoras, sin importar su ocupación o su situación contractual.

México es uno de los pocos países que ha ratificado el Convenio y en cuyo territorio ya se encuentra en vigor. La entrada en vigor del Convenio hizo que surgieran muchas preguntas cruciales: **¿cómo vamos a lograr que el Convenio núm. 190 realmente llegue a las personas trabajadoras y cambie sus condiciones de trabajo? ¿Quién tiene la posibilidad de hacer eso? ¿Quién tiene la obligación de hacer eso? ¿Qué se tiene que enmendar? ¿Qué se tiene que arreglar? ¿Qué se tiene que fortalecer?**

En esta búsqueda por entender qué instituciones tienen la capacidad para hacer cumplir el Convenio núm. 190, llegamos a la inspección laboral. La inspección laboral, básicamente, es la encargada de promover y vigilar el cumplimiento de la legislación laboral.

La inspección laboral es una herramienta de transformación de las realidades del mundo del trabajo, un mecanismo que ya está previsto en nuestras leyes y que, sin embargo, no es tan conocido ni aprovechado. ¿Qué sabemos sobre la práctica inspectiva en México? ¿Sobre las personas que la llevan a cabo? ¿Qué implicaciones tiene para la protección de los derechos de las personas trabajadoras en general, y para quienes trabajan en la industria indumentaria en particular?

Con el objetivo de dar respuesta a estas interrogantes, nos sumamos seis organizaciones de la sociedad civil que trabajamos por la promoción y defensa de los derechos laborales en distintos estados del país: Vida Plena Puebla (Puebla), ProDESC (Ciudad de México), Prosociedad (Jalisco), Igualab (Tlaxcala), Colectivo Raíz (Guanajuato) e Intersecta (Ciudad de México). La industria indumentaria tiene una presencia importante en todas estas entidades, de modo que nos unió el interés por conocer el potencial de la práctica inspectiva para mejorar los mundos del trabajo de quienes en ella laboran.

En ese sentido, el presente informe tiene como objetivo trazar una radiografía sobre la inspección laboral en México, con un foco en las capacidades y limitaciones de esta figura para implementar el Convenio núm. 190, de tal manera que verdaderamente cambie las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras en México; sobre todo de aquellas que se encuentran en situaciones de precariedad más acentuadas, como quienes trabajan en la industria indumentaria.

Con base en nuestra investigación, nos percatamos de que la inspección laboral es una materia que ha sido poco abordada, por lo que este documento busca reunir el diagnóstico más completo y actualizado de esta práctica en México, tanto a nivel federal como local, con un foco en seis entidades prioritarias (Ciudad de México, Estado de México, Puebla, Guanajuato, Jalisco y Tlaxcala). El documento incluye una revisión detallada de la normativa mexicana y de los datos a los que pudimos acceder sobre inspección laboral mediante solicitudes de información. Con base en esta evidencia, aportamos recomendaciones específicas para fortalecer la práctica inspectiva en México.

Para tal fin, el informe se estructura de la siguiente manera: el primer apartado está dedicado a explicar la metodología de la investigación, construida a partir de la revisión de literatura, análisis jurídico, solicitudes de acceso a la información pública y entrevistas.

El corazón de la investigación está basado en solicitudes de acceso a la información pública. Entre las seis organizaciones enviamos un total de 566 solicitudes de acceso a la información, preguntando sobre la inspección laboral tanto a nivel federal como local para el periodo de 2015 a 2023.

El segundo apartado presenta un análisis detallado de la regulación de la violencia y el acoso en detrimento del derecho al trabajo en México, para construir un piso común respecto a la normativa actual en la materia. En esta sección explicamos por qué el Convenio 190 es novedoso y qué implicaciones tiene para una legislación que, en años recientes, se ha reformado para reconocer el abordaje de la violencia y la discriminación como elementos centrales de la lucha por un trabajo decente.

El tercer apartado se enfoca en la regulación de la inspección laboral en México y proporciona información sobre esta figura, sus alcances, las personas que la llevan a cabo y el funcionamiento del procedimiento inspectivo. Sirve para introducir a la inspección. Qué es, qué hace y por qué importa lo que hace, según la ley.

*Los apartados cuarto y quinto están dedicados a la inspección en la práctica. Básicamente: ¿qué sabemos sobre cómo opera la inspección en el país, más allá de lo que la ley dice que debe pasar?*

*Aunque nuestro foco es la industria indumentaria, nos pareció importante preguntarnos por la inspección en general. A ello está dedicado el cuarto apartado. Ofrece una aproximación general a la inspección en México, tanto a nivel Federal*

como a nivel local, en las seis entidades prioritarias del informe: Ciudad de México, Estado de México, Guanajuato, Jalisco, Puebla y Tlaxcala. Esa sección, construida a partir de las solicitudes de acceso, presenta la información disponible sobre la asignación presupuestaria, los programas de inspección, las inspecciones realizadas, las personas inspectoras por entidad y recomendaciones específicas, entre otros datos.

El quinto apartado, por su parte, está dedicado a la información disponible sobre la inspección laboral en la industria indumentaria. Empezamos ofreciendo un panorama sobre la industria: ¿cuántas personas trabajan en ella? ¿Quiénes son? ¿De qué tipo de trabajos se trata? ¿Cómo son los centros de trabajo en los que se desarrollan la mayoría de sus labores? Es importante conocer las características particulares de la industria para entender los retos específicos que supone para la inspección laboral. De ahí, pasamos a explorar lo que sabemos sobre esta figura en la industria indumentaria. Todo ello se explora en este apartado, que presenta la información primero de la Federación y después de los estados prioritarios.

Finalmente, el documento cierra con recomendaciones generales para fortalecer la inspección en México.

Este informe busca abonar algunas piezas al rompecabezas que las 23 organizaciones que conformamos la Iniciativa Arropa hemos tratado de armar en colectivo los últimos cinco años. Nuestro objetivo es posicionar a la inspección laboral como una herramienta indispensable para la creación de mundos del trabajo libres de discriminación y violencia. Es, además, parte del esfuerzo que todas estas organizaciones hemos emprendido para impulsar la mejora de las condiciones laborales de las personas en México. Esperamos que estas páginas sean un insumo de utilidad para las personas tomadoras de decisiones y que lleven a medidas que fortalezcan la práctica inspectiva en México.

## Metodología

En la presente investigación buscamos responder cuál es el estado de la inspección laboral en México y si esta figura tiene la capacidad para implementar el Convenio núm. 190 sobre violencia y acoso en los centros de trabajo, particularmente en aquellos de la industria indumentaria.

Pero para poder saber si las autoridades de inspección laboral son capaces de verificar que todas las personas trabajadoras en México estén disfrutando de su derecho a desarrollarse en mundos del trabajo libres de violencia y acoso, primero teníamos que responder muchas preguntas, como: qué es la inspección laboral, qué puede y qué no puede hacer, quién la hace y qué herramientas tiene para hacerla, entre otras. En un primer momento, realizamos una revisión de los informes de labores de la autoridad y la literatura disponible en la materia, pero esto fue insuficiente para responder nuestras preguntas.

Esta falta de respuestas nos condujo a buscar fuentes que pudieran llenar los grandes vacíos de información que encontramos. Con esto en mente, diseñamos una investigación con la técnica de bola de nieve: los hallazgos que encontramos a partir de la revisión documental nos condujeron al diseño de nuevas preguntas que sometimos directamente a la autoridad a través de solicitudes de acceso a la información pública. A su vez, recurrimos al uso de otros métodos de investigación, como las entrevistas y la suma de más participantes. A continuación se detalla la metodología usada para esta investigación.

### **Análisis jurídico de la legislación**

La primera fase de la investigación consistió en realizar un análisis jurídico de la normatividad nacional en materia de derecho del trabajo y la figura de la inspección como herramienta de verificación del cumplimiento de la legislación laboral por parte de las personas empleadoras. Antes de preguntarnos por el estado actual de la inspección, era importante conocer qué decía la legislación sobre la inspección laboral para poder entender qué era capaz de hacer (o no hacer), quién podía hacerlo, en qué términos y por qué.

Para este fin, analizamos los siguientes instrumentos normativos:

- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- La Ley Federal del Trabajo;
- El Reglamento General de Inspección del Trabajo y Sanciones;
- Las Normas Oficiales Mexicanas emitidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; y
- Otras que tuvieran relación indirecta con el marco normativo de inspección.

Además del análisis de la regulación de la inspección, era importante entender la regulación de la violencia, el acoso y la discriminación. Esto implicó revisar a detalle una variedad de instrumentos jurídicos, entre ellos:

- El Convenio núm. 190 de la Organización Internacional del Trabajo y su Recomendación núm. 206
- Otros convenios relevantes de la OIT, como el núm. 100 sobre la igualdad de remuneración y el 111 sobre discriminación en el empleo
- La Ley Federal del Trabajo
- El Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo
- La Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención

## Solicitudes de información

En adición al análisis de la legislación laboral, decidimos utilizar otras dos técnicas de investigación: el requerimiento de información a las autoridades laborales encargadas de llevar a cabo las inspecciones laborales mediante solicitudes de acceso a la Información y la recopilación de testimonios de personas que tuvieran relación directa o indirecta con la figura de la inspección y con la industria textil y de la confección.

Toda vez que uno de los hallazgos de la primera parte de la investigación fue que la inspección laboral es de competencia concurrente entre la autoridad laboral federal y las autoridades laborales de las entidades de la República, y que la industria textil es competencia de la autoridad laboral federal, mientras que la industria de la confección le compete a la local, se decidió delimitar territorialmente la segunda parte de la investigación y enfocarnos en entidades federativas con una presencia importante de centros de trabajo de la industria indumentaria.

Con base en los objetivos de Fundación Avina<sup>1</sup> y el análisis del Directorio Nacional de Unidades Económicas del INEGI, tomamos la decisión de enfocar la investigación en las siguientes entidades federativas: Ciudad de México, Estado de México, Puebla, Guanajuato, Tlaxcala y Jalisco.

---

<sup>1</sup> Los objetivos de la Iniciativa Arropa son: (1) fortalecer el ecosistema de defensa de derechos humanos laborales; (2) promover normativas internas y buenas prácticas en el sector privado para garantizar la rendición de cuentas empresarial; (3) incidir en la formulación e implementación de leyes y políticas públicas que protejan el trabajo digno. La iniciativa tiene un enfoque geográfico en estados de la República mexicana con alto índice de concentración de centros de trabajo y personas trabajadoras de la industria indumentaria. De forma prioritaria, estas entidades son: Ciudad de México, Estado de México, Puebla, Tlaxcala, Jalisco y Guanajuato; y de forma secundaria: Querétaro, Yucatán, Oaxaca, Coahuila e Hidalgo.

Para realizar el requerimiento de información a las autoridades laborales, presentamos solicitudes de información mediante la Plataforma Nacional de Transparencia. Para recopilar testimonios de actores clave, realizamos entrevistas semi estructuradas con base en un mapeo de actores y criterios de selección predefinidos.

## **Trabajo en colectivo**

En esta segunda parte de la investigación se sumaron cinco organizaciones de derechos humanos especialistas en derechos laborales, provenientes de las entidades que fueron identificadas como relevantes para la industria indumentaria por Fundación Avina en el marco de la Iniciativa Arropa o con contacto en dichos sitios.

Las organizaciones fueron seleccionadas por Intersecta después de haber participado un proceso de formación de dos etapas:

1. Taller “Juntas exigiendo el C190”, llevado a cabo por Intersecta y dirigido a colectivas y organizaciones de la sociedad civil especializadas en materia de derechos laborales.

El taller se llevó a cabo mediante una convocatoria cerrada, a través de invitaciones directas a veinte organizaciones provenientes de seis entidades federativas prioritarias para Iniciativa Arropa.

El formato del taller fue virtual y consistió de 6 sesiones, de 2.5 horas de duración cada una. El objetivo de este taller fue generar un piso común de conocimiento respecto del Convenio núm. 190 y articular un espacio para generar alianzas para la promoción del cumplimiento del Convenio.

Las organizaciones que completaron el Taller “Juntas” fueron invitadas a postularse para participar en la investigación sobre inspección del trabajo. De quienes postularon, elegimos a seis organizaciones, que son las que participaron en la presente investigación. El proceso contempló una formación especializada que permitió sentar bases comunes sobre la inspección, las solicitudes de acceso a la información y la ruta metodológica para la investigación.

2. Formación especializada “Juntas inspeccionando la inspección en México”, llevado a cabo por Intersecta y dirigido a las organizaciones participantes en la investigación.

La formación fue presencial en la Ciudad de México, y tuvo una duración de dos días. El objetivo de este espacio fue presentar la propuesta de investigación y generar herramientas que las organizaciones pudieran poner en práctica para participar en la investigación mediante un ejercicio de fiscalización a las autoridades del trabajo de sus entidades.

Las organizaciones participantes y las entidades en las que se enfocaron fueron:

- **Colectivo Raíz**, que se enfocó en Guanajuato
- **Igualab**, que se enfocó en Tlaxcala
- **ProDESC**, que se enfocó en Ciudad de México
- **Prosociedad**, que se enfocó en Jalisco
- **Vida Plena Puebla**, que se enfocó en Puebla

En Intersecta asumimos la investigación de la Federación y del Estado de México.

## **Diseño y envío de las solicitudes de acceso a la información**

Las solicitudes de información se basaron en el requerimiento de respuesta a 74 preguntas indicadoras que se crearon a partir de las facultades y obligaciones prescritas en la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones para la figura de la inspección y las personas que la llevan a cabo.

Dividimos las preguntas indicadoras en dos grandes bloques: (1) características generales de la inspección laboral en México y (2) la inspección en relación con las condiciones laborales de la industria textil, en el caso de la Federación, y de la industria de la confección, en el caso de las entidades federativas.

A su vez, dividimos estos bloques en ejes temáticos. El primer bloque tuvo 7 ejes temáticos, con un total de 44 preguntas. El segundo bloque estuvo compuesto por 5 ejes temáticos, con un total de 30 preguntas.

**La lista completa de preguntas se encuentra en el Anexo A.** A continuación se desglosan los temas de los bloques de preguntas:

## Bloques de preguntas para la investigación sobre la inspección laboral en México

<b>Características generales de la inspección laboral en México</b>	<b>1.1</b> Número de inspecciones	<b>La inspección en relación con las condiciones laborales de la industria indumentaria</b>	<b>2.1</b> Número de inspecciones a centros de trabajo dentro de la industria indumentaria
	<b>1.2</b> Inspecciones y violaciones a disposiciones específicas		<b>2.2</b> Inspecciones a violaciones específicas y resoluciones
	<b>1.3</b> Programas de inspección		<b>2.3</b> Perfil y capacitación de las personas inspectoras
	<b>1.4</b> Capacidad institucional		<b>2.4</b> Inspección y políticas y protocolos para la atención de violencia y discriminación en el trabajo
	<b>1.5</b> Perfil y capacitación de las personas inspectoras		<b>2.5</b> Mecanismos Alternativos a la Inspección
	<b>1.6</b> Coordinación entre autoridades locales y federales		
	<b>1.7</b> Mecanismos Alternativos a la Inspección		

Las preguntas del primer bloque fueron enviadas a las autoridades laborales de la Federación y Ciudad de México, Estado de México, Puebla, Guanajuato, Tlaxcala y Jalisco.

Las preguntas del segundo bloque las enviamos a la Federación, con cuestionamientos específicos sobre la industria textil, y a los estados, con preguntas enfocadas a la industria de la confección. Esto porque el análisis de la legislación nacional arrojó que la industria textil era de competencia federal y la industria de la confección de competencia local.<sup>2</sup> Sin embargo, las respuestas recibidas por los estados hicieron necesario que, de forma posterior a la primera ronda de solicitudes, se cuestionara a la Federación sobre el sector de la confección, en tanto que 3 de los 6 estados se declararon incompetentes por asimilar esta industria a la industria textil.

<sup>2</sup> El artículo 123, apartado A, fracción XXXI, inciso a), numeral 1, señala que aunque la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de las entidades federativas, la industria textil es de competencia exclusiva de las autoridades federales. En ese sentido, todo lo que escape de la definición de la industria textil (y demás numerales de la fracción), es de competencia local. Además, el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte, México SCIAN 2023 asigna a la industria textil las siguientes actividades productivas: (1) fabricación de insumos textiles y acabado de textiles y (2) fabricación de productos textiles, excepto prendas de vestir. La actividad productiva de la (1) Fabricación de prendas de vestir, compone la industria de la confección y por el principio de reserva de competencias, es de competencia estatal.

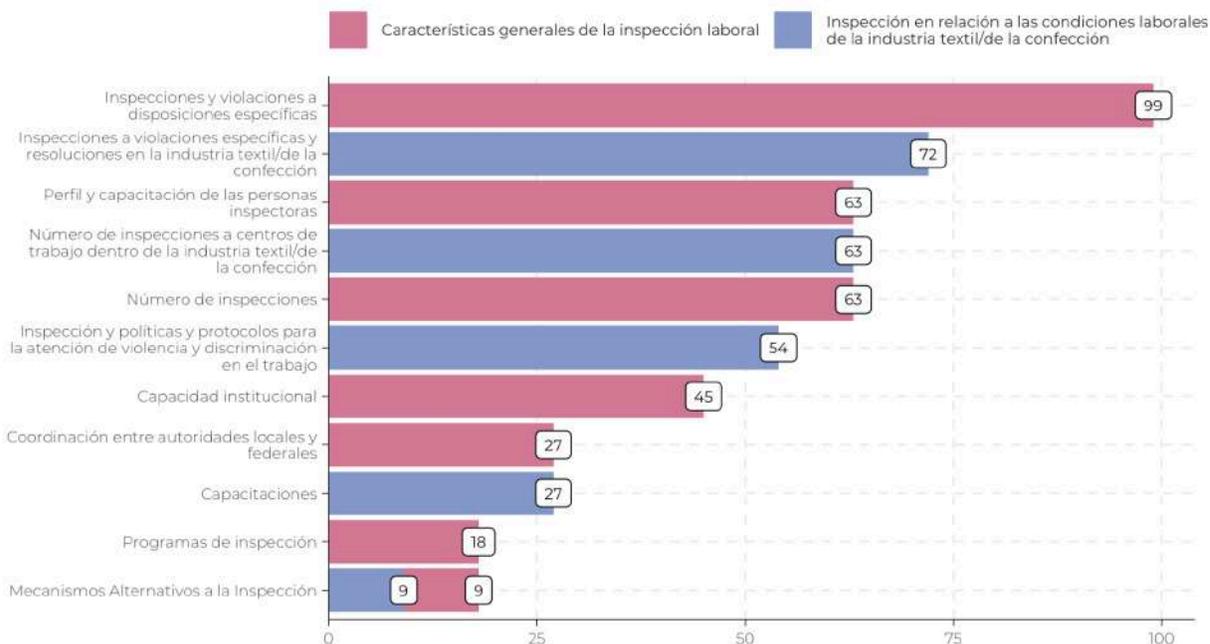
## Respuestas a las solicitudes de acceso a la información

La calidad de la información recibida por las autoridades laborales fue muy variada.<sup>3</sup> En total, se enviaron 566 solicitudes de acceso a la información, requiriendo información sobre cada una de las preguntas indicadoras para el periodo de 2015 a 2023. En específico, 45 de estas solicitudes fueron dirigidas a la autoridad laboral del Estado de México, 326 a Ciudad de México, 39 a Tlaxcala, 71 a Puebla, 33 a Jalisco, 1 a Guanajuato y 51 a la Federación. El motivo de la disparidad entre el número de solicitudes para cada autoridad es que cada organización participante definió su estrategia de presentación de solicitudes; el único requisito era que se incluyeran todas las preguntas.

En ese sentido, para permitir la comparabilidad de porcentaje de respuesta a las solicitudes, la estadística de este apartado tomará como unidad de análisis el número de requerimientos de información. La siguiente figura muestra la distribución del número de requerimientos por sub-bloque y sub-bloque temático.

### Solicitudes de acceso presentadas por sub-bloque temático

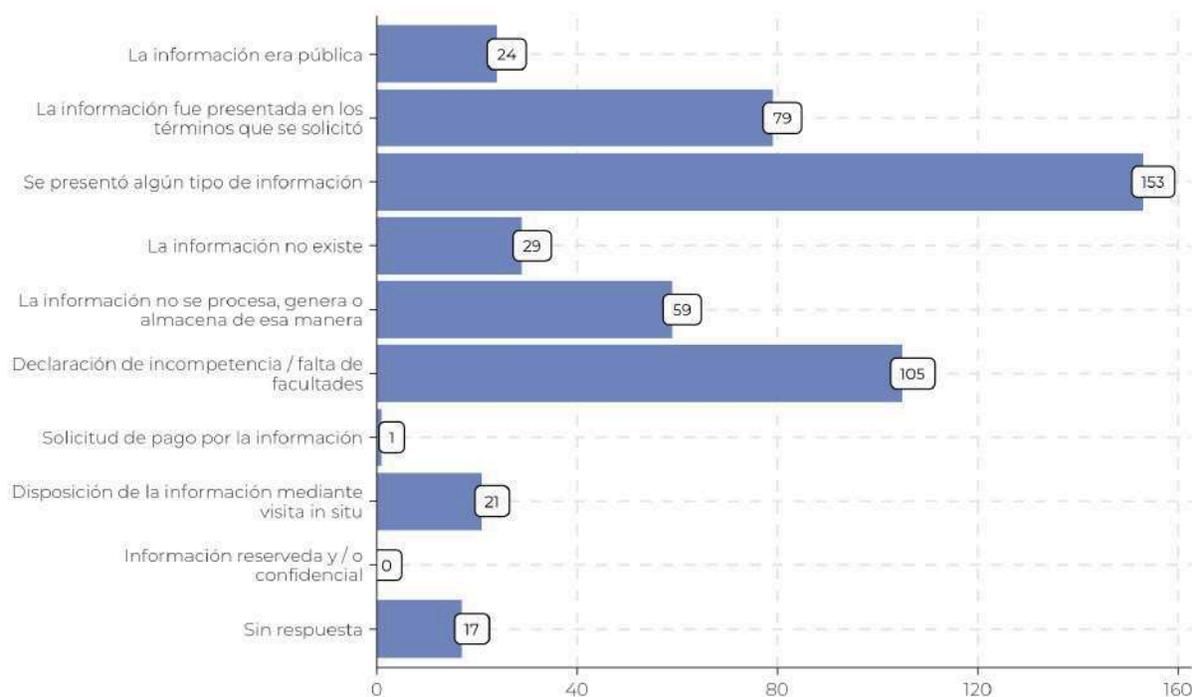
Según bloque temático



<sup>3</sup> Véase Anexo B.

En general hubo un alto porcentaje de respuesta a las solicitudes presentadas: **únicamente no se obtuvo respuesta para el 3.5% de la información requerida.** Sin embargo, la respuesta por parte de la autoridad a las solicitudes no garantiza la calidad de la información contenida en estas. En muchos casos los procesos de solicitud de acceso a la información concluyeron en la no obtención de información relevante para la investigación, como lo muestra la siguiente figura.

### *Respuestas de las autoridades a las solicitudes de acceso*



Las respuestas de la autoridad laboral se clasificaron en 9 categorías:

- La información era pública, es decir, la información se encontraba disponible en algún sitio web y la autoridad nos dirigió a ella.
- La información fue presentada en los términos que se solicitó.
- Se presentó algún tipo de información; es decir, la autoridad dio respuesta a la pregunta con información incompleta o con información que no respondía a la pregunta realizada.
- La información no existe.
- La información no se procesa, genera o almacena de esa manera. La diferencia con el rubro previo es que aquí la autoridad reclama el *cómo se le pide que entregue la información*: no dice que no la tiene, dice que no la tiene *como se la estamos pidiendo*.
- Declaración de incompetencia / falta de facultades.
- Disposición de la información mediante visita in situ. Esto quiere decir que debíamos presentarnos físicamente en las oficinas para revisar la información.

- Información reservada y /o confidencial.
- Sin respuesta.

Es decir, únicamente se obtuvo algún tipo de información útil para el análisis sobre la situación de la inspección laboral en el 56.8% de los requerimientos a las autoridades laborales.

Además, la solicitud de pago para obtener la información fue una práctica recurrente por parte de la Federación. En específico, se pagó para poder acceder a la información en el 44% de los requerimientos hechos a la Federación. La autoridad federal justificó la solicitud de pago con la magnitud de los archivos que contenían la información.

En total, pagamos \$260 pesos para poder acceder a la información. Esta fue entregada mediante un disco compacto en las instalaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. La entrega de los discos requirió que nos identificáramos mediante la presentación de identificación oficial y registro de datos personales. Estos requisitos para acceder a la información son **más gravosos que los establecidos en la Plataforma Nacional de Transparencia.**

Si bien el cobro por costos de entrega de la información ha sido declarado constitucional por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, siempre y cuando estos no excedan los costos reales en los que incurrió el Estado para entregar la información ni constituyan una barrera desproporcionada al ejercicio del derecho al acceso a la información pública,<sup>4</sup> nos preocupa que casi toda la información correspondiente a la práctica de inspecciones por parte de la autoridad federal haya sido entregada de esta manera.

Esto, en tanto que la entrega de información mediante discos compactos significa que la información únicamente estará disponible para la persona que realizó la solicitud de acceso, y que no podrá ser consultada por otras personas ciudadanas interesadas en la actividad inspectiva federal. En ese sentido, alentamos a la autoridad a llevar a cabo esfuerzos para publicitar información más detallada en materia de inspecciones y la exhortamos a subir sus bases de datos a la Plataforma Nacional de Transparencia.

Ahora bien, la tasa de respuesta con algún tipo de información no fue homogénea por bloque temático. Como muestra la siguiente figura, fue más común no recibir información útil para la investigación para los requerimientos del bloque temático de la inspección en relación a las condiciones laborales de la industria textil y de la confección.

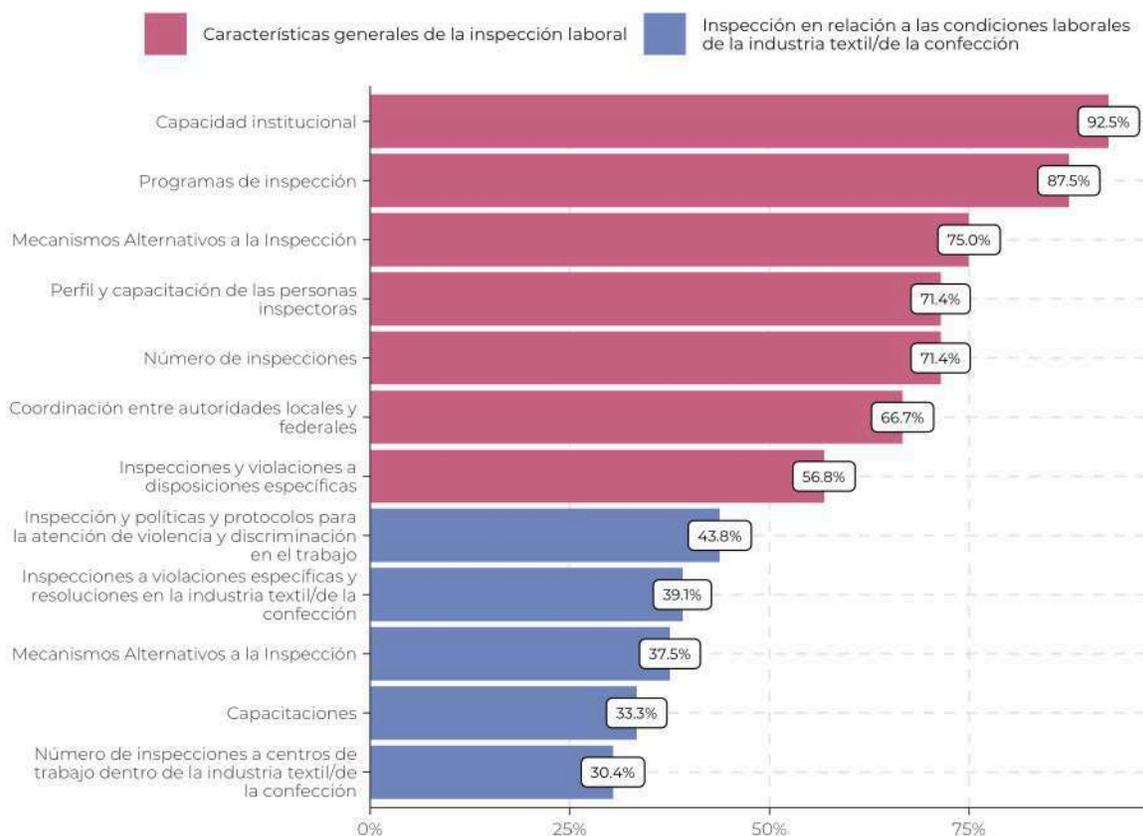
---

<sup>4</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Acción de Inconstitucionalidad 50/2023*, resuelta el 21 de septiembre de 2023.

En sí mismo, este fue un hallazgo extremadamente importante y preocupante, porque significa que las autoridades locales no fueron capaces, de forma generalizada, de contestar a los requerimientos de información que les hicimos sobre **toda una industria**.

*Porcentaje de respuestas de las autoridades a las solicitudes de acceso en las que se obtuvo algún tipo de información*

Por sub-bloque temático, según bloque temático



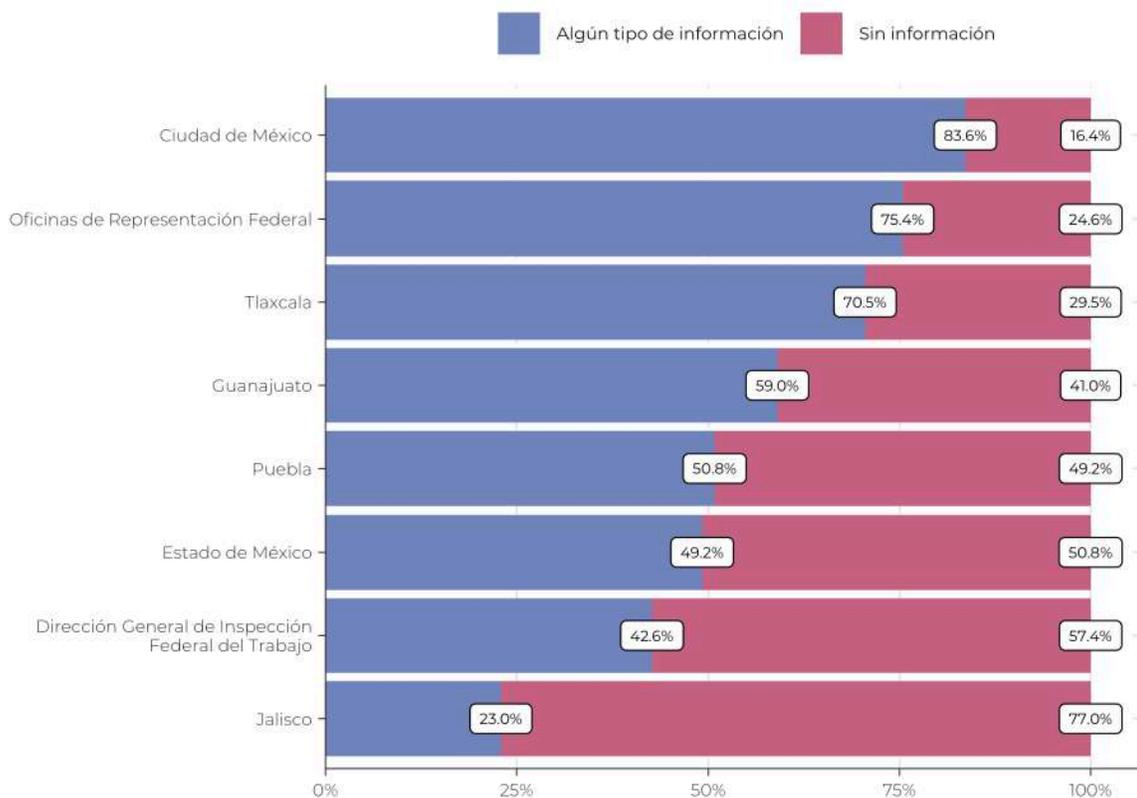
De la misma manera, la capacidad de las autoridades laborales para proporcionar información sobre cada requerimiento fue dispar: mientras que en Ciudad de México se obtuvo información para el 83.6% de la información solicitada, en las entidades de Puebla y Estado de México se obtuvo algún tipo de información en aproximadamente el 50% de los requerimientos.

En el caso de los requerimientos de información dirigidos a la autoridad laboral de Jalisco, la ausencia de respuesta con algún tipo de información fue más alta: únicamente proporcionó información en 1 de cada 4 requerimientos. Las justificaciones más frecuentes para no proporcionar la información por parte de

esta autoridad fueron que la información no se procesa, genera o almacena de la manera solicitada -particularmente respecto a las características generales de la inspección- y la declaración de incompetencia o falta de facultades -mayormente para la información en relación a las condiciones laborales de la industria textil / de la confección-.

### Respuestas de las autoridades a las solicitudes de acceso

Por entidad



La autoridad laboral de Jalisco no fue la única que recurrió de manera frecuente a la declaración de incompetencia o falta de facultades para no proporcionar información sobre la inspección laboral a la industria textil / de la confección: en el 45% de los requerimientos de este bloque se respondió de la misma manera.

## Consulta de fuentes públicas y literatura en la materia

La información recibida por las autoridades del trabajo fue complementada con la consulta de páginas de transparencia, páginas oficiales de las secretarías del trabajo y las direcciones de inspección, perfiles de redes sociales de las secretarías del trabajo, notas periodísticas y literatura especializada.

En particular, se consultó y utilizó información en materia de transparencia presupuestaria, directorios de personal adscrito a las unidades administrativas, ejercicios de rendición de cuentas en materia de salarios, así como toda la información publicada en materia de la labor inspectiva de la federación y las entidades federativas.

Respecto de la literatura, se consultó y utilizó información en materia de las condiciones de la industria indumentaria, precariedad laboral y derechos laborales.

## Entrevistas a actores relevantes de la inspección y la industria indumentaria

Por último, para retroalimentar y dar sentido a la información adquirida en las solicitudes de información y la investigación documental, buscamos conocer las perspectivas de las personas que están en contacto con la figura de la inspección laboral y con la industria indumentaria.

Delineamos los siguientes perfiles para la selección de las personas a entrevistar:

- Personas inspectoras adscritas a la Federación o a las entidades federativas seleccionadas
- Personas con cargos de dirección en instituciones relacionadas con la figura de inspección
- Personas trabajadoras de la industria indumentaria cuyos centros de trabajo han sido objeto de inspección o no han sido objeto de inspección por obstáculos identificables al desahogo de la misma

Con base en estos perfiles, se realizó un mapeo de actores que consistió en el análisis de notas periodísticas, micrositos de las secretarías del trabajo y perfiles en redes sociales, a partir del cual identificamos a 15 personas que empataron con alguno de estos supuestos. Contactamos a las personas identificadas de forma escalonada, según fuimos recibiendo respuestas a las solicitudes de entrevista. En total, se realizaron seis entrevistas a personas en contacto con el procedimiento de inspección y la industria indumentaria.

Los perfiles de las personas que fueron entrevistadas son:

- Dos personas inspectoras estatales;
- Una persona trabajadora de la industria indumentaria;
- Dos personas con cargos de dirección en instituciones del trabajo;
- Una persona consultora en materia de inspección;

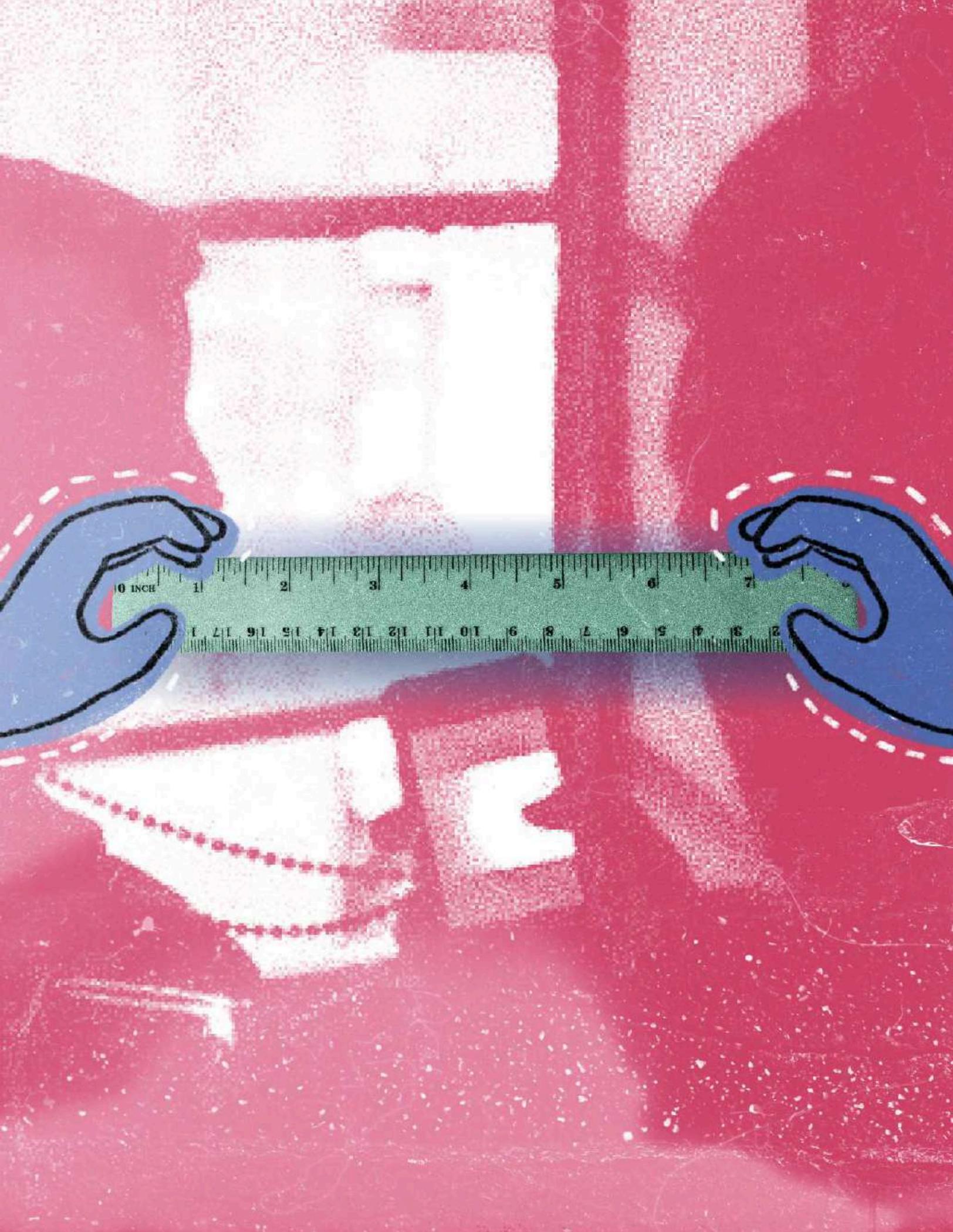
Las personas entrevistadas fueron contactadas a través de correo electrónico, redes sociales y aplicaciones de mensajería instantánea. Las entrevistas fueron realizadas en formato virtual y presencial, según las preferencias de las personas interlocutoras.

Todas las entrevistas tuvieron un formato semi-estructurado. Es decir, partieron de una batería de preguntas base enfocada en conocer el estado de la inspección en su comunidad y el contacto entre la herramienta y la industria indumentaria, pero la conversación podía dar oportunidad para ajustar las preguntas establecidas de acuerdo con la información proporcionada.

## **Lo que se dejó fuera**

Como hemos explicado, en esta investigación buscamos responder cuál es el estado de la inspección laboral en México y si esta figura tiene la capacidad para implementar el Convenio núm. 190 sobre violencia y acoso en los centros de trabajo, particularmente en aquellos de la industria indumentaria. En ese sentido, el enfoque principal de la investigación es la actividad de las secretarías del trabajo federal y locales, las unidades administrativas encargadas de la inspección laboral y las personas inspectoras adscritas que desahogan dichas inspecciones.

En virtud de esta prioridad, se dejó fuera del estudio a los órganos jurisdiccionales en materia del derecho del trabajo; a los órganos administrativos, como la Procuraduría de Defensa del Trabajador, que se relacionan con la inspección de forma indirecta; y a los centros de trabajo, cámaras de comercio y similares, en relación con su capacidad de incidir en las decisiones o comportamientos de las autoridades de inspección.



## La regulación de la violencia laboral

Uno de los objetivos de la Iniciativa Arropa de Fundación Avina era “incidir en las reglas del juego y en las prácticas de la industria de la indumentaria en México para promover condiciones de trabajo digno”. Para ello, se estimó necesario impulsar una diversidad de cambios, incluidos aquellos que transformaran la “formulación e implementación de leyes y políticas que protejan al trabajo digno”. A su vez, esto debía traducirse en una variedad de esfuerzos, incluidos aquellos que promovieran la implementación del Convenio núm. 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El Convenio núm. 190 es un tratado internacional que establece una serie de principios, derechos y obligaciones para el abordaje de la violencia en el mundo del trabajo. Se adoptó en Ginebra en 2019 y para enero de 2025 ha sido ratificado por 47 países, entre ellos México.<sup>5</sup> La ratificación quiere decir que los países aceptan sus disposiciones y que tomarán las medidas necesarias para cumplir con ellas. En el caso de México, se ratificó el 6 de julio de 2022 y entró en vigor un año después, en 2023.

Ahora: ¿por qué el Convenio 190 es relevante para la industria indumentaria y para el trabajo digno? ¿Cuáles son sus aportes respecto a la regulación existente en el país? ¿Qué implica “facilitar su implementación”? ¿Qué papel juega en ello la inspección en el trabajo? Este apartado está dedicado a tratar de responder estas preguntas.

De manera resumida: el Convenio núm. 190 incorpora definiciones y protecciones novedosas, aún no reconocidas en la normatividad mexicana. En este sentido, su ratificación sí obliga a la generación de una serie de cambios a nivel legislativo. El reto mayor, sin embargo, como ocurre con mucha de la normatividad en México, es el de la garantía de su efectividad: que se traduzca en la *realidad* de millones de personas trabajadoras. Para que ello ocurra, el propio Convenio establece un papel crucial para la inspección laboral.

### Lo básico del Convenio núm. 190

El Convenio 190 tiene que ver con el problema de la violencia en el trabajo y fue adoptado luego de que se estimara que, a nivel internacional, no existía una regulación adecuada para este problema.<sup>6</sup> Esto es increíble, considerando que la OIT tenía 189 Convenios previos que había emitido desde 1919 para atender una serie de problemáticas laborales, incluyendo la del trabajo forzado, el desempleo,

<sup>5</sup> “Ratificación del C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)”, Organización Internacional del Trabajo, consultada el 10 de febrero de 2025.

<sup>6</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, 2018.

la edad mínima para trabajar, la igualdad de remuneración y la discriminación. Sin embargo, ninguno contenía lo necesario para atender la violencia de forma integral. El punto del Convenio 190 era subsanar estas insuficiencias y concentrar en un solo documento todas las definiciones, derechos y obligaciones necesarias para lidiar con la violencia adecuadamente.

Si bien sus aportaciones son múltiples, a continuación destacamos algunas.<sup>7</sup>

Para empezar, está la definición de “violencia” que ofrece el Convenio. Este concepto, según el artículo 1 del Convenio “designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico”. Esta definición importa por varias razones, de las que destacamos tres.

La primera es que no acota la violencia al daño físico ni sexual, sino que se extiende al ámbito psicológico y económico. De acuerdo con el análisis que hizo la OIT previo al Convenio, la mayoría de los países no reconocían todas estas formas de violencia. Con el Convenio, tienen que reconocerlas. No basta con hablar de acoso sexual o con proscribir la violencia física; se tiene que reconocer también las afectaciones psicológicas y económicas.

La segunda aportación de la definición es que no es necesario que un acto se repita varias veces para que se configure la violencia. Basta con que suceda una sola vez para que un acto configure violencia. Anteriormente, en muchos países solo se consideraba que algo era violento si ocurría de forma “sistemática” o “persistente”. De acuerdo con el Convenio, eso ya no debe ser así. Algo es violento ya sea que ocurra una o muchas veces.

La tercera razón por la cual la definición es importante es por la manera en la que resuelve el problema de la comprobación del daño. Muchas veces se exigía que las conductas *efectivamente* causaran un daño en las víctimas. Si las víctimas no mostraban ese daño, se consideraba que no había sucedido violencia. En otras palabras, la violencia dependía de su efecto, no de la conducta en sí. El Convenio cambia ese esquema: una conducta es violenta aunque no *genere* un resultado particular. Basta con que sea *susceptible* de generarlo.

Además de esa definición de violencia, el Convenio incluye otras aportaciones importantes.

---

<sup>7</sup> Haydeé Gómez, “Siete razones por las que nos beneficia la ratificación del Convenio 190 de la OIT” *Animal Político: Blog de Intersecta*, 16 de marzo de 2022.

Por ejemplo: protege no solo a las personas trabajadoras, sino a “las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo”. Esto supone una transformación importante. Típicamente, el derecho laboral se define como el derecho que regula la relación de trabajo entre la parte patronal y la persona trabajadora. Definicionalmente, aplica para *quienes tienen una relación laboral*. Entonces, ¿qué sucede con todas las personas que no tienen una relación laboral, pero que aún así están en el mundo laboral y, por lo mismo, pueden resentir sus violencias? El Convenio es claro: se tiene que descifrar la forma de protegerles.

Algo similar ocurre con los lugares en los que sucede la violencia. De acuerdo con el Convenio, se tiene que proteger a las personas de la violencia que ocurre “durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo”. Ello puede incluir aquella que sucede “en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo”; “en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo”; y “en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación”. Previo al Convenio, existía una tendencia generalizada de acotar las protecciones laborales al espacio *físico* del centro del trabajo. Con el Convenio, la legislación ya no puede quedarse ahí, tiene que expandirse a reconocer todos esos otros momentos y lugares en donde puede ocurrir la violencia.

Como puede verse, el Convenio ofrece una definición y protecciones expansivas en relación con la violencia. En adición a ello, contiene disposiciones específicas que obligan a reconocer cómo esta se cruza con otros fenómenos, como la discriminación o la informalidad.

Por ejemplo, el Convenio establece que los Estados deberán adoptar normas que “garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”. Esto es crucial porque implica el reconocimiento de que aunque la violencia puede afectar a *cualquier persona*, puede afectar *desproporcionadamente* a ciertos grupos más que otros (como es el caso de la violencia sexual, que afecta desproporcionadamente a mujeres).<sup>8</sup> La legislación tiene que ser capaz de reconocer ambas cuestiones.

---

<sup>8</sup> Intersecta, *La violencia en el mundo del trabajo. Datos básicos para la seguridad y la igualdad*, volumen 1, 2023.

Otro de los puntos cruciales es que el Convenio debe aplicar “a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales”. Considerando que en México el 27.8% de las personas trabaja en el sector informal,<sup>9</sup> el Convenio tiene implicaciones importantes. Para cumplir con él, las autoridades tienen que descifrar cómo hacer efectivas sus disposiciones para beneficiar a al menos 1 de cada 3 personas trabajadoras en el país.

Una última cuestión a rescatar sobre los cambios conceptuales que supone el Convenio es la de la vinculación entre la violencia en el trabajo con la violencia doméstica. Como puede leerse en el preámbulo del Convenio, “la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad así como la seguridad y salud” de las personas trabajadoras. Por esta razón, se consideró necesario que todos los Estados deban adoptar medidas para “reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo”.

Además de los cambios conceptuales que supone el Convenio, este también incluye una serie de medidas que los Estados deben implementar.

Para concluir, destacamos que el Convenio le impone al Estado la obligación de exigirle a la parte patronal “tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia”. Es decir, establece que la prevención y atención de la violencia no es algo que les corresponda solo a las autoridades estatales, sino que los centros de trabajo en sí mismos también tienen que tener mecanismos para abordarla.

La pregunta obligada es: ¿hasta dónde cumple la normatividad mexicana con lo que exige el Convenio?

## **Las innovaciones de la normatividad mexicana**

Es fundamental reconocer que la legislación laboral en México se ha transformado para abordar la violencia y la discriminación, particularmente en los últimos quince años. Es importante enlistar y explicar algunos de los cambios más importantes que, como podrá verse, incluye ofrecer definiciones sobre la violencia y puntualizar las obligaciones de los centros de trabajo para abordarla.

En 2012, por ejemplo, se introdujo una definición de lo que se considera el “trabajo digno o decente”. Esta definición incluye un trabajo “en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador”, en el que “no existe discriminación” y en el que “se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e

---

<sup>9</sup> De acuerdo con el informe *El laberinto de la informalidad: Mitos, trampas y realidades* (2024), de las organizaciones Oxfam México y México ¿cómo vamos?, el 54.3% de las personas están en la informalidad, entendiéndose por tal que carecen del acceso a la seguridad social. Sin embargo, *no todas esas personas están en el sector informal*. La informalidad ocurre también en empresas, gobierno e instituciones, en el ámbito agropecuario y en el trabajo del hogar remunerado.

higiene para prevenir riesgos de trabajo”. Como parte de los principios generales de la Ley, se estableció la tutela de la “igualdad sustantiva” y se definió como de “interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia”. En este sentido, la atención a la violencia fue parte de un esfuerzo más amplio para garantizar trabajos decentes.

La reforma de 2012 también introdujo los conceptos de “hostigamiento” y “acoso sexual” a la Ley Federal del Trabajo. Además de definirlos, se estableció que la parte patronal tenía prohibido “realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo” e incluso “permitir o tolerar” estos actos. La distinción no es menor: no basta que los jefes, por poner el ejemplo concreto, no acosen; tienen que tomar medidas para que nadie más acose. En caso de quebrantar estas prohibiciones, la reforma estableció que los centros de trabajo podían ser sancionados con multas por parte de la autoridad laboral.

Por su parte, en 2014 se reformó el Reglamento Federal de Seguridad e Higiene. Se introdujo el concepto de los “factores de riesgo psicosocial” y la obligación para la parte patronal de tomar medidas para identificarlos y mitigarlos. Esto supone una innovación importante porque, antaño, los factores de riesgo que atendía la autoridad solían acotarse a lo físico: en vigilar que las personas, por ejemplo, no estuvieran expuestas a ciertos químicos nocivos. Con esta reforma, se manda la señal de que el aspecto psicoemocional es igual de importante que la salud e higiene física.

Entre los factores psicosociales a los que alude el Reglamento, está la exposición a actos de “violencia laboral”. En este sentido, la violencia se articula como uno de esos componentes que, de no atenderse, lastima la salud psicosocial de las personas. Es uno de los muchos factores que los centros de trabajo deben atender. Esto es importante porque permite un abordaje *integral* de la violencia.

Como parte de la reforma, se definió a la violencia laboral como aquellos “actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud” y se establecieron obligaciones para los centros de trabajo de prevenir la violencia laboral, entre las cuales se encontraban “definir políticas para [...] la prevención de la violencia laboral”; “disponer de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas”; “difundir [...] las políticas”; y “llevar registros sobre las medidas preventivas adoptadas”. En el caso de centros de trabajo con más de 50 personas, se estableció la obligación adicional de “realizar evaluaciones del entorno organizacional favorable”.

A finales de 2018 vino la publicación de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Esta norma, que entró en vigor al año siguiente de su publicación, puede entenderse como el desmenuzamiento de la reforma al

Reglamento en obligaciones incluso más concretas para la parte patronal. Su objetivo es “establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo”.

La NOM-035 ofrece una definición de “violencia laboral” más detallada que la que brinda el Reglamento. Si el Reglamento definía a la violencia como “actos de hostigamiento, acoso o malos tratos”, la NOM 035 define los actos de hostigamiento, acoso y malos tratos en los siguientes términos:

- “Acoso, acoso psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima. Para efectos de esta Norma no se considera el acoso sexual;
- Hostigamiento: El ejercicio de 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
- Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones)”.

Además de proporcionar definiciones de la violencia mucho más específicas, la NOM-035 es importante porque también detalla las obligaciones de los centros de trabajo de forma más clara. Incluye, de hecho, una lista de toda la documentación que se le debe dar a la inspección laboral para demostrar el cumplimiento de la NOM. En el caso de los centros de trabajo que tienen la obligación de “evaluar” los riesgos psicosociales, la NOM incluso propone un instrumento estadístico que pueden retomar y aplicar.

Posteriormente vino la reforma laboral de 2019. Esta es importante en relación con la violencia porque, entre otras cuestiones, incluyó en la Ley Federal del Trabajo parte de la obligación que los centros de trabajo ya tenían adquirida, a saber: la de “implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual”.

Finalmente, vinieron las reformas de teletrabajo, que permitieron regularizar la situación de las personas que, particularmente desde la pandemia y derivado del desarrollo tecnológico, se encontraban trabajando en casa (o, al menos, fuera de los centros de trabajo). En un primer momento se reformó la Ley Federal del

Trabajo en 2021 para introducir y definir el concepto de “teletrabajo”. Luego vino la Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo-Condición de seguridad y salud en el trabajo. ¿De qué manera se vincula esto con la violencia?

A modo de resumen, además de que retoma todo el andamiaje de los factores de riesgo psicosocial que la parte patronal tiene la obligación de atender, aborda la violencia doméstica que, como vimos, es una de las innovaciones del Convenio 190. De forma concreta, obliga a la parte patronal a contar “con mecanismos de comunicación [...] sobre casos de violencia familiar que afecten a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, que realice teletrabajo desde su propia casa” y, a “contar con mecanismos de atención para casos de violencia familiar que consideren, entre otras cosas, el retorno a la modalidad presencial de manera temporal o permanente”.

Como puede verse, es mucho lo que se ha modificado en años recientes en la legislación mexicana en torno a la violencia. Desde aquí, ¿qué aporta el Convenio 190 a lo ya obtenido? O, dicho de otro modo, ¿en qué se queda corta la normatividad mexicana en relación con el Convenio 190?

## Las insuficiencias de la normatividad mexicana

En 2023 la Oficina de México y Cuba de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hizo público el *Informe de evaluación jurídica relativo al Convenio núm. 190, la Recomendación núm. 206 y la legislación mexicana*,<sup>10</sup> en cuya elaboración Intersecta participó. Este informe permite ver la variedad de brechas que existen entre la legislación federal mexicana y el Convenio núm. 190. Para efectos de este apartado, nos enfocaremos en algunas de las brechas más importantes identificadas para la Ley Federal del Trabajo, el Reglamento Federal de Seguridad e Higiene, la NOM-035 y la NOM-037 para efectos de la inspección.

De manera resumida:<sup>11</sup>

- La Ley Federal del Trabajo no incluye una definición de “violencia”. Las definiciones que incluye de “hostigamiento” y “acoso sexual”, sin embargo, están más acotadas que la definición que incluye el Convenio 190. Por ejemplo, la definición de “acoso sexual”, valga la redundancia, se queda solo en lo sexual, pero omite formas de daño físico, psicológico o económico. La definición de hostigamiento, por su parte, que no se limita a algún tipo de daño, solo aplica para casos en los que hay “una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor”. Bajo este criterio, un caso de violencia psicológica entre pares queda fuera.

<sup>10</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Informe de evaluación jurídica relativo al Convenio núm. 190, la Recomendación núm. 206 y la legislación mexicana*, 2023.

<sup>11</sup> Estamos retomando palabra a palabra lo que señalamos en el documento de Intersecta *La brecha salarial de género y algunas medidas que se requieren para eliminarla*, publicado en 2024.

- Un problema similar ocurre con la NOM-035. Para empezar, la NOM-035 excluye injustificadamente al acoso sexual de su ámbito.<sup>12</sup> En segundo lugar, la definición de violencia que incluye la NOM-035 exige que esta sea “reiterada” o “sistemática” y que “impacte” el desarrollo y bienestar emocional de las personas. El Convenio 190 es más amplio: basta un solo incidente para que se configure la violencia y basta que el acto sea susceptible de causar daño, sin que sea necesario demostrar que lo causa, para que se configure la violencia.
- El Convenio 190 exige proteger no solo a las personas trabajadoras, sino a todas “las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo”. La legislación laboral, sin embargo, no extiende sus protecciones a todos estos grupos de personas.
- El Convenio 190 vincula la violencia con la discriminación y exige una legislación que contemple los “grupos vulnerables” a los que les afecta de manera desproporcionada la violencia. La LFT, sin embargo, solo obliga a los centros de trabajo a contar con protocolos “para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual”. Los protocolos tendrían que abordar toda la discriminación, no solo la de género y, dentro de ello, el cruce entre discriminación y violencia.
- El Convenio 190 reconoce que el Estado debe mitigar los impactos que la violencia doméstica puede tener en los mundos del trabajo. La LFT no contempla disposiciones que reconozcan a la violencia doméstica como algo que le sucede a las personas que trabajan y mucho menos disposiciones para guiar a los centros de trabajo en el abordaje de esta problemática. La única regulación en la materia puede encontrarse en la NOM-037, que establece que “las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo tendrán el derecho de solicitar el cambio inmediato del lugar de trabajo, e inclusive el cambio a la modalidad presencial, cuando existan casos de violencia doméstica”. Esto es insuficiente.

<sup>12</sup> Sabemos que se justificó la exclusión del acoso sexual por la autoridad laboral bajo el argumento de que se trata de un delito. *Respuestas a los comentarios recibidos respecto del Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención, publicado el 26 de octubre de 2016.* Pero, bajo esa lógica, la legislación tampoco podría abordar la discriminación, ni las lesiones, ni el robo, ni muchas otras conductas porque todas estas son delitos. No nos parece un argumento válido. Si una conducta está incorporada en la legislación laboral (como es el caso del acoso sexual), es un asunto laboral, con independencia de que al mismo tiempo esté incluida en otras ramas del derecho. Son rutas paralelas.

Como puede verse, si bien son muchos los avances de la normatividad, sigue siendo necesario hacer ajustes para cumplir a cabalidad con el mandato del Convenio 190. A la par que esos cambios ocurrían, ¿cuál era el papel de la inspección laboral en todo ello?

## **El papel de la inspección**

El Convenio núm. 190 considera un papel importante para la inspección laboral. De forma concreta, le exige al Estado “velar por que la inspección del trabajo [...] esté facultada] para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo”. Esto es crucial: no solo basta que existan modificaciones legislativas; o que, por ejemplo, solo se capacite a los tribunales para actuar. La inspección del trabajo debe tener un papel central en el abordaje de la violencia para que se cumplan los términos del Convenio. Y ello tiene sentido: le corresponde a la inspección vigilar, por ejemplo, que los centros de trabajo estén respetando los derechos de las personas.

De manera específica, el Convenio exige que se asegure que las autoridades encargadas de la inspección laboral tengan las facultades para actuar y dictar órdenes para requerir la adopción de medidas de aplicación inmediata, así como imponer la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, salud o seguridad de las personas trabajadoras.<sup>13</sup>

La prescripción de estas obligaciones inevitablemente hace que volteemos la mirada a las autoridades de inspección laboral mexicanas y cuestionemos si son capaces de afrontar la enorme tarea que se les ha encomendado con la entrada en vigor de este Convenio. Nos hace preguntarnos si se encuentran facultadas, preparadas y capacitadas para verificar que las personas empleadoras cumplan con las nuevas disposiciones en materia de acoso y violencia laboral, y que los derechos ganados en papel se conviertan en derechos en acción. Sobre todo, nos hace cuestionarnos si serán capaces de cambiar las dinámicas de trabajo y formas de relacionarse de industrias completas que parecen sostenerse precisamente en la violencia, acoso, discriminación y precariedad laboral de su plantilla obrera.

---

<sup>13</sup> Artículos 4, numeral 2, inciso h) y 10, inciso h) del *Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*.

Antes de proceder a explicar exactamente qué incluye la inspección laboral y cómo se realiza, nos parece importante concluir con dos ideas sobre su competencia.

La primera es que todas las reformas que describimos previamente –a la Ley Federal del Trabajo, al Reglamento Federal de Seguridad e Higiene, la publicación de la NOM-035 y de la NOM-037–, se volvieron competencia de la inspección laboral: le toca vigilar su cumplimiento. Por eso parte de nuestra investigación se centró en preguntar: ¿qué está haciendo al respecto?

En relación con el Convenio 190, nos parece importante señalar que, de acuerdo con la Constitución vigente, “todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos” contenidos en la Constitución y los tratados internacionales. Para nosotras, eso significa que la inspección laboral, con independencia de lo que haga la legislatura, tiene que descifrar las implicaciones del Convenio para su labor. De ahí que muchas de las preguntas que le hayamos hecho son en referencia al Convenio en concreto: ¿se está capacitando al respecto?



# La regulación de la inspección laboral en México

El propósito de este apartado es proporcionar información sobre la inspección laboral en México: ¿en qué consiste? ¿Para qué sirve? ¿Quién la realiza? ¿Cómo se lleva a cabo? El objetivo es construir un piso común sobre esta figura dedicada a la promoción y vigilancia de los derechos laborales, de modo que quienes no están familiarizadas con ella, entiendan su importancia para la garantía de estos derechos.

El apartado está dividido en dos secciones. La primera ofrece una breve historia de la regulación de la inspección, figura que nace en la cúspide de la lucha obrera de inicios del siglo XX y que ha cambiado poco desde entonces, hasta hace algunos años, cuando surgieron esfuerzos para actualizarla. La segunda sección analiza la regulación actual de la inspección, para lo cual incluye las definiciones que existen sobre la figura, las personas que la llevan a cabo, sus distintos tipos, en qué consiste su proceso y las alternativas a la inspección que cada vez se vuelven más prominentes.

## Historia breve de la inspección

El derecho del trabajo en México se lo debemos a la clase obrera de las industrias manufactureras de este país. Esta regulación pudo forjarse gracias a los movimientos de huelga de Cananea y Río Blanco, encabezados por personas obreras de las industrias minera y textil, respectivamente, que demandaron mejores condiciones laborales en sus centros de trabajo y fueron brutalmente reprimidos.<sup>14</sup>

La furia de las demandas en Cananea y Río Blanco por las personas trabajadoras manufactureras, que exigían la regulación del trabajo infantil, la obtención de un salario digno y la reducción de la jornada de trabajo,<sup>15</sup> fue fundamental para que, tras el triunfo de la Revolución mexicana, el derecho del trabajo fuera incluido por el Poder Constituyente en la Constitución de 1917.

Así, en el artículo 123 constitucional el cuerpo constituyente expresó una serie de derechos para las personas trabajadoras y obligaciones para las personas empleadoras. Entre ellas, destacan la instalación de establecimientos que obedecieran la normatividad laboral y que cuidaran de la vida y la salud de las personas trabajadoras; con la consideración de que de no hacerlo, se sancionaría conforme a la ley. Esto ponía de manifiesto que el reconocimiento de los derechos no podía quedar solo en papel: se necesitaban instituciones que vigilaran su cumplimiento e hicieran efectivos los derechos ganados.

<sup>14</sup> Julio Pomar Jiménez, “Estalla la Huelga de Cananea Los mineros y trabajadores reclaman mejores condiciones laborales”, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, s.f.

<sup>15</sup> Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera, “Inicio de la huelga de Río Blanco, Veracruz”, Gobierno de México, 7 de enero de 2023.

Por tal motivo, en 1931 se expidió la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 constitucional, donde se previó por primera vez a la institución de la inspección laboral. En ella, se estableció que era obligación de las personas empleadoras permitir que las autoridades del trabajo realizaran actividades de inspección y vigilancia que les permitieran verificar el cumplimiento de la ley laboral.

Posteriormente, en el año 1970 se abrogó la norma de 1931 y se expidió la actual Ley Federal del Trabajo. En la exposición de motivos de dicha ley, el cuerpo legislativo señaló que la inspección laboral es una de las instituciones básicas para la aplicación y vigilancia correcta de la legislación laboral. Además, destacó que la buena aplicación de las normas del trabajo depende, en gran medida, de la eficiencia de la inspección del trabajo.

La LFT de 1970 reservó el capítulo V para tratar la inspección del trabajo. Ahí se establecen las funciones de la inspección, los deberes, obligaciones, atribuciones y prohibiciones de las personas inspectoras, así como las cualidades que deben tener para desempeñar el cargo. De igual forma, prevé la creación de una norma reglamentaria de la inspección, que es el Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.

Desde entonces, la Ley Federal del Trabajo ha sido modificada un total de 46 veces,<sup>16</sup> un número bajo si se le compara con otros instrumentos de nuestro ordenamiento jurídico. Las reformas más significativas han sido las de 2012 y 2019, que encarnaron avances fundamentales en materia del derecho a la igualdad y no discriminación, y del derecho a un mundo del trabajo libre de violencia, como detallamos en el apartado previo.

En materia de inspección del trabajo, la reforma de 2012 fue particularmente importante, en tanto que facultó a las personas inspectoras para ordenar medidas de seguridad e higiene y restringir el acceso o limitar la operación de áreas del centro de trabajo en donde haya un peligro inminente.<sup>17</sup>

Respecto a la reforma de 2019,<sup>18</sup> su objetivo principal fue el fortalecimiento de las relaciones colectivas de trabajo (es decir, los sindicatos), en respuesta a las negociaciones con Estados Unidos y Canadá para la firma del nuevo Tratado de

---

<sup>16</sup> Ley Federal del Trabajo, última reforma publicada el 24 de diciembre de 2024.

<sup>17</sup> Friedrich-Ebert-Stiftung, *Los diez temas fundamentales de la reforma laboral en materia individual*, 2014, p. 22.

<sup>18</sup> Diario Oficial de la Federación (DOF), *Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva*, 1 de mayo de 2019.

Libre Comercio.<sup>19</sup> Sin embargo, esa reforma también significó un progreso importante para la impartición de justicia laboral y, en particular, para los derechos laborales de las mujeres.<sup>20</sup> A pesar de que este cambio normativo fue celebrado como un “nuevo modelo laboral”,<sup>21</sup> no contempló ni modificó sustancialmente la figura de la inspección laboral.

Esto no significa que la inspección laboral se haya mantenido igual desde los años setentas. Más bien indica que quizá no ha sido un eje central de la evolución del derecho del trabajo en México y que su transformación se ha llevado a cabo a través de instrumentos secundarios.

En agosto de 2022, las normas que rigen la inspección laboral también fueron reformadas; en específico, se publicó un decreto por el que se reformaron, adicionaron y derogaron diversas disposiciones del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.<sup>22</sup> La Secretaría del Trabajo y Previsión Social también ha celebrado esta reforma como un “nuevo modelo de inspección laboral”.<sup>23</sup>

Esta reforma implicó tres cambios muy importantes. En primer lugar, disminuyó los plazos que las personas empleadoras tienen para dar cumplimiento a las inconsistencias detectadas por la autoridad laboral. Por ejemplo, para la corrección de deficiencias en materia de seguridad e higiene, el plazo previsto pasó de 90 a 30 días hábiles.<sup>24</sup> En segundo lugar, amplió el universo de personas empleadoras que no serán objeto de inspecciones ordinarias de inspección, sino de inspecciones de asesoría y asistencia técnica, cuyas características explicaremos a detalle más adelante.<sup>25</sup>

Por último, esta reforma implicó un tercer cambio muy positivo en el procedimiento administrativo sancionador del procedimiento inspectivo, en tanto que estableció **de forma explícita** que las personas empleadoras no están eximidas de dar cumplimiento a los actos u omisiones que motivaron el inicio del procedimiento ni el cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene dictadas durante la inspección.<sup>26</sup>

---

<sup>19</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, “Compromisos laborales derivados de tratados comerciales internacionales”, Gobierno de México, 17 de marzo de 2021.

<sup>20</sup> Dirección General de Concertación y Capacitación Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Hacia un nuevo modelo laboral. Reforma a la Ley Federal del Trabajo*, 2019.

<sup>21</sup> *Ídem*.

<sup>22</sup> Diario Oficial de la Federación (DOF), *Decreto por el que se Reforman, Adicionan y Derogan Diversas Disposiciones del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones*, 23 de agosto de 2022.

<sup>23</sup> Unidad de Trabajo Digno de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Programa de Inspección 2023, 2023 y Programa de Inspección 2022, 2022*.

<sup>24</sup> Artículo 36 del *Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones*.

<sup>25</sup> Artículo 18 del *Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones*.

<sup>26</sup> Artículo 63 del *Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones*.

Como muestra este recorrido a través de las distintas reformas en México, las últimas dos décadas han sido revolucionarias para el marco normativo del trabajo mexicano, particularmente en lo que a la discriminación y violencia se refiere. Muchas cosas han cambiado y se ha comenzado a prestar atención a las experiencias que se viven en los mundos del trabajo, situando a las personas trabajadoras al centro de estas discusiones.

Ahora más que nunca es fundamental que volteemos a ver a la inspección laboral y las capacidades que tiene para la implementación de los distintos cambios normativos que se han puesto en marcha. En ese sentido, en la siguiente sección del informe se presenta un análisis de la legislación vigente en materia de inspección laboral y se sientan las bases para analizar la información que proporcionaron las autoridades laborales al respecto, misma que se abordará más adelante.

## **La regulación actual de la inspección laboral**

En el presente apartado se hará una revisión de los instrumentos normativos esenciales para entender lo que es, lo que puede y lo que no puede hacer la inspección laboral.

En particular, se detallarán los contenidos de la Ley Federal del Trabajo en materia de inspección y el Reglamento General de Inspección del Trabajo y Sanciones para analizar las facultades básicas de la inspección laboral; las cualidades que se requieren para ser una persona inspectora del trabajo, sus deberes y obligaciones, así como las conductas que tienen prohibidas y su procedimiento de sanción.

También se explorarán los tipos de inspección y el mecanismo alternativo a la inspección que prevé la ley. Por último, se revisarán instrumentos normativos secundarios que también contienen obligaciones para las personas inspectoras, tales como normas oficiales mexicanas y protocolos de inspección.

## **¿Qué es la inspección laboral?**

La inspección laboral tiene como objetivo vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo. Esto quiere decir que es la herramienta que se utiliza en México para **vigilar que los centros de trabajo cumplan sus obligaciones en materia laboral** y funciona como el punto de contacto entre las secretarías del trabajo y las personas empleadoras y trabajadoras.

El artículo 540 de la Ley Federal del Trabajo (en adelante, la LFT) es el que plantea la finalidad del procedimiento inspectivo y establece que el mismo tiene como objetivo vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo. Señala también que tiene la función de facilitar información técnica y asesoramiento sobre cómo cumplir las normas del trabajo; dar a conocer a la autoridad las deficiencias y violaciones a las normas del trabajo en que incurran las empresas; y realizar estudios y hacerse de los datos solicitados por las autoridades para procurar la armonía de las relaciones laborales.<sup>27</sup>

Por otro lado, el Reglamento General de Inspección del Trabajo y Sanciones (en adelante, el Reglamento), define a la inspección del trabajo como un acto mediante el cual la autoridad del trabajo competente realiza la promoción y la vigilancia del cumplimiento de las normas laborales, así como la asistencia y asesoramiento a las personas trabajadoras y empleadoras en el cumplimiento de la misma. Precisa que su desahogo se realiza de manera presencial en el centro de trabajo mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación o con requerimientos documentales.<sup>28</sup>

## **¿Quién lleva a cabo la inspección laboral?**

La vigilancia de todas las normas laborales es una tarea compleja, que requiere de muchas personas e instituciones para llevarse a cabo. Esto debe hacerse a través de una actividad coordinada, con las herramientas necesarias y planes de trabajo que se sostengan a lo largo del tiempo.

En México, la inspección laboral es una competencia tanto federal como estatal. Esto quiere decir que tanto las autoridades federales como las autoridades de cada entidad federativa hacen labores de inspección.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (en adelante, la Constitución) establece que la inspección laboral será, en principio, una atribución de las autoridades estatales, salvo que se trate de las materias reservadas a las autoridades del trabajo federales.

---

<sup>27</sup> Artículo 540 de la *Ley Federal del Trabajo*.

<sup>28</sup> Artículo 2, fracción III del *Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones*.

Las materias que son reservadas para la Federación, son las siguientes:<sup>29</sup>

1. Ramas industriales y de servicios: **textil**, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minera, metalúrgica y siderúrgica, hidrocarburos, petroquímica, cementera, calera, automotriz, química, de celulosa y papel, de aceites y grasas vegetales, producción de alimentos envasados, ferrocarrilera, maderera básica, vidriera, tabacalera, y servicios de banca y crédito.
2. Empresas: las que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal; aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales.
3. Materias: el registro de los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales; los conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa; **obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo.**

Este listado tiene implicaciones importantes para este informe y para la labor inspectiva que se realiza diariamente en el país. Para nuestra investigación, significó que la observancia de las normas laborales en la industria indumentaria es vigilada tanto por la Federación como por las autoridades estatales: mientras que **la autoridad federal se encarga de vigilar lo referente a la industria textil (que incluye la fabricación de insumos, acabados y productos textiles, excepto prendas de vestir)**, en teoría, **las autoridades locales tienen la obligación de vigilar el cumplimiento de la legislación en los centros de trabajo de la industria de la confección (que incluye la fabricación de prendas de vestir).**

Por otro lado, el artículo 123, fracción XXXI, inciso c) también dice que se reserva para la federación la vigilancia de las normas en materia de seguridad e higiene, y aquellas que hagan referencia a la capacitación y adiestramiento de las personas trabajadoras.

Por lo tanto, las autoridades estatales del trabajo solo tienen competencia para vigilar el cumplimiento de las condiciones generales de trabajo, y pueden hacerlo exclusivamente respecto de las ramas industriales y las empresas no reservadas

<sup>29</sup> Artículo 123, apartado A, fracción XXXI, incisos a), b) y c) de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*.

para la federación. **Esto implica que la labor de inspección es una tarea preponderantemente federal.** La LFT modula esta situación, al prever que las autoridades locales podrán ayudar a las autoridades federales en la práctica de inspecciones en materias de seguridad e higiene y capacitación y adiestramiento, siempre que, en todo lo demás, los centros de trabajo sean de competencia local.<sup>30</sup>

Entonces, ¿quiénes realizan las inspecciones laborales? En pocas palabras, las realizan las personas inspectoras del trabajo que están adscritas a las instituciones del trabajo de la Federación y de las entidades federativas.

En el caso de la Federación, esta institución es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (en adelante, la STPS). La STPS está dividida en dos subsecretarías: la Subsecretaría del Trabajo y la Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral.

A su vez, las subsecretarías tienen a su cargo Unidades Administrativas, que a partir de septiembre de 2019 asumieron la adscripción de las Direcciones Generales de la Secretaría.<sup>31</sup>

La labor de inspección es llevada por la **Unidad de Trabajo Digno**, a través de la **Dirección General de Inspección Federal del Trabajo** (en adelante, Dirección General), las **Oficinas de Representación Federal del Trabajo** (en adelante, Oficinas de Representación) y **las Unidades Subalternas**, las cuales son coordinadas por las Direcciones de Coordinación Regional.

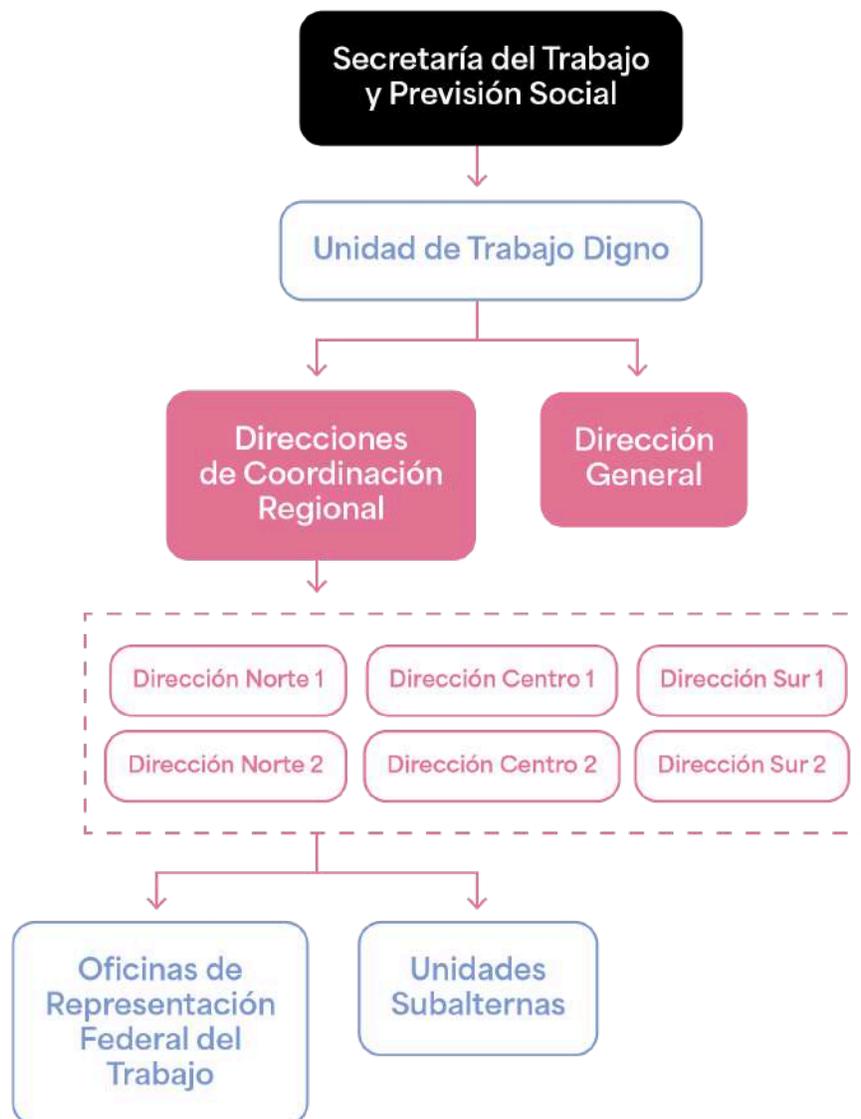
Existen seis Direcciones de Coordinación Regional: Norte 1, Norte 2, Centro 1, Centro 2, Sur 1 y Sur 2. Estas tienen a su cargo 54 Oficinas de Representación y Unidades Subalternas que están repartidas en todo el territorio nacional. No es claro a qué responde la cantidad de Oficinas de Representación que hay en cada entidad federativa, pero en todas hay al menos una. Por ejemplo, Ciudad de México (la entidad federativa con mayor densidad poblacional del país) tiene dos Oficinas de Representación, mientras que Veracruz tiene dos Oficinas de Representación y dos Unidades Subalternas.<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup> Artículo 527-A de la *Ley Federal del Trabajo*.

<sup>31</sup> Apartado de Antecedentes del *Manual de Organización General de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social*.

<sup>32</sup> Apartado de Antecedentes del *Manual de Organización General de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social*.



Las **personas inspectoras federales del trabajo** y **personas inspectoras federales del trabajo calificadas** están adscritas a estas dependencias.<sup>33</sup> El análisis de la información recopilada a lo largo de esta investigación nos permitió concluir que las personas inspectoras federales del trabajo calificadas están adscritas a las Oficinas de Representación y a las Unidades Subalternas, mientras que las personas inspectoras federales del trabajo están adscritas a la Dirección General.

Las personas inspectoras federales, adscritas a la Dirección General, se encargan de vigilar el cumplimiento de las condiciones generales del trabajo en las industrias y empresas reservadas para la Federación. Por su parte, las personas inspectoras federales del trabajo calificadas, adscritas a las Oficinas de Representación y sus Unidades Subalternas, vigilan el cumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene, y capacitación y adiestramiento.

<sup>33</sup> Artículo 2, fracción X del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En las entidades federativas las cosas son, quizá, un poco menos complejas. Si bien cada entidad federativa autónomamente elige el nombre de sus dependencias del trabajo, por lo regular estas son homónimas a la autoridad federal. Las dependencias que se encargan de la inspección en los estados que fueron objeto de fiscalización durante esta investigación son:

1. Ciudad de México: Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo<sup>34</sup>
2. Estado de México: Secretaría del Trabajo<sup>35</sup>
3. Jalisco: Secretaría del Trabajo y Previsión Social<sup>36</sup>
4. Guanajuato: Subsecretaría del Trabajo y Previsión Social<sup>37</sup>
5. Tlaxcala: Secretaría de Trabajo y Competitividad<sup>38</sup>
6. Puebla: Secretaría de Trabajo<sup>39</sup>

En las secretarías estatales del trabajo solo hay un tipo de personas inspectoras. Esto responde a la división de las materias de la normativa laboral que hemos explicado anteriormente.

Más allá de que la persona inspectora esté adscrita a la federación o a las entidades federativas, si vigila el cumplimiento de las condiciones generales de trabajo o la normatividad referente a la seguridad e higiene y la capacitación y el adiestramiento, su actuar se rige por la LFT y el Reglamento. Por esta razón, en el siguiente apartado se analizarán las disposiciones que versan sobre las cualidades que deben tener las personas que buscan ser inspectoras del trabajo, sus deberes, atribuciones y obligaciones, así como las conductas que tienen prohibidas y sus causales de responsabilidad.

## ¿Quiénes son las personas inspectoras del trabajo?

Resulta importante revisar quiénes son y qué deberes, atribuciones y prohibiciones tienen las personas inspectoras del trabajo, con el fin de conocer cómo se relacionan con los centros de trabajo y cuál es su **capacidad legal**.

## Cualidades de las personas inspectoras del trabajo

La legislación establece una serie de requisitos que las personas interesadas deben cumplir para convertirse en inspectoras de trabajo. Estas se pueden dividir en requisitos de conocimiento, de interés y de “honor” y son cualidades que comúnmente se solicitan a personas aspirantes al servicio público:

<sup>34</sup> Su página web puede consultarse *aquí*.

<sup>35</sup> Su página web puede consultarse *aquí*.

<sup>36</sup> Su página web puede consultarse *aquí*.

<sup>37</sup> Su página web puede consultarse *aquí*.

<sup>38</sup> Su página web puede consultarse *aquí*.

<sup>39</sup> Su página web puede consultarse *aquí*.

- a) Ser ciudadana mexicana;
- b) Ser mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- c) Haber terminado el bachillerato;
- d) No pertenecer a organizaciones de personas trabajadoras o empleadoras;
- e) Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social y tener la preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones;
- f) No ser una persona ministra de culto;
- g) No haber sido condenada por delito intencional sancionado con pena corporal.<sup>40</sup>

Si dividimos los requisitos establecidos en la legislación bajo estos tres conceptos, tendremos que los requerimientos de “honor” son: ser ciudadana mexicana, ser mayor de edad y en pleno ejercicio de derechos, y no haber sido condenada por delito intencional que haya sido sancionado con cárcel.

Los requisitos de interés son los que buscan que las personas inspectoras no entren en conflictos de interés durante el cumplimiento de sus funciones y son: no pertenecer a organizaciones de personas trabajadoras o empleadoras y no ser ministra de culto.

Por último, los requisitos de conocimiento son: haber terminado el bachillerato, demostrar ciertos conocimientos de derecho del trabajo y seguridad social y tener “la preparación técnica necesaria” para el cumplimiento de sus funciones.

Como puede apreciarse, la legislación únicamente requiere que las personas inspectoras tengan “conocimientos suficientes” sobre el derecho del trabajo y la seguridad social, pero no indica parámetros claros y objetivos para medir la suficiencia de los conocimientos que deben tener las personas ni ofrece criterios sobre cuál es la preparación técnica necesaria con la que deben contar.

Ahora, la legislación no hace distinción entre las personas inspectoras (que vigilan el cumplimiento de las condiciones generales de trabajo) y las personas inspectoras calificadas (que vigilan el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene y de capacitación y adiestramiento) y no prescribe requisitos diferenciados para su contratación, a pesar de que sí desempeñan labores diferentes y que incluso sus condiciones de trabajo en la práctica son diametralmente distintas. Sin embargo, la revisión de algunas convocatorias públicas para ser personas inspectoras federales y personas inspectoras federales calificadas del trabajo<sup>41</sup> nos permitió comprender que los requisitos para estos puestos de trabajo sí son diferenciados.

<sup>40</sup> Artículo 546 de la Ley Federal del Trabajo.

<sup>41</sup> Diario Oficial de la Federación (DOF), Convocatoria anual de puestos del primer nivel de ingreso al sistema, dirigida a jóvenes que deseen ingresar al servicio profesional del carrera en la Administración Pública Federal, No. 408, 24 de mayo de 2023.

Mientras que para las personas inspectoras federales del trabajo únicamente se piden conocimientos sobre inspección laboral y salud y seguridad en el trabajo,<sup>42</sup> para las personas inspectoras federales calificadas se solicitan conocimientos sobre inspección laboral calificada y tres años de experiencia en campos como: ciencias tecnológicas, ciencias de la tierra y el espacio, química, física, ciencias de las artes y las letras, ciencias agrarias, ciencias económicas y ciencias jurídicas.<sup>43</sup> De acuerdo con el testimonio de una persona integrante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el perfil idóneo para llevar a cabo estas actividades sería el de una persona licenciada en derecho, aunque también hay otras disciplinas que resultan convenientes, como la ingeniería, arquitectura y contaduría. Esto dependiendo de los distintos tipos de inspecciones, como la de condiciones generales de trabajo, la de seguridad de higiene y otras normas generales, así como la de capacitación y adiestramiento.<sup>44</sup>

A pesar de que los campos de especialización solicitados son bastante diversos, ninguna de las convocatorias consultadas requirió conocimientos en materias como psicología, trabajo social o derechos humanos. Esto es preocupante, pues la falta de requerimiento de conocimientos especializados en estas materias o sobre violencia, acoso y discriminación, así como la aparente ausencia de una política proactiva de capacitación y adiestramiento de las personas inspectoras, es otra de las situaciones que podrían obstaculizar la implementación del Convenio núm. 190 en los centros de trabajo del país.

En otras palabras, las personas inspectoras podrían simplemente no tener los conocimientos y sensibilidades necesarios para detectar, analizar o evaluar las situaciones que se presentan en los centros de trabajo y **nombrar que son violencia y acoso y que necesitan ser atendidas por las personas empleadoras**, so pena de enfrentarse a procedimientos administrativos de sanción.

## Deberes, atribuciones y obligaciones de las personas inspectoras del trabajo

Las personas inspectoras del trabajo tienen principalmente facultades de investigación y vigilancia, así como deberes de rendición de cuentas y legalidad. Conforme el artículo 541 de la LFT, las personas inspectoras deben y pueden:

- a) Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;
- b) Visitar los lugares de trabajo durante su jornada laboral;

<sup>42</sup> Diario Oficial de la Federación (DOF), *Convocatoria Pública y Abierta No. 083 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social*, 21 de julio de 2010.

<sup>43</sup> Diario Oficial de la Federación (DOF), *Convocatoria Pública y Abierta No. 404 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social*, 17 de mayo de 2023.

<sup>44</sup> Entrevista realizada por Igualab, en colaboración con Intersecta, a una persona integrante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

- c) Interrogar personas testigos;
- d) Exigir la presentación de los documentos que las personas empleadoras están obligadas a tener, conforme las normas del trabajo;
- e) Auxiliar a los Centros de Conciliación y Tribunales en las diligencias necesarias;
- f) Recomendar que se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo;
- g) Ordenar, previa autorización, la adopción de medidas de seguridad de aplicación inmediata cuando su falta suponga un peligro inminente a la vida, salud o integridad;<sup>45</sup>
- h) Auxiliar al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y al Tribunal federal en las diligencias necesarias;
- i) Examinar las sustancias y materiales utilizados en los centros de trabajo cuando sea necesario.

Asimismo, el Reglamento prescribe que las personas inspectoras podrán brindar asesoría y orientación a las personas trabajadoras y empleadoras respecto de las condiciones generales de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, la capacitación y adiestramiento de las personas trabajadoras y sobre cualquier otra materia regulada por la legislación laboral que se dirima importante.<sup>46</sup>

Por otro lado, la legislación establece una serie de obligaciones para las personas inspectoras respecto de sus responsabilidades como servidoras públicas y como autoridades del trabajo. Estas podrían enlistarse como obligaciones de actuación, de vigilancia y de legalidad e incluyen:

- a) Identificarse ante personas trabajadoras y empleadoras;
- b) Inspeccionar periódicamente los centros de trabajo;
- c) Practicar inspecciones extraordinarias cuando las requieran sus superiores o cuando reciban una denuncia sobre violaciones a las normas de trabajo;
- d) Levantar un acta de cada inspección que practiquen, donde se especifiquen las normas del trabajo vulneradas. Además, deben entregarle una copia a las partes y turnarla a la autoridad laboral.<sup>47</sup>

<sup>45</sup> El Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones (Artículo 2 fracción VIII) señala como riesgo o peligro inminente aquel que tiene una alta probabilidad de materializarse en un futuro inmediato y supone un daño para la seguridad y salud en el trabajo.

<sup>46</sup> Artículo 10 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.

<sup>47</sup> Artículo 542 de la Ley Federal del Trabajo.

Se destaca que el artículo 542 señala que **las inspecciones del trabajo deben hacerse con especial atención cuando involucren a grupos en situación de vulnerabilidad, particularmente a personas trabajadoras del hogar migrantes y a menores de dieciocho años.** Sin embargo, no se establece de manera clara cuál es la forma en la que las personas inspectoras prestarán especial atención a estos grupos durante sus labores de verificación.

Además de las obligaciones establecidas en la LFT para las personas inspectoras, el Reglamento establece algunas como:

- a) Vigilar y promover el cumplimiento de la legislación laboral;
- b) Verificar los estallamientos y subsistencias de huelga;
- c) Vigilar que las agencias de colocación de personas trabajadoras cuenten con la debida autorización y registro; también deberá verificar que estos sean gratuitos para las personas trabajadoras.
- d) Realizar la actualización de los directorios, padrones o sistemas de registro empresarial;
- e) Sugerir la adopción de medidas de seguridad y salud en el trabajo;
- f) Decretar, previa consulta y autorización a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, las medidas de restricción de acceso en áreas de riesgo o limitar la operación de actividades;<sup>48</sup>
- g) Vigilar que los centros de trabajo cuenten con las autorizaciones, permisos o certificados previstos en la legislación;
- h) Vigilar que las personas trabajadoras que lo requieran cuenten con certificaciones de habilidades laborales;
- i) Vigilar que en cada centro de trabajo se encuentren integradas las comisiones referidas en la ley y que se encuentren funcionando correctamente;
- j) Vigilar que las personas empleadoras cumplan con las disposiciones jurídicas laborales vigentes;
- k) Vigilar que las personas empleadoras realicen las modificaciones que ordenen las autoridades del trabajo, a fin de adecuar los centros de trabajo a lo dispuesto en la ley;
- l) Vigilar que las personas empleadoras cumplan con las disposiciones respecto al trabajo de personas menores de edad, mujeres en estado de gestación y en periodo de lactancia;
- m) Vigilar que las personas empleadoras cumplan con la obligación de afiliar el centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores.<sup>49</sup>

<sup>48</sup> Artículo 8 del *Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones*.

<sup>49</sup> Artículo 9 del *Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones*.

Como puede verse, la legislación va de lo general —“se debe vigilar y promover el cumplimiento de la legislación laboral”— a cuestiones más específicas. Por ejemplo, que no quede duda que esto incluye cosas tan concretas como que las agencias de colocación cuenten con las certificaciones correspondientes o que en los centros de trabajo estén integradas las comisiones que exige la ley.

**Sin embargo, la lectura íntegra de los deberes, facultades y obligaciones de las personas inspectoras permite conocer que su capacidad de investigación y poder de acción es limitado.**

Sus facultades de investigación consisten en la revisión ocular, la interrogación de testigos y el examen de la documentación de los centros de trabajo, facultades que están restringidas temporalmente a la duración de la visita de inspección.

Si bien la duración de las visitas de inspección no está prevista en la ley, una de las entrevistas que realizamos a una persona inspectora del trabajo nos permitió saber que, al menos en Ciudad de México, puede durar hasta ocho horas:

“Empezaré una visita de inspección a las once y a veces la acabo a las seis o siete de la noche. Luego el informe [de lo sucedido en la inspección] y todo”.<sup>50</sup>

Ante una capacidad limitada de investigación en un periodo muy corto de tiempo, es de vital importancia que las personas inspectoras cuenten con conocimientos especializados en materia de violencia y acoso en el trabajo, a partir de los cuales sean capaces de identificar las posibles situaciones de violencia y acoso laboral y en razón de género que se esconden en las dinámicas socioculturales de los centros de trabajo y los lugares en los que se instalan.

Por otro lado, su poder de acción también es moderado puesto que, de forma autónoma, solo tienen la capacidad de hacer recomendaciones. Ello ya que el poder de sancionar —que exploraremos más abajo— no recae sobre *la persona inspectora*, sino sobre la Dirección Jurídica dentro de la Secretaría de Trabajo.<sup>51</sup>

Aunque el Reglamento señala que las personas inspectoras podrán sugerir la adopción de medidas en materia de seguridad e higiene, la Ley Federal del Trabajo prescribe que estas recomendaciones estarán dirigidas a que las personas empleadoras eliminen los defectos que se encuentren en las instalaciones y métodos de trabajo de los establecimientos.

<sup>50</sup> Entrevista realizada por ProDESC, en colaboración con Intersecta, a una persona inspectora de la Ciudad de México.

<sup>51</sup> Artículo 17, fracciones XX y XXVI del *Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social*.

Con base en lo anterior, aunque es posible hacer una interpretación pro persona trabajadora de la obligación y dotar a las personas inspectoras de capacidad legal para hacer recomendaciones a los establecimientos sobre el ambiente laboral y las formas de relacionarse que puedan ser constitutivas de violencia y acoso, preocupa que la lectura íntegra de los instrumentos parece indicar que esta facultad se refiere a la recomendación de ajustes a las instalaciones físicas y los procesos productivos que se llevan a cabo en las unidades económicas.

Además, si bien la Ley Federal del Trabajo establece que las personas inspectoras tienen la facultad de ordenar medidas de seguridad, también indica que solo podrán imponerlas cuando las situaciones de las que se percataron durante la visita de inspección supongan un peligro inminente para la vida, seguridad e integridad de las personas trabajadoras, además de que deben ser autorizadas por la Secretaría del Trabajo.

Esto también podría suponer un obstáculo para la implementación del Convenio núm. 190, ya que la fracción no dota de facultades a las personas inspectoras en los términos en los que requiere el tratado, toda vez que exige la existencia de un peligro inminente para dictar cualquier tipo de medida de seguridad, no solo respecto de las que implican la interrupción de la actividad laboral.

Además, deja la imposición de medidas de seguridad a la apreciación subjetiva de las personas inspectoras y la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo sobre qué constituye un peligro inminente para la vida, la seguridad y la integridad de las personas trabajadoras. Esto podría significar que, aunque se haga una interpretación conforme con la legislación, en la práctica terminen por no dictarse medidas de seguridad en los casos de violencia y acoso, por no considerar las conductas como suficientemente graves para justificar la imposición de medidas inmediatas de seguridad o simplemente por no ser capaces de detectarlas.

## Prohibiciones y causas de responsabilidad de las personas inspectoras del trabajo

Toda persona servidora pública tiene deberes, atribuciones y obligaciones de actuación. Comúnmente, para asegurar que las personas trabajadoras cumplan con sus mandatos de servicio de forma cabal, la legislación convierte esos deberes, atribuciones y obligaciones en prohibiciones y causales de responsabilidad, que son ejecutables a través de procedimientos de sanción.

La LFT señala las siguientes prohibiciones para las personas inspectoras:

- a) Tener un interés directo o indirecto en los centros de trabajo;
- b) Revelar los secretos industriales o comerciales y los procedimientos de fabricación y explotación de los que se enteren en el ejercicio de sus funciones;
- c) Representar a las personas trabajadoras o empleadoras en los conflictos de trabajo.<sup>52</sup>

Sumado a esto, el artículo 547 de la LFT señala como causas de responsabilidad de las personas inspectoras del trabajo:

- a) No practicar las inspecciones ordinarias o extraordinarias;
- b) Asentar hechos falsos en las actas de inspección;
- c) La violación de las prohibiciones anteriormente enunciadas;
- d) Recibir directa o indirectamente dádivas de las partes;
- e) El incumplimiento de las órdenes de su superior jerárquico;
- f) No denunciar ante el Ministerio Público a la persona empleadora que omita el pago del salario a la persona trabajadora.

Se vislumbra que todas las prohibiciones responden a situaciones de conflicto de interés. De manera general, puede decirse que la legislación busca que las autoridades del trabajo que realicen visitas de inspección se abstengan de caer en conductas que quebranten su imparcialidad.

Por otro lado, a nuestro parecer, las causales de responsabilidad parecen estar encaminadas a regular la conducta de la persona inspectora, pero no como medida para prevenir conductas irregulares que pudieran afectar los intereses de las personas trabajadoras, sino para evitar faltas a su cargo dentro del servicio público. La única causal de responsabilidad que “parece” buscar la protección de las personas trabajadoras es aquella que sanciona la omisión de denunciar ante el ministerio público a la persona empleadora que no realice el pago del salario que le corresponda a las personas trabajadoras.

Sin embargo, existen muchas conductas en las que pueden incurrir las personas inspectoras y que afectan tanto a las personas trabajadoras, como a la función del procedimiento inspectivo. La legislación debería prever la posibilidad de que las personas trabajadoras se quejen administrativamente de las personas inspectoras que no permiten que el procedimiento inspectivo cumpla con la función de vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral, subsanar las violaciones a sus derechos y sancionar pecuniariamente a las personas empleadoras que no acaten la ley.

---

<sup>52</sup> Artículo 544 de la *Ley Federal del Trabajo*.

Algunos ejemplos de conductas que podrían mermar el procedimiento inspectivo son: (1) aquellas que inhiben a las personas de hablar libremente sobre lo que sucede en sus centros de trabajo, como la filtración del nombre de la persona que denunció los hechos que suscitan la visita de inspección o la difusión del contenido de las entrevistas realizadas a las personas trabajadoras durante el procedimiento; (2) aquellas que impiden la libre práctica de procedimientos de inspección, como avisarle a las personas empleadoras que están en camino a practicarle una inspección extraordinaria.

Una implementación efectiva del Convenio núm. 190 solo podrá lograrse a partir de la construcción de un procedimiento inspectivo en el que las personas trabajadoras puedan confiar y se sientan seguras de activar. Es de vital importancia crear las condiciones necesarias para que las personas inspectoras no solo sean capaces de investigar y atender las violaciones a los derechos humanos que le suceden a la base trabajadora, sino que el eje rector de sus actuaciones sea la protección de esas mismas personas.

Parte de crear estas condiciones implica establecer los lineamientos necesarios para que las personas trabajadoras **puedan quejarse** no solo de sus centros de trabajo, sino también de las personas inspectoras que no cumplan con su obligación de verificar que los centros de trabajo se apeguen a la normatividad laboral.

## **Tipos de inspección laboral**

Aunque pareciera que la inspección laboral es una cosa muy sencilla, conforme nos adentramos en las normas que la rigen, nos damos cuenta de que es un universo muy complejo, que implica y afecta a muchísimas personas.

No solo es importante entender qué es la inspección laboral y quién la practica. Para poder entenderla y usarla como una herramienta que transforme realidades, también es necesario entender cómo se practica. En ese sentido, en el presente apartado se enunciarán los tipos de inspección laboral que existen en México, cómo, cuándo y qué activa a cada uno. Esta información nos ayudará a comprender la inspección laboral y lo **que deberían estar haciendo las autoridades laborales**, la clase de inspecciones que tendrían que estar desahogando y la proporción en la que deberían de hacerlo.

“Las inspecciones laborales actualmente se dedican a revisar específicamente dos aspectos. [El primero es] una inspección que va enfocada a condiciones de trabajo, [para revisar] si se apegan a la normativa que prevé la ley, es decir en cuestiones de horarios, salarios y subordinación; en el tema hablando específicamente de jornada, en labores a desempeñar, que se privilegia el tema de trabajos específicos que no sean peligrosos ni insalubres para mujeres en situación de embarazo o para personas con alguna discapacidad, menores de edad, no lo sé, que tengan situaciones específicas que la ley prevé en el tema de condiciones de trabajo. La segunda de las inspecciones, que me gusta también, es una inspección enfocada precisamente al tema de la seguridad e higiene, con el objeto de erradicar, prevenir o verificar cuál es la situación, las condiciones de seguridad, prevención o profilácticas dentro de un centro de trabajo. Esas serían entonces las dos ópticas actuales que las inspecciones radican”.<sup>53</sup>

En primer lugar, las inspecciones laborales se diferencian con base en lo que se quiere verificar y el momento en el que se practican. Hay desde inspecciones para verificar el inicio de la vida de las unidades económicas, hasta inspecciones para revisar la suspensión de labores por motivos de huelga o emergencias sanitarias.

La primera gran división de las inspecciones laborales se encuentra entre las de carácter ordinario y extraordinario. **Las inspecciones ordinarias son aquellas que tienen que suceder en la vida de las unidades económicas por el simple hecho de tener personas trabajadoras.**

Este tipo de inspecciones son las más importantes, puesto que son las que se encargan de verificar que los centros de trabajo estén atendiendo cabalmente sus obligaciones laborales y así prevenir riesgos, accidentes y violaciones a los derechos humanos de las personas trabajadoras.

Desafortunadamente, la autoridad de inspección no tiene la capacidad de practicar inspecciones a todos y cada uno de los centros de trabajo, por lo que la legislación ha establecido que se lleven a cabo mediante selecciones aleatorias.<sup>54</sup> En ese sentido, la autoridad laboral hace uso de los directorios de unidades económicas, como el del INEGI o el del IMSS, para seleccionar anualmente a los centros de trabajo a los que practicará inspecciones ordinarias.

---

<sup>53</sup> Entrevista realizada por Prosociedad, en colaboración con Intersecta.

<sup>54</sup> Artículo 27 del *Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones*.

Ahora bien, existen tres tipos de inspecciones ordinarias, las cuales son:

- i) **Iniciales:** aquellas que se realizan **por primera vez** a los centros de trabajo o por una ampliación o modificación a los establecimientos.<sup>55</sup>
- ii) **Periódicas:** aquellas que se efectúan con intervalos de doce meses. Este plazo se podrá ampliar o disminuir según los resultados de las inspecciones anteriores, el tipo de industria, la naturaleza de las actividades, su grado de riesgo, el número de personas trabajadoras y su ubicación.<sup>56</sup>
- iii) **De comprobación:** las que se realizan para constatar el cumplimiento de las medidas ordenadas en una inspección previa, por la misma autoridad del trabajo en materia de seguridad y salud en el trabajo.<sup>57</sup>

Por otro lado, las inspecciones extraordinarias siguen supuestos específicos que están establecidos en la legislación. Estas siguen una lógica distinta a las de carácter ordinario: **se suscitan cuando existe la sospecha de que en un centro de trabajo se está violando la legislación laboral**. Es decir, su intención no es prevenir, sino detener y sancionar el incumplimiento de las normas del trabajo.

Mientras que las inspecciones ordinarias solo pueden practicarse en días y horas hábiles, con un aviso de al menos 24 horas de anticipación,<sup>58</sup> **las extraordinarias pueden realizarse en cualquier momento, inclusive en días y horas inhábiles, sin previo aviso**. El Reglamento establece que se deberán practicar inspecciones extraordinarias a los centros de trabajo, cuando:

- i) Se tenga conocimiento de un peligro o riesgo inminente;
- ii) Se reciban quejas o denuncias de posibles violaciones a la legislación laboral;
- iii) Se tenga conocimiento, por cualquier conducto, de probables incumplimientos a las normas de trabajo;
- iv) Cuando al revisar la documentación presentada para cualquier efecto, se dé cuenta de posibles irregularidades;
- v) Se tenga conocimiento de accidentes o siniestros ocurridos en los centros de trabajo;
- vi) Se tenga conocimiento de la muerte de una persona trabajadora derivada de un riesgo de trabajo;<sup>59</sup>
- vii) Se dé cuenta que en el desahogo de una inspección previa, la persona empleadora proporcionó información falsa o se condujo con dolo, mala fe o violencia;

<sup>55</sup> Artículo 27, fracción I del *Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones*.

<sup>56</sup> Artículo 27, fracción II del *Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones*.

<sup>57</sup> Artículo 27, fracción III del *Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones*.

<sup>58</sup> Artículos 27 y 29 del *Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones*.

<sup>59</sup> Artículo 37 del *Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones*.

- viii) Se detecta que la persona inspectora del trabajo incurrió en conductas irregulares;
- ix) Se realice la inspección de supervisión y verificación;
- x) Se pretenda verificar que los centros de trabajo hayan suspendido sus labores con motivo de una declaratoria de contingencia sanitaria;
- xi) Se requiere constatar que el escrito de objeciones a la declaración fiscal de la persona empleadora fue presentada por la mayoría de las personas trabajadoras;
- xii) Cuando las inspecciones deriven de una estrategia específica del Programa de Inspecciones;
- xiii) Con la finalidad de corroborar el cumplimiento de medidas que se hayan dictado en las resoluciones de un procedimiento de inspección.<sup>60</sup>

Además de las inspecciones ordinarias y extraordinarias, **existen las visitas de asesoría y asistencia, las de supervisión y verificación y las de constatación de datos.** A pesar de que son causadas por una lógica distinta a las inspecciones extraordinarias (es decir, no se practican en virtud de una sospecha de incumplimiento), se pueden calificar como inspecciones extraordinarias en tanto que son practicadas fuera del procedimiento inspectivo ordinario. **Para efectos del presente documento, las inspecciones de asesoría y asistencia, las de supervisión y verificación y las de constatación de datos serán distinguidas de las inspecciones extraordinarias que son causadas por posibles violaciones a la legislación laboral.**

**Las inspecciones de asesoría y asistencia tomaron una importancia enorme a partir del nuevo modelo de inspección.** Técnicamente son aquellas que se realizan a solicitud de parte, en cumplimiento de programas de inspección o de programas de cumplimiento voluntario.

Su finalidad es fomentar el cumplimiento de las disposiciones laborales, el trabajo digno o decente, la inclusión laboral, el impulso al empleo formal, o para elevar la capacitación y la productividad, así como para promover una cultura de la prevención de riesgos de trabajo.<sup>61</sup>

<sup>60</sup> Artículo 28 del *Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.*

<sup>61</sup> Artículo 18 del *Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.*

En virtud de lo anterior, el personal de inspección asiste a los centros de trabajo con un **ánimo distinto**. Mientras que en las visitas ordinarias y extraordinarias de inspección las personas inspectoras ven a los centros de trabajo desde una óptica inquisitiva que puede culminar con la sanción del incumplimiento de las normas, en las visitas de asesoría y asistencia técnica se busca acompañar a los centros de trabajo en el cumplimiento de sus obligaciones.

Tan es así que las personas inspectoras tienen la facultad de determinar medidas preventivas o correctivas y programar visitas de seguimiento para verificar su cumplimiento. Se inicia un procedimiento extraordinario de inspección y se abre la posibilidad de caer en un procedimiento administrativo sancionador solo en los casos en los que persistan las irregularidades.<sup>62</sup>

La legislación previa a 2019 establecía que si durante la práctica de una inspección ordinaria, la persona inspectora detectaba que el centro de trabajo empleaba a menos de 15 personas trabajadoras y no tenía otros establecimientos o sucursales, la inspección debía llevarse a cabo como si fuera una visita de asesoría y asistencia técnica.<sup>63</sup>

Luego de la reforma al Reglamento en agosto de 2019, la legislación **amplió los supuestos en virtud de los cuales las personas inspectoras debían de practicar visitas de asesoría y asistencia a los centros de trabajo en vez de visitas ordinarias de inspección.**

El nuevo modelo de inspección señala que en el caso de que la persona inspectora se percate que el centro de trabajo: **(1) emplee a menos de 30 personas trabajadoras; (2) no tenga otros establecimientos o sucursales; (3) tenga una prima de riesgo menor a la clase III de la Ley del Seguro Social;<sup>64</sup> y (4) no desarrollen en sus instalaciones actividades de transformación o manufactura de materias primas ni se empleen sustancias peligrosas**, entonces deberá convertir la inspección ordinaria en una visita de asesoría y asistencia.

---

<sup>62</sup> Artículo 19 del *Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones*.

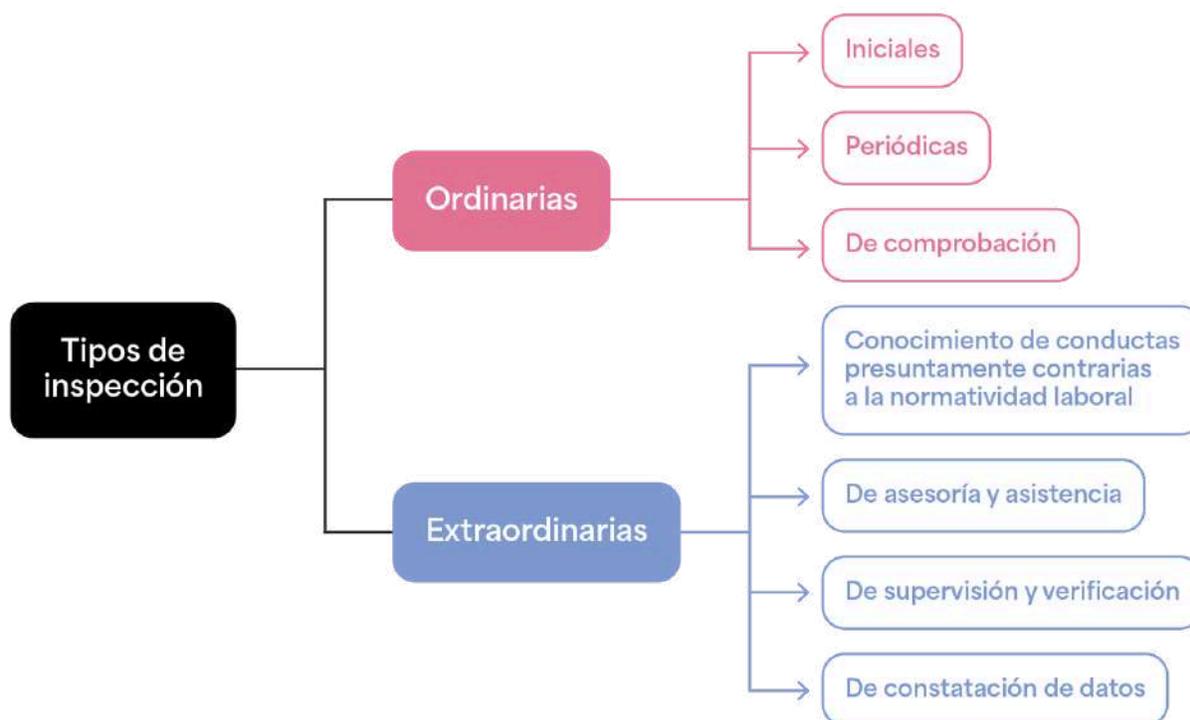
<sup>63</sup> Artículo 31 del *Reglamento General de Inspección de Trabajo y Aplicación de Sanciones* (vigente hasta 2019).

<sup>64</sup> La clase de la prima de riesgo se refiere a una clasificación en la Ley del Seguro Social, que divide los distintos tipos de actividades y ramas industriales según el grado de peligrosidad a la que están expuestas las personas trabajadoras. La legislación prevé cinco clases riesgo donde la clase I son los centros de trabajo de menor peligrosidad (como los de giro comercial) y la clase V son los centros de trabajo con el máximo índice de peligrosidad (como la industria petrolera). Con base en esta clasificación, se calcula la prima de seguro de riesgo que las personas empleadoras tienen que pagar al inscribirse por primera vez al Instituto del Seguro Social. Artículos 73, 74, 75 y 76 de la *Ley del Seguro Social*.

Por otra parte, las inspecciones de supervisión y verificación son visitas que la autoridad laboral practica con la finalidad de comprobar cierta información<sup>65</sup>, entre la que se incluye:

- i. La información proporcionada en los programas de cumplimiento voluntario;
- ii. La información y los hechos asentados por organismos de evaluación;
- iii. La veracidad de los hechos asentados por las personas inspectoras en los documentos, informes o actas generadas en inspecciones previas.

Las inspecciones de supervisión y verificación se diferencian de las visitas de constatación de datos porque las últimas buscan recabar exclusivamente información que permita mantener actualizados los padrones de centros de trabajo.<sup>66</sup> Es decir, mediante las inspecciones de constatación de datos, las autoridades de inspección van a los centros de trabajo y verifican, por ejemplo, que se encuentren donde dicen estar. Este es el último tipo de inspección que se realiza en México.



<sup>65</sup> Artículo 22 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.

<sup>66</sup> Artículo 20 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.

En conclusión, la diferencia principal entre las inspecciones ordinarias y las de carácter extraordinario se encuentra en el motivo que suscita la inspección. Las inspecciones ordinarias no requieren de una presunta conducta contraria a las normas del derecho laboral para activarse, pues su finalidad es revisar que todo esté funcionando correctamente dentro de los centros de trabajo, con el fin de prevenir el incumplimiento de la ley. Se insertan dentro de la vida de los centros laborales como un mecanismo de prevención e identificación de posibles riesgos.

Por otro lado, las inspecciones extraordinarias se dan por tres supuestos generales: (1) la denuncia o conocimiento de conductas que posiblemente violen la normativa laboral; (2) la solicitud de asesoría por parte de las personas del centro de trabajo; (3) la comprobación de información. La naturaleza de las inspecciones de carácter extraordinario es contingente. Mientras que las de carácter ordinario siempre tienen que suceder en la vida de un centro de trabajo pues se actualizan con el simple inicio de su actividad laboral, las extraordinarias pueden o no hacerlo. Las primeras son la regla y las segundas, la excepción.

Una dependencia de inspección exitosa debería realizar, sobre todo, inspecciones ordinarias. **Con la reforma de 2019 al procedimiento inspectivo, lo que se esperaría es que las autoridades del trabajo federales y locales destinaran la mayoría de su tiempo y recursos a la práctica de inspecciones ordinarias y visitas de asesoría y asistencia técnica.** Es decir, deberían estar practicando procedimientos inspectivos que prevengan o identifiquen a tiempo riesgos y violaciones a la normatividad laboral.

# El paso a paso de una inspección extraordinaria

Una inspección extraordinaria sucede cuando la autoridad laboral sospecha que un centro de trabajo **no cumple** con las leyes laborales. Veamos un ejemplo.

LA AUTORIDAD LABORAL RECIBE UNA DENUNCIA DE QUE EN LA EMPRESA "EL CANITO", DEDICADA A LA VENTA DE ARTÍCULOS PARA MASCOTAS, A LAS PERSONAS TRABAJADORAS NO SE LES RECONOCEN LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO BÁSICAS QUE ESTÁN ESTABLECIDAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

ANTE ESTA POSIBLE VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS, LA AUTORIDAD LABORAL ENVÍA A UNA PERSONA INSPECTORA A LA EMPRESA "EL CANITO".



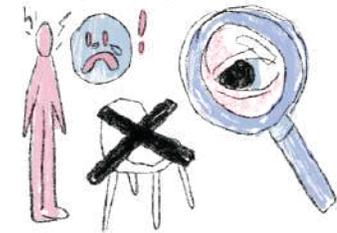
LO PRIMERO QUE HACE LA PERSONA INSPECTORA AL LLEGAR A LA EMPRESA ES ENTREGAR LA ORDEN DE INSPECCIÓN QUE INDICA QUE LLEVARÁ A CABO UNA INSPECCIÓN



UNA VEZ EN LAS INSTALACIONES DE "EL CANITO", LA PERSONA INSPECTORA RECORRE LAS INSTALACIONES E INCLUSO PUEDE ENTREVISTAR A LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y EMPLEADORAS.



LA PERSONA INSPECTORA NOTA QUE CASI TODO EL TRABAJO SE REALIZA DE PIE Y QUE NO HAY ASIENTOS PARA QUE EL PERSONAL DESCANSE.



ADEMÁS, ALGUNAS PERSONAS TRABAJADORAS LE DICEN QUE SUELEN TRABAJAR HORAS EXTRAS, SIN RECIBIR PAGO A CAMBIO.



LA PERSONA INSPECTORA TOMA NOTA DE TODO LO QUE OBSERVA EN SU VISITA EN UN DOCUMENTO LLAMADO "ACTA CIRCUNSTANCIADA" Y CONCLUYE QUE EN "EL CANITO" SE ESTÁN VIOLANDO LAS LEYES LABORALES Y LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.



UNA VEZ QUE CONCLUYE LA VISITA DE INSPECCIÓN, LA PARTE EMPLEADORA TIENE CINCO DÍAS PARA BRINDAR, POR ESCRITO O DE MANERA ORAL, LAS PRUEBAS E INFORMACIÓN QUE CONSIDERE OPORTUNAS PARA REFUTAR O COMPROBAR LOS INCUMPLIMIENTOS DETECTADOS DURANTE LA VISITA DE INSPECCIÓN

LA INSPECCIÓN SE CIERRA CUANDO LA PERSONA INSPECTORA ENVÍA EL ACUERDO DE CIERRE DEL PROCEDIMIENTO A LA PERSONA EMPLEADORA PARA QUE, SEGÚN EL PLAZO DE TIEMPO ESTABLECIDO, TOMÉ LAS ACCIONES PERTINENTES.



SI TODO SALE BIEN Y LA PARTE EMPLEADORA LOGRA COMPROBAR QUE NO VIOLA LA LEY LABORAL O QUE TOMÓ ACCIONES PARA ATENDER SU INCUMPLIMIENTO (POR EJEMPLO, PAGAR HORAS EXTRAS Y BRINDAR ASIENTOS), LA INSPECCIÓN TERMINA. PERO SI NO FUE CAPAZ DE HACER ESTO, LA AUTORIDAD LABORAL PUEDE INICIAR UN PROCESO ADMINISTRATIVO DE SANCIÓN.

DE ESTA FORMA, LA INSPECCIÓN LABORAL ES UNA HERRAMIENTA PARA LA PROTECCIÓN Y DEFENSA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.



## El proceso de inspección laboral

Como hemos mostrado hasta ahora, la inspección laboral es un procedimiento administrativo que realiza la autoridad laboral para verificar que los centros de trabajo cumplan con sus obligaciones legales en materia laboral. Sin embargo, comprender la inspección laboral de forma integral no es posible sin saber cómo sucede en la realidad; es decir, cómo se ve, a qué sujetos involucra, qué la activa y en dónde, así como qué verifica y cómo lo hace.

### 1. Inicio de la visita de inspección

Como se adelantó en el apartado anterior, todo procedimiento ordinario de inspección inicia con la entrega de un citatorio al centro de trabajo. Este debe ser entregado con al menos 24 horas de anticipación al desahogo de la inspección y debe contener: (1) el nombre de la persona empleadora; (2) el domicilio del centro de trabajo; (3) el día y la hora en que se va a practicar la inspección; (4) el tipo de inspección; (5) los datos de la orden de inspección; (6) un listado de los documentos que deberá mostrar la persona empleadora; (7) lo que va a revisarse durante la inspección y (8) las disposiciones legales que fundamentan la visita.<sup>67</sup>

En el caso de las inspecciones extraordinarias, no habrá citatorio previo, pero sí se deberá entregar la orden de inspección al inicio de la misma.<sup>68</sup>

Las personas empleadoras tienen la obligación de permitir que se lleve a cabo la inspección y deben proporcionarle a la persona inspectora toda la información que requiera.<sup>69</sup> La persona inspectora tiene la obligación de levantar un acta circunstanciada de la visita de inspección, la cual debe ser recibida y firmada por la parte empleadora y la parte trabajadora.<sup>70</sup> Además, la visita de inspección se llevará a cabo ante la presencia de una persona representante de la persona empleadora, una representante de las personas trabajadoras y dos testigos, que serán nombrados por la persona empleadora o por la persona inspectora del trabajo, en caso de que la primera se rehúse.<sup>71</sup>

Durante la inspección, la persona inspectora puede solicitar el auxilio de las personas que integran las comisiones del centro de trabajo y del personal de mayor experiencia en este para llevar a cabo su desahogo.<sup>72</sup> También podrá interrogar a las personas trabajadoras y a la parte empleadora, pero solo respecto de la materia

<sup>67</sup> Artículo 29 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.

<sup>68</sup> *Ídem*.

<sup>69</sup> Artículo 30 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.

<sup>70</sup> *Ídem*.

<sup>71</sup> *Ídem*.

<sup>72</sup> Artículo 32 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.

objeto de la inspección. Tiene la facultad de separar a las partes y, a solicitud de la persona entrevistada, omitir el registro de sus datos personales en el acta circunstanciada para evitar represalias.<sup>73</sup>

En caso de que la persona inspectora encontrara posibles violaciones a la normatividad laboral, deberá dejarlo asentado en el acta, junto con copias de los documentos que respalden su apreciación, si las hubiere.<sup>74</sup> La persona empleadora tendrá derecho de subsanar la situación en ese momento o desvirtuar las violaciones identificadas a través de la presentación de documentación.<sup>75</sup>

Al terminar la inspección, las personas involucradas en la misma podrán hacer uso de la palabra para hacer las declaraciones que consideren pertinentes, mismas que también quedarán asentadas en el acta.<sup>76</sup> Asimismo, la persona inspectora le informará a la parte empleadora que tiene **cinco días** para formular, de manera escrita u oral, las observaciones y ofrecer las pruebas que contemple necesarias en relación a los hechos que quedaron plasmados en el acta de inspección. Este plazo es improrrogable.<sup>77</sup>

Si la inspección desahogada fuera en materia de seguridad y salud, la parte empleadora tendrá un plazo extra de hasta 30 días hábiles para corregir las deficiencias e incumplimientos que hayan sido identificados en la diligencia.<sup>78</sup> El cálculo del plazo se hará tomando en consideración las características del centro de trabajo y podrá prorrogarse de manera excepcional si se prueba que el origen de las irregularidades no es responsabilidad del centro de trabajo. Sin embargo, esta prórroga nunca podrá exceder el máximo de los 30 días hábiles.<sup>79</sup> Este fue otro de los grandes cambios a partir del nuevo modelo de inspección laboral: previo a la reforma de 2019, las personas empleadoras tenían un plazo de 90 días hábiles (prorrogables) para corregir las deficiencias que se encontraran durante el procedimiento inspectivo.

## 2. Cierre de la visita de inspección

Una vez que se haya desahogado la inspección, la persona inspectora le hará llegar a la persona empleadora el acuerdo de cierre del procedimiento administrativo de inspección; esta tendrá los plazos establecidos para manifestar lo que más le convenga.<sup>80</sup>

En este punto, la autoridad del trabajo tiene dos caminos: ordenar el archivo del acta circunstanciada o iniciar un procedimiento administrativo de sanción.

<sup>73</sup> Artículo 33 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.

<sup>74</sup> Artículo 34 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.

<sup>75</sup> Artículos 34 y 35 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.

<sup>76</sup> Artículo 35 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.

<sup>77</sup> *Ídem*.

<sup>78</sup> Artículo 36 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.

<sup>79</sup> *Ídem*.

<sup>80</sup> Artículos 30 y 35 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.

En caso de que durante el procedimiento de inspección la persona inspectora sí haya encontrado violaciones a la normatividad laboral y que estas no hayan sido subsanadas o desvirtuadas por la parte empleadora, la persona inspectora solicitará en el acuerdo de cierre el inicio del procedimiento administrativo sancionador.<sup>81</sup> En este momento, la parte empleadora todavía tiene la posibilidad de acreditar el cumplimiento de las disposiciones laborales que se consideran violadas, **en el plazo legal de cinco días o en el otorgado por la autoridad cuando se trate de seguridad y salud.** De hacerlo, se ordenará el cierre del procedimiento de inspección.<sup>82</sup>

### 3. Procedimiento administrativo sancionador

Si la persona empleadora no desvirtúa las violaciones a la normativa laboral que se le imputan, se seguirá con la apertura del procedimiento administrativo sancionador. Así, una vez recibida la solicitud de inicio de este procedimiento, la Dirección General<sup>83</sup> tendrá diez días hábiles para emplazar a la persona empleadora.<sup>84</sup> Eso implica mandar llamar a la persona empleadora para que se defienda como si fuera un juicio (porque, para efectos prácticos, lo es).

Una vez emplazada la parte empleadora, esta deberá comparecer en la audiencia de manera personal, mediante representante legal o a través de un apoderado.<sup>85</sup> Durante la audiencia, la persona empleadora podrá ofrecer pruebas, las cuales se sujetarán a reglas específicas del procedimiento administrativo sancionador de inspección. Se destaca que no podrá ofrecer la prueba testimonial del personal obrero o sus representantes sindicales cuando la violación a la normatividad que se le imputa afecte sus derechos.<sup>86</sup>

La autoridad laboral recibirá las pruebas y acordará su admisión, preparación o desechamiento.<sup>87</sup> Ya que se hayan desahogado todas las pruebas, se dictará el cierre del procedimiento y se turnarán los autos para dictar una resolución. A partir del cierre del procedimiento, la autoridad laboral competente tendrá 10 días hábiles para emitir su resolución.<sup>88</sup>

Ahora, en el caso de que se encuentre que la persona empleadora sí violó disposiciones de la legislación laboral, la autoridad emitirá una resolución

<sup>81</sup> Artículo 51 del *Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones*.

<sup>82</sup> *Ídem*.

<sup>83</sup> Artículo 18, fracción XXVIII *Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social*.

<sup>84</sup> Artículo 52 del *Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones*.

<sup>85</sup> Artículo 54 del *Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones*.

<sup>86</sup> Artículo 56 del *Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones*.

<sup>87</sup> Artículo 57 del *Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones*.

<sup>88</sup> Artículo 59 del *Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones*.

condenatoria. Esta sentencia, deberá contener, entre otras cuestiones, el sentido de la resolución; medidas de seguridad y salud que se deberán implementar, de ser el caso; y sanciones pecuniarias, también de ser el caso.<sup>89</sup>

La legislación establece una serie de supuestos que las autoridades del trabajo deberán tomar en cuenta para hacer la cuantificación de las sanciones pecuniarias.<sup>90</sup> En particular, deberán considerar la intencionalidad de la conducta, la gravedad de la infracción, los daños que se produjeron o pudieran producirse, la capacidad económica de la persona empleadora y si hay reincidencia.<sup>91</sup>

Una vez que se haya dictado la resolución y cuantificado la sanción, la misma será remitida a la autoridad fiscal, quien es la competente para hacer efectivas las multas impuestas.<sup>92</sup> En caso de que se hayan dictado medidas de seguridad, la autoridad laboral acudirá al centro de trabajo en un plazo no mayor a 60 días para verificar que las mismas se hayan implementado.<sup>93</sup>

El monto al que pueden ascender las sanciones a los centros de trabajo va desde las 50 hasta las 50,000 UMAs “Unidad de Medida y Actualización”.<sup>94</sup> En 2025, eso equivale a un rango que va de aproximadamente \$5,657 pesos a \$5,657,000 pesos por cada infracción.<sup>95</sup>

**Ahora, la legislación es clara en que las sanciones en materia laboral se impondrán sin perjuicio de las penas que correspondan a los delitos en que hayan incurrido las personas empleadoras.**<sup>96</sup> Esto es un mandato de actuación importantísimo para el tratamiento de la violencia y acoso y la violencia y acoso en razón de género que se da en los centros de trabajo, ya que nos dice que las personas inspectoras no pueden simplemente dar vista a la autoridad penal y apartarse de la situación, sino que tienen que llevar a cabo el procedimiento de inspección, dictar medidas de salud y seguridad e iniciar el procedimiento administrativo sancionador en caso de que las personas empleadoras no subsanen las violaciones detectadas en el tiempo establecido.

En otras palabras, aunque hay conductas que al mismo tiempo son delitos y faltas a la legislación laboral –por ejemplo: el acoso y hostigamiento sexual–, el

---

<sup>89</sup> *Ídem.*

<sup>90</sup> Artículos 60 y 61 del *Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.*

<sup>91</sup> *Ídem.*

<sup>92</sup> Artículo 64 del *Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.*

<sup>93</sup> Artículo 62 del *Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.*

<sup>94</sup> Artículo 994 de la *Ley Federal del Trabajo.*

<sup>95</sup> Utilizamos la medida proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, disponible [aquí](#).

<sup>96</sup> Artículo 61 del *Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.*

procedimiento inspectivo y el procedimiento administrativo sancionador **se deben llevar a cabo** de forma *paralela e independiente* a los procedimientos penales. Que la autoridad deba informar al Ministerio Público de la existencia de un delito no significa que ya no le corresponde actuar.

**La legislación también es clara respecto a que las personas empleadoras tendrán que corregir las deficiencias e incumplimientos que se hayan cometido, aún cuando se les haya condenado al pago de multas.**<sup>97</sup> Este es otro mandato de actuación importantísimo, que nos dice que las personas inspectoras tienen que seguir dando seguimiento a los centros de trabajo para verificar que se subsanen las deficiencias encontradas, aun cuando haya concluido el procedimiento administrativo sancionador.

Por último, la Ley Federal del Trabajo establece la posibilidad de imponer medidas precautorias a los centros de trabajo. Señala que, en el momento en que se tenga conocimiento de una situación de peligro o riesgo inminente, se deberá programar una visita de inspección extraordinaria en donde se deberá constatar la situación de peligro o riesgo y se procederá a la orden de medidas correctivas o preventivas, según sea el caso.<sup>98</sup> Las medidas precautorias son importantes porque permiten actuar incluso antes de *iniciar el procedimiento administrativo sancionador*.

Las medidas precautorias podrán ser levantadas únicamente cuando la persona empleadora acredite haber subsanado las deficiencias causantes de riesgo o peligros inminentes.<sup>99</sup>

El proceso de inspección en nuestro país tiene grandes bondades, tanto para las personas empleadoras como para las personas trabajadoras. En particular, la decisión de ampliar el universo de personas empleadoras que son visitadas mediante los procedimientos de asesoría y asistencia técnica, es testamento de los aciertos en la legislación.

Pero también es cierto que, fuera de ese procedimiento diferenciado para las unidades económicas que caigan en los supuestos del artículo 31 del Reglamento,<sup>100</sup> **el procedimiento inspectivo común a todos los centros de trabajo tiene un ánimo inquisitivo que es reforzado por los tiempos reducidos (que a veces son hasta cinco días hábiles) que se establecen en la legislación y que parecen ir haciéndose cada vez más cortos (como haber pasado de 90 a 30 días hábiles en materia de seguridad e higiene).**

---

<sup>97</sup> Artículo 63 del *Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones*.

<sup>98</sup> Artículo 39 del *Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones*.

<sup>99</sup> Artículo 45 del *Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones*.

<sup>100</sup> Artículo 31 del *Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones*.

En otras palabras, el problema principal del diseño del procedimiento de inspección tal y como está planteado en la legislación, es que **los tiempos previstos para que las personas empleadoras puedan formular observaciones, ofrecer pruebas y corregir las deficiencias es muy corto.**

En ese sentido, aunque la legislación sí otorga plazos de defensa para que la persona empleadora desvirtúe o subsane las violaciones a la normatividad laboral que se encontraron durante la visita de inspección, los plazos otorgados hacen que materialmente no pueda hacerlo. **Esto consolida a la inspección como un proceso sancionador de carácter pecuniario, en lugar de una herramienta para prevenir las violaciones a la legislación laboral, asesorar a las personas empleadoras y cambiar la vida de las personas trabajadoras.**

Es indispensable un proceso inspectivo que ponga la prevención de riesgos, accidentes y violaciones a los derechos laborales al centro; uno que acompañe a los centros de trabajo sobre la marcha, especialmente cuando esto implica muchísimo esfuerzo, tiempo, y capital humano y económico.

## **Mecanismos alternativos al cumplimiento**

Si bien la práctica de visitas de inspección a los centros de trabajo es la principal herramienta de verificación de las autoridades de inspección, no es la única. Existen diversas formas en las que los centros de trabajo proporcionan información sobre su cumplimiento de la legislación laboral. Ejemplo de ello son los mecanismos alternos de cumplimiento.

El Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones prevé mecanismos alternos de cumplimiento de las disposiciones jurídicas en materia laboral. Estos son programas a los que las personas empleadoras se pueden inscribir de manera voluntaria, con el fin de aportar información que dé cuenta sobre su cumplimiento de las disposiciones de la legislación laboral.

El “beneficio” principal de los mecanismos alternos de cumplimiento es que los centros de trabajo inscritos no son objeto de visitas ordinarias de inspección.<sup>101</sup> La autoridad laboral recibe de buena fe la información que los centros de trabajo le proporcionan, suspendiendo la práctica de procedimientos inspectivos ordinarios; y solo en el caso de que necesite verificar la información proporcionada por la unidad económica, podrá realizar una visita de supervisión y verificación.

Desde su introducción al derecho laboral mexicano, han existido diversos programas de cumplimiento voluntario. El primero, que operó bajo el nombre de

<sup>101</sup> Artículo 46 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.

DECLARE, fue publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 30 de abril del año 2013.<sup>102</sup>

El DECLARE estuvo activo hasta el año 2017,<sup>103</sup> cuando se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* el acuerdo mediante el cual se derogó y entró en vigor el programa CUMPLILAB. El programa funcionó hasta noviembre de 2021, cuando el Ejecutivo federal publicó en el *Diario Oficial de la Federación* el acuerdo por el que se creó el Programa de Verificación Laboral Voluntaria (VELAVO), también derogando a su antecesor. Este es el mecanismo que se encuentra vigente a la fecha de publicación del presente informe.

Bajo el nuevo modelo de inspección laboral, los mecanismos alternos de cumplimiento tienen un papel muy importante, ya que se busca promover su uso para verificar a los centros de trabajo y así disminuir la práctica de inspecciones presenciales a las unidades económicas.<sup>104</sup>

Esta no tiene por qué ser una mala noticia ni una mala política pública; es deseable el uso de las tecnologías de la información para construir procesos más eficientes dentro del servicio público. **Sin embargo, en materia de inspección, nos encontramos ante un potencial problema cuando la finalidad del uso de las tecnologías es disminuir la práctica de inspecciones, en lugar de mejorar la forma en la que los centros de trabajo proporcionan información y la manera en la que cumplen con sus obligaciones patronales.**

Nuestra preocupación principal reside en la forma en que está construido el nuevo programa de verificación voluntaria; en particular, la manera en la que las personas empleadoras informan sobre las condiciones de sus centros de trabajo y la información que se les pide. Sobre todo, nos preocupa la información **que no se les pide.**

La entrevista a una persona que fue procuradora de la Defensa del Trabajo en Jalisco enmarca la necesidad e importancia de los mecanismos alternos a la inspección con un enfoque preventivo:

El Programa VELAVO funciona a través de un portal de internet,<sup>105</sup> en donde las personas empleadoras pueden solicitar su inscripción, para lo cual deben proporcionar sus datos de identificación y llenar un cuestionario. Este se divide en

<sup>102</sup> Diario Oficial de la Federación (DOF), *Acuerdo por el que se crea el sistema para declarar las condiciones de seguridad y salud que prevalecen en los centros de trabajo*, 30 de abril de 2013.

<sup>103</sup> Diario Oficial de la Federación (DOF), *Acuerdo por el que se crea el sistema para informar a la autoridad del trabajo el nivel de cumplimiento de las condiciones generales de trabajo, capacitación y adiestramiento y seguridad y salud que prevalecen en los centros de trabajo*, 1 de agosto de 2017.

<sup>104</sup> Unidad de Trabajo Digno de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Programa de Inspección 2022*, 2022, pp. 14 y 16.

<sup>105</sup> El portal puede verse *aquí*.

las tres materias del derecho laboral: las condiciones generales de trabajo, capacitación y adiestramiento, seguridad y salud y otros aspectos laborales y hace preguntas abiertas y cerradas, con el objetivo de medir el cumplimiento de las mismas.

Aunado a esto, para algunas temáticas, el Programa solicita a las personas empleadoras que proporcionen documentación que respalde su dicho. Es importante señalar que este no es el caso para todas las preguntas y que no interroga sobre todas las obligaciones patronales previstas en la legislación.

No pregunta, por ejemplo, sobre la existencia de mecanismos para prevenir, atender y solucionar los casos de acoso y hostigamiento sexual. Tampoco pregunta sobre la distribución de personas trabajadoras por género ni sobre la concesión de licencias parentales. A pesar de que sí pregunta si laboran mujeres trabajadoras en periodo de lactancia en el centro de trabajo y si se les otorgan tiempos de reposo dentro de su jornada laboral, las preguntas están encaminadas a indagar sobre ese momento en concreto, en lugar de preguntar si han habido mujeres trabajadoras lactantes en un periodo determinado.<sup>106</sup> Preguntar sobre la existencia de mujeres trabajadoras en los últimos 48 meses, por ejemplo, daría más información sobre si el centro de trabajo incurre en prácticas discriminatorias para evitar la contratación de personas embarazadas o para separarlas del empleo una vez que avisan sobre su gestación.

Otra situación preocupante sobre el cuestionario que actualmente tienen que llenar todas las personas empleadoras que buscan inscribirse al VELAVO es que solo solicita documentación que respalde el cumplimiento de las obligaciones económicas y sobre las cuestiones de seguridad e higiene encaminadas a prevenir riesgos y accidentes físicos.

En ese sentido, el cuestionario no es apto para conocer el cumplimiento de las obligaciones básicas en materia de igualdad de género y no discriminación ni sobre violencia en el empleo. Respecto a las cuestiones que sí se interesa por preguntar, lo hace con menos rigurosidad que otras materias.

Por ejemplo, mientras que no se requiere evidencia documental para verificar la veracidad de las preguntas sobre las obligaciones en materia de mujeres en periodo de lactancia ni para verificar el cumplimiento de la NOM-035, **pide catorce archivos de evidencia documental** para verificar el cumplimiento de la

---

<sup>106</sup> Obviamos que no se considera la existencia de hombres trans o personas no binarias que requieran acceso a derechos relacionados con sus embarazos, partos o puerperios. Este problema se origina desde la legislación. Véase Intersecta, *Discriminación en el trabajo y personas LGBTI+. Recomendaciones legislativas para centros de trabajo igualitarios*, 2024.

NOM-002-STPS-2010, Condiciones de seguridad-Prevención y protección contra incendios en los centros de trabajo.

**Por estas razones, nos preocupa que la priorización de mecanismos voluntarios de cumplimiento que no tienen la capacidad para conocer las situaciones de discriminación, violencia y acoso que se suscitan en los centros de trabajo, no solo no abone a la creación de mundos laborales libres de violencia y acoso, sino que empeore las condiciones en las que se desempeñan las personas trabajadoras. Esto porque ya no existiría siquiera la posibilidad de que las personas trabajadoras que viven violencia y acoso entren en contacto con las personas inspectoras durante las inspecciones ordinarias.**

Es importante notar que no todos los centros de trabajo son aptos para participar en el programa de cumplimiento voluntario. En principio, solo los centros de trabajo de ramas federales pueden informar sobre las condiciones generales de trabajo.<sup>107</sup> En caso de querer informar sobre el cumplimiento en materia de capacitación, adiestramiento y productividad, solo podrán hacerlo los centros de trabajo que informen también sobre las condiciones generales de trabajo y que cumplan con ciertos requisitos.

En el caso de la materia de seguridad y salud en el trabajo, solo podrán informar sobre su cumplimiento los centros de trabajo catalogados en clases de riesgo I y II, de conformidad con el Catálogo de actividades para la Clasificación de las Empresas en el Seguro de Riesgos de Trabajo incluido en el Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, y que tengan menos de 75 personas trabajadoras.<sup>108</sup> Algunas de estas actividades son: **la confección de prendas de vestir**; tiendas pequeñas de abarrotes; tiendas de ropa y artículos de uso personal; supermercados, tiendas de autoservicio, entre otros.

Esto es sumamente importante, porque nos permite conocer que las personas empleadoras que realizan actividades productivas de la industria de la confección son aptas para informar, mediante los mecanismos de cumplimiento voluntario, sobre el cumplimiento de sus obligaciones laborales. Esto limita el contacto de las personas trabajadoras con las personas inspectoras, en tanto que ya no participan en los procedimientos inspectivos **ordinarios**, lo cual podría dificultar la detección de las violencias que suceden en sus centros de trabajo, sobre todo si el cuestionario no pide información que permita recabar información sobre estas temáticas.

---

<sup>107</sup> La presente investigación arrojó que la autoridad ha firmado convenios de colaboración interinstitucional que posibilitan la incorporación de centros de trabajo de ramas locales al Programa VELAVO.

<sup>108</sup> La página web del Programa de Verificación Laboral Voluntaria (VELAVO) se puede ver *aquí*.

Las autoridades laborales estatales también tienen la prerrogativa de implementar mecanismos alternos de cumplimiento en materia de condiciones generales de trabajo, sin embargo, son pocos los estados que hacen uso de programas de acatamiento voluntario de las normas laborales. **De los cinco estados prioritarios para esta investigación, tres no tienen mecanismos alternos de cumplimiento.**

Ahora, el VELAVO no es el único programa de cumplimiento voluntario que tiene en marcha la Federación. También está el Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, o PASST,<sup>109</sup> que es quizás el programa más longevo de la STPS, pues se encuentra en funcionamiento desde 1995.<sup>110</sup>

El PASST busca promover que las empresas autoevalúen su cumplimiento de la legislación laboral en materia de seguridad e higiene, con el fin de impulsar la construcción de centros de trabajo seguros e higiénicos y prevenir accidentes y enfermedades. Está dirigido a empresas medianas y grandes que son clasificadas como de alto riesgo o que tienen altos índices de accidentabilidad, lo que significa que los establecimientos de la industria textil pueden inscribirse a este mecanismo, conforme al Catálogo de Actividades para la Clasificación de las Empresas en el Seguro de Riesgos de Trabajo.<sup>111</sup>

El PASST representa una buena práctica que incluye a las personas trabajadoras en los mecanismos de cumplimiento voluntario, cuyo objetivo es cambiar las condiciones de los centros de trabajo a través de procesos didácticos y educativos que permiten a las personas empleadoras transformar la realidad de sus espacios.

Sin embargo, **el PASST toma como base las Normas Oficiales Mexicanas que emite la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, por lo que actualmente no puede utilizarse para coadyuvar en la implementación plena del Convenio núm. 190 en los centros de trabajo que están inscritos en él, considerando que la NOM-035 no cumple a cabalidad con las definiciones del Convenio.** Esto también corresponde con el testimonio de la persona integrante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quien compartió que en materia de violencia en el espacio laboral (Convenio núm. 190), “actualmente la persona inspectora no puede crear indicadores, pues estos tienen que estar sustentados en una norma”.<sup>112</sup>

---

<sup>109</sup> La página web del Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST) se puede ver [aquí](#).

<sup>110</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Líneas Generales de Operación: Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo*, 2024, p.8.

<sup>111</sup> Artículo 196 del *Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización*.

<sup>112</sup> Entrevista realizada por Igualab, en colaboración con Intersecta, a una persona integrante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

## Otras normas relevantes

La inspección laboral se rige por un gran acervo de normas, que van desde la Constitución hasta programas de política pública. Sin embargo, hay algunos lineamientos que guían de manera más cercana el actuar de las personas inspectoras, como es el caso de los programas de inspección, las Normas Oficiales Mexicanas y los protocolos de inspección.

Estos tres instrumentos los emiten las autoridades laborales y guían la labor inspectiva en diferentes formas y temporalidades. Es de vital importancia prestar atención a estos lineamientos, puesto que son los que rigen el actuar cotidiano de las personas inspectoras y representan el diálogo más cercano que podemos tener con ellas.

### 1. Programas de inspección

El principal criterio rector de la inspección del trabajo en México es el programa de inspección que emite la autoridad laboral. Los programas de inspección informan sobre los resultados de la inspección en el año inmediato anterior y definen metas y líneas de acción para el año en curso. El artículo 2do. del Reglamento los define como:

“documentos que describen las acciones encaminadas a planear, organizar y controlar la promoción, aplicación y vigilancia del cumplimiento de la legislación laboral con base al capital humano, recursos presupuestarios y materiales con los que cuenta la Autoridad del Trabajo. Incluye, entre otros elementos, el protocolo o lineamiento de Inspección, los criterios rectores, así como los plazos y metas”.<sup>113</sup>

Así, a partir de los programas de inspección se definen asuntos clave para la inspección laboral, como la cantidad de inspecciones que se van a desahogar en un año determinado, las industrias en las que se van a realizar, las capacitaciones que se darán a las personas inspectoras y muchas otras cosas más.

Tener programas de inspección es una obligación tanto federal como estatal, por lo que se esperaría que tanto la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como las secretarías del trabajo locales, hicieran públicos sus programas anuales de inspección.

### 2. Normas Oficiales Mexicanas

Otro cúmulo de criterios fundamentales para la vida inspectiva son las Normas Oficiales Mexicanas. Las Normas Oficiales Mexicanas son regulaciones técnicas de observancia obligatoria que son expedidas por las dependencias de la Administración Pública Federal con el objetivo de fomentar la calidad para el

<sup>113</sup> Artículo 2, fracción IX del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.

desarrollo económico y la protección de los objetivos que el Ejecutivo Federal considera de interés público.<sup>114</sup>

En materia del trabajo, la Ley de Infraestructura de la Calidad define que el objetivo de las Normas Oficiales Mexicanas en materia de trabajo es la protección a la integridad física, a la salud y a la vida de las personas trabajadoras en los centros de trabajo.<sup>115</sup>

Una virtud de estas regulaciones en el ámbito del trabajo es que incluyen criterios claros en los que las personas empleadoras pueden y deben basarse para informar a la autoridad de inspección que se está cumpliendo con la norma. En ese sentido, las NOM también fungen como una guía para las personas inspectoras sobre aquello que deben verificar exactamente.

Actualmente existen 45 Normas Oficiales Mexicanas expedidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para regular las condiciones de salud, seguridad e higiene de los centros de trabajo.

La mayoría de las Normas Oficiales Mexicanas que ha emitido la Secretaría del Trabajo tiene un enfoque casi absoluto en los parámetros físicos de seguridad e higiene que deben observar los centros de trabajo. Por ejemplo: en materia de incendios, rampas y de portación de equipos de seguridad.

En años recientes, sin embargo, han comenzado a publicarse normas que se articulan bajo el paradigma de necesidades de seguridad e higiene psicosociales, como la NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, que ya detallamos previamente.

### 3. Protocolos para llevar a cabo inspecciones laborales

Por último, otro gran rector de la actividad inspectiva son **los protocolos diseñados para llevar a cabo inspecciones laborales en los centros de trabajo**. Estos son documentos guía que emite la autoridad laboral para las personas inspectoras del trabajo, que contienen los lineamientos para llevar a cabo inspecciones en razón de materias, industrias o poblaciones específicas.

La diferencia entre un programa de inspección, un protocolo de inspección y una Norma Oficial Mexicana es que los programas de inspección dirigen **toda la actividad inspectiva durante un año determinado**, mientras que los protocolos de inspección y las Normas Oficiales son lineamientos sin temporalidad que regulan

<sup>114</sup> Artículo 4, fracción XVI de la Ley de Infraestructura de la Calidad (antes Ley Federal sobre Metrología y Normalización).

<sup>115</sup> Artículo 10, fracción II de la Ley de Infraestructura de la Calidad.

una materia en específico. Por otro lado, la diferencia entre un protocolo de inspección y una Norma Oficial Mexicana reside en que las Normas Oficiales Mexicanas de la STPS son regulaciones obligatorias en materia de seguridad e higiene y son vinculantes para los centros de trabajo. Es decir, su público objetivo son los centros de trabajo y lo que hacen las personas inspectoras es evaluar su cumplimiento.

En contraste, los protocolos de inspección son criterios vinculantes dirigidos a las personas inspectoras, utilizados para evaluar correctamente el cumplimiento de la legislación laboral. Es decir, son instrumentos especializados en ciertas materias, industrias o poblaciones, que apoyan a las personas inspectoras a llevar a cabo su labor inspectiva en los centros de trabajo. Normalmente, los protocolos de inspección versan sobre materias propias a las condiciones generales de trabajo o están enfocados al desahogo de ese tipo de inspecciones, con perspectiva de derechos humanos o industrias.

Anteriormente, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social emitía protocolos de inspección especializados en las industrias y las materias que requerían un enfoque diferenciado según sus contextos, necesidades y retos. Existían, por ejemplo: protocolos enfocados a la industria minera, a la agrícola o al desahogo de inspecciones en materia de reparto de la Participación de las personas Trabajadoras en las Utilidades (PTU).

Los 24 protocolos existentes fueron derogados en 2022, en el marco del nuevo modelo de la inspección laboral, al considerar que “no reunían los criterios que se debe tomar en cuenta para desahogar una visita de inspección”, motivo por el cual dejaron de ser aplicados en la práctica de inspecciones a los sectores y materias que estaban dirigidos, ordenándose que las personas inspectoras se atuvieran a la normativa aplicable.<sup>116</sup>

Con la derogación de estos 24 instrumentos, la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo se propuso trabajar en la emisión de criterios especializados para la práctica de inspecciones en el país. Desde entonces, se han publicado dos protocolos:

- 1. Protocolo para la inspección laboral con perspectiva de género<sup>117</sup>**
- 2. Protocolo de inspección para prevenir y erradicar el trabajo infantil y proteger el trabajo adolescente en edad permitida<sup>118</sup>**

---

<sup>116</sup> Unidad de Trabajo Digno de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Programa de Inspección 2022*, 2022, p. 11.

<sup>117</sup> Disponible para consulta *aquí*.

<sup>118</sup> Disponible para consulta *aquí*.

Además de estos instrumentos, existe otro protocolo que continúa vigente, pero que la STPS ha anunciado que está próximo a ser actualizado: **el Protocolo de Inspección para Prevenir y Detectar la Trata en los Centros de Trabajo**.<sup>119</sup>

## **Recapitulando a la regulación de la inspección**

La inspección en el trabajo es la institución encargada de vigilar y promover el cumplimiento de la legislación laboral, lo que incluye vigilar y promover el respeto a los derechos laborales. Se trata de una institución que debería ser central para las personas trabajadoras.

Aunque son varias las autoridades involucradas en la inspección, la figura central es la de la persona inspectora. Es ella quien se tiene que desplazar a los centros de trabajo para evaluar cómo están cumpliendo con la legislación y la que puede ofrecerles una guía para mejorar. Eso es importante: la inspección no solo es una institución que puede llevar al castigo de los centros de trabajo, sino que puede servir para orientarles y apoyarles para cumplir con sus obligaciones.

La legislación contempla distintos tipos de inspección: las ordinarias y las extraordinarias. La diferencia estriba en si se trata de una reacción a una posible vulneración (estas son las extraordinarias) o si se programan y planifican como parte de una estrategia de vigilancia (estas son las ordinarias).

La legislación, sin embargo, tiene huecos. Por ejemplo, deja mucho a desear en relación con el perfil de las personas inspectoras. También se queda corta al regular sus deberes y lo que les debe estar permitido y prohibido. Como muestra de ello, la ley es silente sobre las múltiples formas en las que las personas inspectoras podrían vulnerar el procedimiento de inspección por un mal manejo del caso en relación con las personas trabajadoras. Esto, por supuesto, se puede remediar a través de una reforma.

Otra de las cuestiones que resaltamos es la serie importante de cambios que se ha registrado en años recientes en relación a cómo se entiende la inspección. Por ejemplo, es cada vez más frecuente que se privilegien mecanismos alternos a la inspección como el VELAVO. Este permite que los centros de trabajo le proporcionen directamente a la autoridad información que muestra que cumplen con mínimos legales. Con ello, ya no son objeto de inspecciones ordinarias. A nuestro parecer, un problema con cómo se está ejecutando esta idea es que los programas exigen poco en comparación con lo que mandata la ley. Por ejemplo: el VELAVO no pregunta nada en relación con las medidas que implementan los centros de trabajo para abordar la violencia.

---

<sup>119</sup> Disponible para consulta *aquí*.

Ahora: todo esto nos habla de la inspección *en papel*. ¿Qué sabemos sobre la inspección en la práctica? ¿Cuántas inspecciones ocurren? ¿Sobre qué? ¿En qué acaban? A ello están dedicados los siguientes apartados de este informe.

## Recomendaciones

**Uno. Sobre la regulación en materia de inspección.** Se recomienda que el Poder Legislativo modifique la Ley Federal del Trabajo, y el Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones, para efectos de reformar las disposiciones normativas en materia de inspección en referente a:

- **Las cualidades de las personas inspectoras:**

Se sugiere que la autoridad eleve los requisitos necesarios para ostentar la plaza de persona inspectora, con el fin de prever que las personas inspectoras cuenten con estudios de licenciatura e ingeniería, así como conocimientos en derecho, psicología y trabajo social.

- **Las causales de responsabilidad administrativa para las personas inspectoras:**

Se sugiere que la autoridad prevea como causal de **responsabilidad administrativa** un listado enunciativo de conductas por parte de las personas inspectoras que sean susceptibles de inhibir la participación libre de las personas trabajadoras en el procedimiento inspectivo, y aquellas conductas que impidan la función plena del procedimiento.

- **Las capacidades de investigación e inspección:**

Se recomienda que la autoridad analice cuáles son las limitaciones legislativas que impiden que las personas inspectoras realicen inspecciones a los centros de trabajo que no están legalmente constituidos, con la finalidad de que sean **eliminadas de la legislación** y las personas inspectoras se encuentren totalmente facultadas de allegarse de información de los centros de trabajo irregulares, para posteriormente inspeccionarlos.

- **Sobre la práctica de inspecciones con “especial atención” a los grupos históricamente discriminados:**

Se recomienda que la autoridad reforme el Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones con la finalidad de que precise la manera en que deberá llevarse a cabo el procedimiento inspectivo cuando se trate de grupos históricamente discriminados.

- **Inclusión de una Catálogo Nacional de Clasificación de Empresas y Determinación de Competencia:**

Se recomienda que la autoridad reforme el Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones para efectos de incluir un catálogo de clasificación de los giros comerciales e industriales existentes, incluyendo una descripción de la actividad productiva que realizan y clasificándolos conforme a la competencia federal y local.<sup>120</sup>

- **Sobre las recomendaciones y las medidas de seguridad e higiene:**

Se recomienda que se amplíe la capacidad de acción de las personas inspectoras para que sean capaces de imponer medidas precautorias en materia de condiciones generales del trabajo, en las mismas condiciones que las medidas de seguridad e higiene.

- **Sobre los plazos que las personas empleadoras tienen para subsanar incumplimientos en materia de condiciones generales del trabajo y capacitación y adiestramiento:**

Se recomienda que se amplíe el plazo que las personas empleadoras tienen para subsanar los incumplimientos en materia de condiciones generales del trabajo y capacitación y adiestramiento, así como el plazo para presentar documentación previo al procedimiento administrativo sancionador.

## **Dos. Sobre la regulación en materia de violencia en el mundo del trabajo.**

Se recomienda que la autoridad modifique la Ley Federal del Trabajo, el Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones, y la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención para efectos de armonizar la legislación con el Convenio núm. 190, en materia de las definiciones, los ámbitos personal y espacial de aplicación, como mínimo.<sup>121</sup>

## **Tres. Sobre la creación de indicadores e información estadística en materia de inspección.**

Se recomienda que el INEGI y las autoridades laborales federales y

<sup>120</sup> Véase el Catálogo de Actividades para la Clasificación de las Empresas en el Seguro de Riesgos de Trabajo (a partir del artículo 196) del Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización.

<sup>121</sup> Para más información sobre cómo armonizar la legislación laboral, véase Organización Internacional del Trabajo, Informe de evaluación jurídica relativo al Convenio núm. 190, la Recomendación núm. 206 y la legislación mexicana, 2023.

locales, se coordinen para la elaboración de un instrumento estadístico en materia de inspecciones que informe de manera periódica sobre la capacidad institucional, la actividad inspectiva y el estado de los derechos laborales de las personas trabajadoras de los centros de trabajo inspeccionados en México.

Se recomienda que este instrumento estadístico, como mínimo, cuente con información respecto de:

- La cantidad de inspecciones que realizan las autoridades locales y federales de inspección. Esta información deberá estar desagregada por:
  - Tipo de inspección
  - Colonia, municipio y estado en el que se llevó a cabo
  - Industria en la que se llevó a cabo, conforme a la clasificación SCIAN
  - Características de los centros de trabajo inspeccionados
  - Motivo por el cual se llevó a cabo
  - Medidas precautorias impuestas
  
- El resultado de las inspecciones, con información sobre:
  - La cantidad de inspecciones donde se encontraron violaciones a las disposiciones laborales
  - Las disposiciones laborales violadas
  - La cantidad de personas que subsanaron las violaciones a las disposiciones laborales
  - La cantidad de personas que no subsanaron las violaciones a las disposiciones laborales
  
- El inicio de procedimientos administrativos sancionadores
  - La cantidad de procedimientos abiertos
  - Las resoluciones emitidas y el tipo de resoluciones emitidas
  - El promedio de las multas impuestas
  - Las disposiciones laborales sobre las cuales versó la resolución



## *Lo que sabemos sobre la inspección: aproximaciones generales*

Una vez que hemos desentrañado el universo de normas, lineamientos y criterios que rigen la inspección laboral, es necesario analizar cómo se ve esto en la realidad material de las autoridades del trabajo, las personas inspectoras, los centros de trabajo y las personas trabajadoras.

Esto nos lleva a preguntarnos ¿cómo se ven los programas de inspección? ¿Qué presupuesto se destina a la inspección laboral? ¿Cuántas inspecciones se hacen anualmente en México? ¿Quiénes son las personas inspectoras? ¿Qué perfil tienen? ¿Cuántas hay? ¿Cuál es el resultado de las inspecciones que se desahogan? ¿Qué medidas se están tomando para prevenir, atender y solucionar la violencia que sucede en los centros de trabajo?

Desafortunadamente, no pudimos encontrar las respuestas a estas preguntas en las leyes ni en las encuestas que realizan autoridades como el Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Tampoco se encuentran en los portales de transparencia ni en los informes de labores, o por lo menos no con el detalle y la rigurosidad que requería esta investigación.

En ese sentido, tuvimos que solicitar la información directamente a las autoridades del trabajo a través de sus unidades de transparencia e interpusimos solicitudes de información en la Plataforma Nacional de Transparencia.

Como explicamos en la metodología, durante ese proceso cuestionamos a las autoridades del trabajo sobre la inspección laboral de forma general y sobre la inspección laboral en relación con la industria de la confección. De esta forma, el presente apartado integra toda la información que recibimos por parte de las autoridades laborales federales y locales en materia de inspección en lo general. La información sobre la inspección en la industria de la confección se presenta a detalle más adelante en el documento.

¿Por qué preguntamos por la inspección en general? Nos pareció importante entender el contexto más amplio de cuánto, cómo, quiénes y por qué se inspecciona en México. Nos permitiría ver, en caso de que hubiera problemas, si estos solo tenían que ver con una industria o si son parte de un problema generalizado de la inspección en el país.

El apartado se divide en la Federación y los estados prioritarios. En ambos apartados se presenta información respecto a: (1) la capacidad institucional, (2) el perfil y la capacitación de las personas inspectoras; (3) el número de inspecciones; (4) las inspecciones donde se detectó la violación a normatividad laboral; (5) los programas de inspección; (6) la coordinación entre autoridades federales y estatales y (7) mecanismos alternativos a la inspección.

## La Federación

La Federación verifica las condiciones de los centros de trabajo a través de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y las Oficinas de Representación que están desplegadas en todo el territorio nacional.

Estas dependencias se encargan de verificar las condiciones en materia de seguridad e higiene y de capacitación y adiestramiento de todos los centros de trabajo del país, así como las condiciones generales de trabajo de los centros de trabajo cuyas ramas están reservadas a la Federación. La Dirección General de Inspección Federal del Trabajo se encarga de verificar las condiciones generales de trabajo, mientras que las Oficinas de Representación tienen a su cargo la inspección de las otras dos materias (seguridad e higiene y capacitación y adiestramiento).

En ese sentido, es importante hacer la distinción entre la información que nos presentó la Dirección General y la que nos presentaron las Oficinas de Representación, en tanto que ambas se encargan de distintas materias de la legislación laboral. En este apartado dialogaremos con ellas como si fueran entes separados cuando sea posible (es decir, cuando la información que nos hayan proporcionado lo permita), pero no hay que perder de vista que toda la información es acerca de **inspecciones federales del trabajo** y que la fuente principal de dicha información es la **Secretaría de Trabajo y Previsión Social**.

## Capacidad institucional

Antes de juzgar el juego de las actoras, primero hay que ver las cartas que les fueron repartidas. Es decir, antes de adentrarnos a revisar cuántas inspecciones hace anualmente la Secretaría del Trabajo, cuántas violaciones a la normativa laboral encuentra, cuántos procesos administrativos sancionadores inicia, primero debemos revisar **los recursos que tiene para hacerlo**.

Cuando hablamos de los recursos, no solo hablamos del presupuesto que se le asigna año con año a la inspección laboral, sino que también nos interesa saber cuántas personas inspectoras existen para practicar las inspecciones y en qué contexto lo hacen.

## A. El presupuesto

Cada año, la Cámara de Diputados aprueba el Presupuesto de Egresos de la Federación.<sup>122</sup>

El presupuesto que se designa para cada dependencia y que define sus metas y capacidades para el año, es conocido como **presupuesto aprobado**. Sin embargo, muchas veces las dependencias del Estado necesitan más o menos recursos de los que se les fueron asignados, y terminan utilizando una cantidad diferente a la que se les aprobó. A esto se le conoce como **presupuesto ejercido**, que puede ser **sobre ejercido** (cuando se usan más recursos de los asignados) y **subejercido** (cuando se usan menos recursos de los asignados).

Una vez que el Presupuesto de Egresos de la Federación es efectivamente gastado, el Ejecutivo Federal le presenta a la Cámara de Diputados la Cuenta Pública, en la que se informa la manera en la que el dinero se utilizó, así como quién utilizó el dinero. En la Cuenta Pública es donde conocemos si las dependencias utilizaron su presupuesto aprobado, si necesitaron más dinero o si necesitaron menos. La Cuenta Pública está disponible para consulta de toda la ciudadanía en el sitio de Transparencia Presupuestaria.

Para efectos de la inspección, la Cuenta Pública permite saber cuánto gastó la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y cuánto gastaron la Dirección General y las Oficinas de Representación, pero no permite conocer cuánto se gasta específicamente en la práctica de inspecciones; solo sabemos cuánto gastan estas dependencias en específico.

Entonces, ¿cuánto dinero se ha asignado a las dependencias de la inspección federal del trabajo, y de este, cuánto sí se ha gastado? **Para 2023, la Dirección General y las Oficinas de Representación tuvieron un presupuesto aprobado de \$522.6 millones de pesos, del cual usaron \$199.7 millones de pesos.**

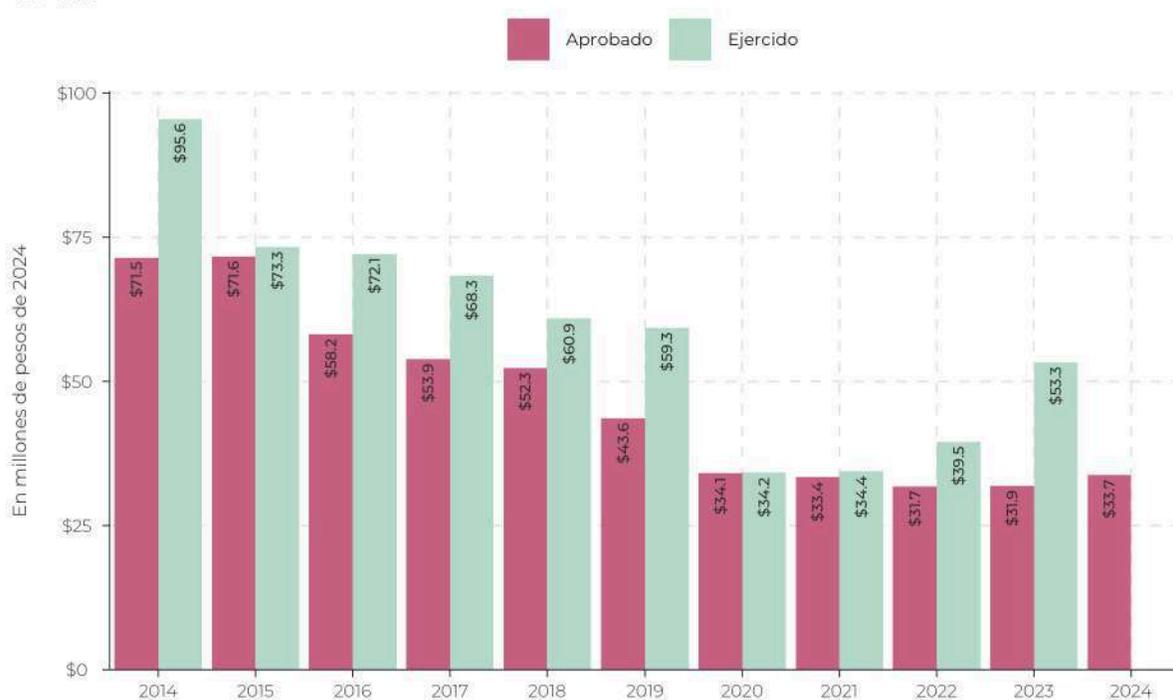
Sin embargo, esta cifra no nos dice mucho sobre el comportamiento financiero de las autoridades de inspección ni sobre la importancia que se le está dando a la inspección federal a nivel presupuestario. **Para poder conocer esta información, es necesario revisar la asignación histórica de los recursos para la inspección.**

---

<sup>122</sup> El presente apartado fue construido a partir de la información pública disponible en el *Portal de Transparencia Presupuestaria*.

## Presupuesto ejercido y aprobado por la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo

Por año

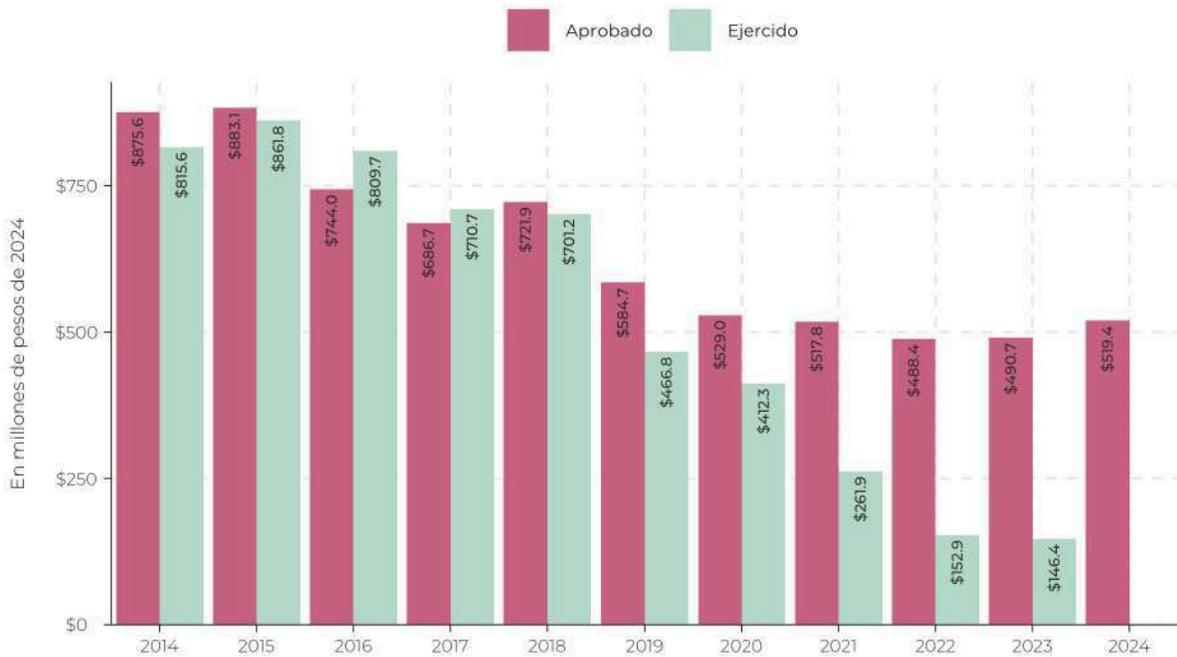


Fuente: Transparencia presupuestaria. Observatorio del gasto.

Si analizamos primero el presupuesto de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, se puede observar que desde 2014 su presupuesto aprobado ha disminuido significativamente, alcanzando su mínimo histórico en 2022. El presupuesto ejercido también mostró una tendencia a la baja entre 2014 y 2020, año en que llegó a su mínimo histórico, pero desde entonces la Dirección General se ha ido recuperando mediante el sobre ejercicio de recursos. Aunque, si se compara 2023 con 2018 (el último año bajo la Presidencia de Enrique Peña Nieto), el presupuesto ejercido como quiera disminuyó un 12%.

## Presupuesto ejercido y aprobado por las Oficinas de Representación Federal en las entidades federativas

Por año



Fuente: Transparencia presupuestaria. Observatorio del gasto.

La Dirección General no es la única actora relevante en el procedimiento inspectivo. Todas las Oficinas de Representación ubicadas en las entidades federativas realizan inspecciones laborales en las demarcaciones territoriales que tienen a su cargo y son las que realizan la mayor parte de las inspecciones federales que se practican en México.

**Al observar sus presupuestos, notamos que desde 2016 el presupuesto aprobado ha mostrado una tendencia a la baja y que entre 2014 y 2024 existió una disminución del 40%.**

Además, no solo ha disminuido el presupuesto asignado a las Oficinas, sino que **desde 2018 han subejercido el recurso de forma preocupante**. La brecha entre el presupuesto ejercido y el aprobado se ha agudizado año con año, llegando a su máximo histórico en 2023, año en que **las Oficinas de Representación solamente utilizaron el 30% de los recursos que les fueron asignados**. Esto significa también que entre 2014 y 2023 las Oficinas de Representación han reducido su gasto en un 82%.

En suma, **lo que nos muestra el uso y la asignación presupuestaria es que la inspección laboral ha perdido prioridad**. El dinero que se destina a la práctica de inspecciones federales disminuye año con año y eso nos hace sospechar que las inspecciones laborales están sufriendo el mismo destino.

## B. Las personas inspectoras federales

Además de los recursos económicos, es muy importante conocer cuántas personas hay para realizar inspecciones laborales. Por tal motivo, le preguntamos a la autoridad federal de inspección cuántas personas inspectoras estaban adscritas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social entre el año 2015 y 2023, así como el tipo de contratación al que estaban sujetas.<sup>123</sup> Es decir, queríamos saber cuántas personas inspectoras del trabajo había en la administración pública federal, el régimen de contratación bajo el que desempeñan sus funciones y el salario que reciben.

### *La cantidad de personas inspectoras*

La Federación no dio detalles sobre la cantidad de personas inspectoras que estaban contratadas como “personas inspectoras federales” y como “personas inspectoras federales calificadas”. Únicamente proporcionó detalles sobre la cantidad de personas inspectoras que se encuentran laborando con una plaza de estructura o con una plaza eventual. Esta falta de información nos hace imposible conocer cuántas personas inspectoras están posibilitadas para practicar inspecciones en materia de condiciones generales del trabajo y cuántas lo están para practicar inspecciones en materia de seguridad e higiene y capacitación y adiestramiento.

<i>Número de personas inspectoras del trabajo por tipo de plaza adscritas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social</i>									
<b>Tipo de plaza / Año</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Estructura</b>	931	851	820	818	765	485	513	530	470
<b>Eventual</b>	0	0	0	0	1	134	239	220	180
<b>Total</b>	931	851	820	818	766	619	752	750	650

Fuente: información proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

<sup>123</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 330027124000208, del 5 de marzo de 2024.

Con los datos que sí tenemos, podemos observar que **desde 2015 la cantidad de personas inspectoras ha tenido una tendencia a la baja, que alcanzó su mínimo histórico en 2020**; esta tendencia a la baja significa que entre el año 2015 y 2023, el número de personas inspectoras federales del trabajo se redujo en un 30%.

Asimismo, aunque durante 2021 y 2022 el número de personas inspectoras aumentó de nuevo, durante 2023 volvió a disminuir. Aunado a lo anterior, en ninguno de los años posteriores al mínimo histórico se ha vuelto a tener una plantilla de personas inspectoras tan grande como la de los años previos al 2020.

Si se desagregan los datos proporcionados en atención al tipo de plaza que tienen las personas inspectoras, podemos notar que no todos los tipos de plaza siguen la misma tendencia. Mientras que las personas inspectoras contratadas mediante plaza de estructura disminuyeron de forma constante entre 2015 y 2023, la contratación de personas inspectoras mediante plaza eventual ha aumentado de manera considerable: pasaron de tener **cero personas inspectoras contratadas por plaza eventual en 2015, a tener 239 en 2021**.

Las plazas eventuales las ostentan las personas servidoras públicas que se encuentran en su primer año de desempeño, las que ingresan por causa urgentes sin seguir el procedimiento de reclutamiento de la Administración Pública Federal y las que entran por algún convenio.<sup>124</sup>

Dado que la razón más común por la cual las personas obtienen una plaza eventual es debido a su ingreso por primera vez al servicio público, podemos afirmar que además de una disminución del 30% en la flota del personal de inspección, durante los últimos años del periodo **existió una rotación de personal importante. La primera contratación eventual se dio en el año 2019 y para 2021, las personas bajo este esquema de contratación ya representaban un tercio de la fuerza de trabajo de inspección.**

Si bien una tendencia de rotación de personal tan alta en un periodo tan corto de tiempo nos parece preocupante y nos da algunos indicios sobre las condiciones de trabajo en las que se encuentran las personas inspectoras del trabajo federales, **lo que más nos inquieta es la disminución del número total de personas del servicio público facultadas para desahogar inspecciones**, ya que acentúa el déficit de personas inspectoras en el que se encuentra el país.

<sup>124</sup> Artículos 4 y 34 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

Según datos de la Organización Internacional del Trabajo, **la media mundial es de 5.8 personas inspectoras por cada 100 mil personas trabajadoras**, tasa que varía drásticamente según el nivel de renta de cada país. Así, en países de renta alta esta proporción es de 8.4 personas inspectoras por cada 100 mil trabajadoras, en aquellos con renta media-alta es de 4.1 y en los de renta media-baja y baja es de 4.7.<sup>125</sup>

La tasa más alta de personas inspectoras reportada pertenece a San Marino, en donde hay 38.90 por cada 100 mil personas trabajadoras, mientras que la más baja se presenta en Estados Unidos y Birmania, en donde hay 0.7 personas inspectoras por cada 100 mil trabajadoras.<sup>126</sup> **De acuerdo con datos del año 2023, la tasa en México es de 1.1 personas inspectoras por cada 100 mil personas ocupadas**, lo que nos posiciona como uno de los países con menos personas inspectoras por cada 100 mil personas trabajadoras. Mientras la cantidad de personas ocupadas siga incrementando y la cantidad de personas inspectoras continúe disminuyendo, este déficit se profundizará.

Es de vital importancia que la Secretaría priorice la cantidad de personas contratadas para desahogar las necesidades de inspección de un país que actualmente se encuentra en una revolución de los derechos laborales.<sup>127</sup> **No solo necesitamos que existan leyes, sino que debemos contar con las personas que puedan forjar el cambio en los mundos del trabajo.** Necesitamos más personas inspectoras del trabajo.

En adición al número de personas inspectoras, preguntamos por su conformación en términos de género. La autoridad proporcionó información que nos permite ver la conformación actual y en años recientes del personal federal.

---

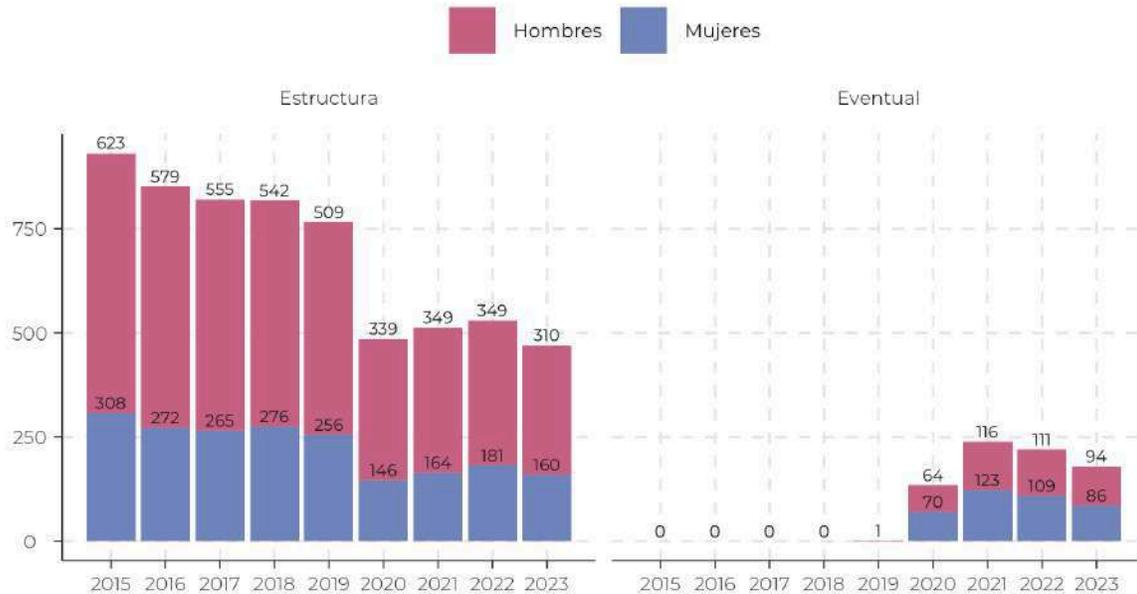
<sup>125</sup> Rosina Gammarano, "Seguridad en cifras: lo que nos dicen los datos de la inspección de trabajo", Organización Internacional del Trabajo, 26 de abril del 2024.

<sup>126</sup> *Idem*.

<sup>127</sup> Cuando hablamos de la revolución de los derechos laborales, nos referimos a reformas recientes a la legislación laboral que buscan mejorar las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras, como: la Ley Silla, la reforma de subcontratación, las reformas en materia de brecha salarial de género, etc.

## Número de personas inspectoras federales del trabajo por tipo de plaza

De la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, por año y sexo de la persona inspectora



Fuente: Información proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en respuesta a solicitudes de acceso a la información pública.

Si se desagregan los datos proporcionados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en virtud del sexo de las personas inspectoras del trabajo, podemos observar dos tendencias, dependiendo el tipo de plaza de adscripción. Como puede observarse en la gráfica, en las plazas de estructura podemos ver que para cualquier año del periodo consultado, en las plazas de estructura siempre hay **dos personas inspectoras hombres por cada mujer inspectora**. Sin embargo, en las plazas eventuales hay **una** persona inspectora hombre por cada mujer inspectora. La desigualdad es mayor, en otras palabras, en plazas de estructura.

Lo segundo a destacar es que si bien la brecha entre la proporción que representan los hombres y las mujeres ha disminuido en el tiempo –en 2015, los hombres representaban el 67% de las plazas totales y las mujeres el 33%; para 2023, las cifras eran 62% y 38%, respectivamente–, ello se debe más a una cantidad mayor de hombres que perdió su trabajo, a que más mujeres fueron contratadas (hay 35% menos hombres si se compara 2023 con 2015, mientras que en mujeres la reducción fue del 20%). En otras palabras, se trata de un cierre de brecha a la baja.

## *El salario que perciben las personas inspectoras*

Respecto del salario que percibieron las personas inspectoras durante el periodo de 2015 a 2023, la autoridad respondió solamente sobre el puesto de persona inspectora del trabajo calificada. Un primer dato a resaltar es que todas las personas inspectoras calificadas reciben el mismo salario, pues este es asignado conforme al tabulador salarial de la Administración Pública Federal.

Con los datos proporcionados por la autoridad federal de inspección, podemos concluir que **el salario real de las personas inspectoras federales calificadas disminuyó \$724.05, pasando de \$23,173.30 en 2015, a \$22,449.25 en 2023 (deflactando el valor a precios del 2024).**<sup>128</sup> Lo anterior muestra que los aumentos salariales a la plaza de persona inspectora federal calificada del trabajo **no han sido suficientes para contrarrestar la inflación y que, en realidad, las personas inspectoras ganan menos que en el año 2015.**

## **Perfil y capacitación de las personas inspectoras**

Además de saber la cantidad de personas inspectoras federales que están practicando visitas de verificación a los centros de trabajo, importa conocer los elementos con los que cuentan para desempeñar esas visitas. Con esto nos referimos a las herramientas teóricas que tienen, con las que llegan a la vida inspectiva y con las que la Secretaría del Trabajo las prepara.

Como explicamos en el apartado sobre la regulación de la inspección, las personas inspectoras tienen una función básica: promover el cumplimiento de la legislación laboral, particularmente para garantizar los derechos de las personas trabajadoras.

Toda vez que la legislación laboral rige a todos los centros de trabajo, que desempeñan una gran diversidad de procesos comerciales e industriales, las problemáticas laborales pueden llegar a ser muy diferentes.

Por ejemplo, es muy probable que las personas trabajadoras de industrias del entretenimiento se enfrenten a una vulneración de sus derechos laborales distinta a la que se enfrentan las personas trabajadoras de la industria manufacturera. Por eso importa preguntar por la conformación y los perfiles de las personas inspectoras. Nos interesa conocer quiénes son, cuál es su género y qué estudios tienen, con la finalidad de poder trazar quiénes son las personas que van a las fábricas a verificar no solo la calidad de los procesos productivos o la inscripción de las personas trabajadoras al Seguro Social, sino también si las personas

<sup>128</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 330027124000319, del 6 de marzo de 2024.

trabajadoras están siendo objeto de malos tratos, si son hostigadas, si tienen mecanismos de queja que sean incluyentes para todos los grupos históricamente discriminados, entre otras cosas.

En ese sentido, le preguntamos a la autoridad sobre el perfil profesional que tenían las personas inspectoras y sobre las capacitaciones que se les han brindado en materia de violencia y acoso, discriminación, algunas Normas Oficiales Mexicanas y el Convenio núm. 190.

Respecto del perfil de las personas inspectoras, la autoridad no pudo proporcionar información acerca del campo ni el último grado de estudios de las personas inspectoras, ya que en la solicitud que le hicimos al respecto, solo proporcionó información sobre la cantidad de personas inspectoras y su sexo.<sup>129</sup>

Desafortunadamente, la falta de información hace **imposible conocer cuáles son las áreas de especialización de las personas inspectoras.**

Para poder evaluar la calidad de los perfiles de las personas que se encuentran practicando inspecciones laborales del trabajo, primero tenemos que conocer cuáles son estos perfiles. En ese sentido, **la gran necesidad en esta materia es que las autoridades del trabajo competentes lleven un registro detallado de las personas inspectoras, sus grados de escolaridad, campos de estudio e historial de capacitaciones.**

En relación con las capacitaciones, preguntamos acerca del número de estas que se han impartido a las personas inspectoras laborales en ciertas materias, tales como:

- Convenio núm. 190 sobre violencia y acoso de la OIT
- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención
- Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo
- Protocolo para la Inspección Laboral con Perspectiva de Género
- Violencia laboral

---

<sup>129</sup> Respecto a la información relativa al "... periodo comprendido entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023, de las personas inspectoras adscritas para cada año, ¿qué perfil tienen? Favor de desagregar por sexo, año e incluir último grado de estudios. En caso de que su último grado de estudios sea la licenciatura, maestría o doctorado, favor de incluir su área de estudios." (SIC.), **hace de su conocimiento que se realizó una búsqueda exhaustiva en las bases de datos de esta Dirección General, desprendiéndose el siguiente cuadro de referencia de las personas inspectoras adscritas ([solo] por año y sexo)...** [énfasis añadido]. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 330027124000209, del 5 de marzo de 2024.

Lo primero que resalta es que **no se han impartido capacitaciones relacionadas con el Convenio núm. 190**, a pesar de que fue ratificado por el Estado mexicano en julio de 2022 y que impacta directamente a la labor inspectiva y a la dirección de toda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.<sup>130</sup>

Una buena noticia es que sí se han impartido capacitaciones en materia de la NOM-035<sup>131</sup>, la NOM-037<sup>132</sup>, el Protocolo para la Inspección Laboral con Perspectiva de Género y sobre violencia laboral<sup>133</sup>. En total, **la Federación informó haber realizado 23 capacitaciones entre 2019 y 2024**.

En relación con la NOM-035, se ofrecieron 16 capacitaciones, de las cuales **9** se impartieron en 2019 y capacitaron a 507 personas inspectoras. Es decir, durante el 2019, el 66% del total de las personas inspectoras adscritas a la Federación (si nos guiamos por el número de personas inspectoras que reportaron ese año) recibieron formación en materia de la NOM-035. Las **7** capacitaciones restantes se impartieron en 2021 y formaron a 232 personas inspectoras, es decir, al 31% de la fuerza de trabajo inspectiva de ese año.

Respecto de la NOM-037, la Federación informó que en 2023 **se capacitó a 427 personas inspectoras**, es decir, al 65% del total de personas inspectoras federales del trabajo de dicho año. Esto significa que a la capacitación de la NOM-037 acudió una proporción similar que a la de las 9 capacitaciones impartidas en el año 2019.

En comparación, entre 2019 y 2022 solo se ofrecieron 4 capacitaciones sobre violencia laboral. Estas capacitaciones alcanzaron a un total de 181 personas inspectoras, lo que representó el 25% del promedio anual de personas inspectoras para el periodo.

En materia del Protocolo para la Inspección Laboral con Perspectiva de Género, la autoridad laboral federal proporcionó otro tipo de información. Señaló que desde su publicación en abril de 2024 y **hasta agosto del mismo año, se habían realizado 2 capacitaciones al respecto**.

La primera capacitación se impartió entre el 5 de abril y el 15 de mayo del 2024, mediante la Plataforma de Capacitación a Distancia de la Inspección del Trabajo (SICADIT) y la segunda, también durante el mes de mayo, se impartió a través de

<sup>130</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 330027124000212, del 5 de marzo de 2024.

<sup>131</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 330027124000213, del 5 de marzo de 2024.

<sup>132</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 330027124000214, del 5 de marzo de 2024.

<sup>133</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 330027124000215, del 5 de marzo de 2024.

medios electrónicos y de comunicación, sin especificar cuáles. La autoridad laboral no proporcionó información sobre la cantidad de personas inspectoras que la tomaron ni sobre sus contenidos.

El hallazgo más preocupante de la información que proporcionó la autoridad es que nunca podemos saber a detalle el contenido ni la duración o formato de las capacitaciones. No sabemos si estamos frente a conferencias virtuales de 2 horas de duración, talleres presenciales de 10 horas o diplomados. En ese sentido, tampoco fue posible obtener información sobre la calidad de los cursos impartidos ni sobre la recepción que tuvieron entre la plantilla de personas inspectoras.

Además, dado que la autoridad no proporcionó información sobre la duración, formato o resultados de ninguna de las capacitaciones impartidas, no es posible conocer el grado de especialización que las personas inspectoras tienen.

Es de vital importancia conocer la forma en que se está capacitando a las personas inspectoras, ya que no es lo mismo una conferencia virtual y asincrónica con una duración de dos horas, a un diplomado presencial con una duración de seis meses y con mecanismos de evaluación, por ejemplo.

En Intersecta hemos encontrado que las capacitaciones a personas servidoras públicas suelen parecerse más a la primera opción. Por ejemplo, en el informe *Falsas salvaguardas. Las capacitaciones de las fuerzas armadas en derechos humanos y género* encontramos que en muchos casos las capacitaciones a los miembros de las fuerzas armadas se dan a través de conferencias virtuales con una duración de dos horas y que no tienen ningún tipo de seguimiento.<sup>134</sup> Esta situación también se presenta en relación con las capacitaciones a las personas servidoras públicas de los poderes judiciales.<sup>135</sup>

## **Programas de inspección<sup>136</sup>**

Una de las obligaciones de la autoridad de inspección del trabajo es diseñar programas de inspección que guíen la actuación de las personas inspectoras del trabajo.

En ese sentido, solicitamos a la autoridad laboral que nos proporcionara los programas de inspección referentes al periodo de 2015 a 2024. La autoridad federal respondió proporcionando los programas de inspección para los años 2015, 2017, 2022 y 2023, y señaló que todavía no se había publicado el correspondiente al año 2024.

<sup>134</sup> Intersecta, *Falsas Salvaguardas. Las capacitaciones de las Fuerzas Armadas en derechos humanos y género (2010-2019)*, 2020.

<sup>135</sup> Ana Pecova, “¿De qué sirven las capacitaciones sobre perspectiva de género en el poder judicial?”, *Letras Libres*, 8 de marzo de 2018.

<sup>136</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 330027124000205, del 5 de marzo de 2024.

Además, realizamos una búsqueda documental en la página oficial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con la cual pudimos recabar los programas de inspección de los años 2016, 2021 y 2024. Para el año 2020 no se publicó programa de inspección, ausencia que atribuimos a la pandemia de COVID-19.

La revisión de los programas de inspección proporcionados por la Secretaría y aquellos recabados de su página de internet aportó información relevante sobre las inspecciones realizadas año con año, las metas y objetivos de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, y sobre todo, de las industrias y situaciones prioritarias.

A continuación presentamos esta información a través de una recapitulación de cada programa, enfocándonos en las líneas de acción establecidas, los sectores e industrias prioritarias, así como los resultados reportados para el año inmediato anterior.

### A) Programa de inspección 2015

El programa de inspección del 2015 rescata las metas alcanzadas en el año 2014 y brinda información estadística que contextualiza la situación en la que se encontraban los centros de trabajo y las personas trabajadoras ese año.

**El documento informa que en 2014 se realizaron 139,061 inspecciones y que se verificó la situación del 28% del total de centros de trabajo registrados en el Directorio Nacional de Empresas.** También señala que el 41% de las inspecciones fueron realizadas en virtud del operativo<sup>137</sup> de formalización del empleo y que se realizaron 8,474 visitas de inspección en el marco del operativo de trabajo digno o decente, saludable y libre de violencia.

Para el año 2015, el programa proponía la meta de 123,518 inspecciones, de las cuales el 60% sería del tipo ordinario y el 40% del tipo extraordinario. Además, establecía las siguientes metas de inspección:

1. Que todos los centros de trabajo registrados en el Directorio Nacional de Empresas cuenten con historial inspectivo;
2. No tener rezagos en el desahogo de quejas o denuncias;
3. Instrumentar protocolos de inspección dirigidos a la verificación de las condiciones de centros de trabajo de alta siniestralidad. **En particular, se propone la elaboración de un protocolo de inspección de la industria textil.**

<sup>137</sup> Un operativo focalizado de inspección se refiere a una línea de acción en virtud de la cual se realizan inspecciones para verificar temas, industrias u obligaciones específicas.

4. Realizar operativos de inspección en las doce actividades que la Secretaría ha detectado que tienen alto nivel de siniestralidad. En particular, a la industria textil;
5. Realizar operativos enfocados a la verificación del pago del aguinaldo, el salario mínimo, el PTU<sup>138</sup>-Infonavit y la formalización en el empleo;
6. Fortalecer los mecanismos de denuncia y transparencia del actuar de las personas inspectoras;
7. Realizar 20,000 visitas de asesoría y asistencia técnica para la formalización del empleo; y
8. Realizar 15,000 visitas de asesoría y asistencia técnica en el marco del operativo sobre trabajo digno o decente, saludable y libre de violencia.

## B) Programa de inspección 2016

**El programa de inspección para 2016 informa que durante 2015 se llevaron a cabo 128,864 inspecciones.** Además, asegura que se realizaron 7,547 visitas de asesoría y asistencia técnica para la formalización del empleo y 3,061 visitas de asesoría y asistencia técnica en el marco del operativo sobre trabajo digno o decente, saludable y libre de violencia, lo que representó índices de 30% y 20% de cumplimiento de la meta programada para dicho año.

Para 2016, se modificaron los programas especializados, con el fin de verificar el cumplimiento del pago del aguinaldo, el salario mínimo, el PTU-Infonavit, así como la situación de las personas jornaleras agrícolas y los ingenios azucareros. Es decir, el programa especializado de formalización del empleo dejó de ser prioritario en el año 2016, aunque se reconoce que durante los años 2014 y 2015 pareció tener avances concretos y medibles.

El programa de 2016 continuó con el programa permanente de inspección prioritaria a las industrias con alto nivel de peligrosidad o siniestralidad. Destaca que en 2016 la industria textil seguía siendo prioritaria para las autoridades de inspección laboral.

Este documento continúa estableciendo como meta de la inspección vigilar que los centros de trabajo cumplan con los elementos que integran el trabajo digno o decente, como lo son: el respeto a la dignidad humana de la persona trabajadora, la no discriminación, la igualdad sustantiva, la formalización del empleo y la libertad de asociación. Es destacable que en este programa ya no se mencionan los trabajos libres de violencia, pero se suma al trabajo digno o decente el respeto a los derechos colectivos.

---

<sup>138</sup> La PTU se refiere a la Participación de los Trabajadores en las Utilidades.

## C) Programa de inspección 2017

**El programa de inspección de 2017 informó que durante 2016 se llevaron a cabo 115,041 inspecciones.** Destaca que se realizaron 1,907 inspecciones en virtud de los operativos focalizados a las industrias con altos niveles de peligrosidad y/o siniestralidad, pero ninguna de ellas fue a centros de trabajo pertenecientes a la industria textil.

Se informó que se realizaron o actualizaron 13 protocolos de inspección especializados en industrias y temáticas del derecho laboral, entre ellos un protocolo para la industria del calzado, pero ninguno para la industria de la ropa.

Los esfuerzos de la autoridad federal de inspección durante 2016 parecieron encaminarse a la verificación de las condiciones en la industria minera y petrolera. Se privilegió la práctica de inspecciones en centros de trabajo dedicados a esos rubros, así como la actualización del protocolo de inspección de la industria minera y la ejecución de eventos de difusión sobre buenas prácticas inspectivas en ambas industrias.

Para 2017, la autoridad federal estableció políticas para la verificación del cumplimiento de diversas Normas Oficiales Mexicanas en materia de seguridad e higiene. Además, volvió a modificar los programas específicos prioritarios: el pago del aguinaldo, el salario mínimo, el PTU-Infonavit y las condiciones de trabajo de las personas jornaleras agrícolas se mantuvieron sin cambios, pero se sacó de la lista a los ingenios azucareros y se añadió la verificación de las condiciones de las plataformas petroleras.

**También se modificaron los programas de acción permanentes y se le quitó el carácter de prioritaria a la industria textil.** Se volvieron programas permanentes las materias de la libre contratación colectiva y la formalización del empleo.

Desafortunadamente, la vigilancia del trabajo digno o decente, saludable y libre de violencia dejó de ser una línea de acción del procedimiento de inspección. En su lugar, se sumaron la promoción del uso de métodos alternos a la inspección y la difusión y actualización de lineamientos, protocolos, y herramientas tecnológicas para agilizar y simplificar las tareas de inspección.

## D) Programa de inspección 2018

**El programa de inspección del año 2018 informó que durante 2017 se llevaron a cabo 116,608 inspecciones.**

Para 2018, el programa planteaba la actualización del Directorio Nacional de Empresas. Además, continuó con las visitas a centros de trabajo que realizan actividades altas en peligrosidad o en siniestralidad, pero estas se concentraron en la industria minera, la agrícola, la petrolera, la de la construcción, las tiendas de autoservicio, departamentales y los casinos. El programa no hace mención de la industria textil. Respecto de los programas focalizados, se mantienen únicamente aquellos relacionados con obligaciones de naturaleza económica, es decir: el pago del aguinaldo, el salario mínimo, el PTU-Infonavit.

## E) Programa de inspección 2019

El programa de inspección del año 2019 no hace referencia a las metas alcanzadas durante el año inmediato anterior. En su lugar, dispone que en 2019 se establecerían

“las bases de la nueva inspección del trabajo enfocada en la calidad de sus actuaciones para lograr un impacto verdadero en las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores, en la protección integral de sus derechos laborales y en la erradicación de las prácticas abusivas de contratación que merman los derechos laborales de los trabajadores y afectan en su conjunto a los sistemas de seguridad social del país”.<sup>139</sup>

Para ello, el programa establece tres estrategias que dirigirían la actuación de las autoridades de inspección. Estas giran en torno a la profesionalización de las personas inspectoras del trabajo, la modernización de los procesos de vigilancia y la reestructuración de la herramienta de inspección.

La primera estrategia detalla que se buscaría la capacitación de las personas inspectoras del trabajo mediante la ejecución y el desarrollo de cursos especializados. También señala como línea de acción la supervisión y vigilancia de las personas inspectoras. Resalta que la estrategia planteada no incluía información sobre cómo se lograrían los objetivos ni qué programas, sitios o recursos se utilizarían; tampoco daba continuidad a las herramientas de capacitación y profesionalización que se venían gestando en el pasado, como la Escuela de Inspección Federal del Trabajo.

<sup>139</sup> Dirección General de Inspección Federal del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Programa de Inspección 2019*, 2019, p. 4.

La segunda estrategia buscaba modernizar los procesos de vigilancia para incrementar la calidad de las inspecciones, privilegiando el detalle y el análisis de la información.

La tercera estrategia proponía la reestructura de la inspección laboral a través de la simplificación normativa, el uso de las nuevas tecnologías y la lucha contra la corrupción. También establecía que se llevarían a cabo inspecciones especializadas a centros de trabajo de alto riesgo, como las minas de carbón y los campos agrícolas. De nueva cuenta, la industria textil no aparece en las industrias prioritarias; además, destaca que la lista de actividades económicas se redujo sustancialmente.

El documento de 2019 mantuvo al programa de vigilancia de las obligaciones de naturaleza económica, y al aguinaldo, salario mínimo y PTU, le sumó los tipos de contratación y la seguridad social.

**Asimismo, puso como meta la práctica de 31,231 inspecciones; el 85% serían realizadas por las Oficinas de Representación y el restante por la Dirección General de Inspección. De las inspecciones que realizarían las Oficinas de Representación, el 69% serían extraordinarias y el 31% ordinarias. En lo que respecta a las inspecciones que llevaría a cabo la Dirección General, estos porcentajes se intercambian, proyectando inspecciones ordinarias para el 76% de los casos y ordinarias para el 24% de los casos.**

## F) Programa de inspección 2021

El programa de inspección de 2021 asegura que el programa de inspección del año anterior fue adecuado y reorientado para atender la pandemia de COVID-19 y que todos los recursos humanos y económicos se concentraron en atender las medidas dispuestas por el Consejo de Salubridad. El documento informa que en 2020 se realizaron 30,892 inspecciones, 61% de las cuales estuvieron relacionadas con la pandemia.

Para el año 2021 se establecieron seis estrategias, cada una conformada por líneas de acción. Estas son:

1. Llevar a cabo visitas de inspección focalizadas a centros de trabajo de alto riesgo y temáticas prioritarias.

Al igual que en 2019, las industrias a las que se les prestaría especial atención en 2021 eran la minera y la agrícola. Sin embargo, también se sumaron los centros de trabajo con un registro de riesgos de trabajo estadísticamente atípicos, sin importar su industria.

El programa de 2021 también señala que se prestaría “especial atención” a la práctica de inspecciones en materia de COVID-19, el trabajo infantil y la subcontratación laboral abusiva. Asimismo, mantuvo la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones de naturaleza económica establecidas en 2019.

2. Establecer criterios de actuación para las personas inspectoras del trabajo.
3. Fortalecer el trabajo digno a través de mecanismos alternos a la inspección y de adopción voluntaria.

Esta estrategia proponía iniciar la operación del Sistema de Acreditación de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Digno, así como actualizar el marco normativo en materia de seguridad y salud en el empleo a través de la modificación de Normas Oficiales Mexicanas en materia de incendios, dispositivos de seguridad de maquinaria, minas de carbón y factores de riesgo económico.

4. Supervisar la actuación de las personas servidoras públicas inmersas en el proceso inspectivo.
5. Impulsar la formación especializada y continúa de las personas inspectoras.
6. Dotar de herramientas normativas y tecnológicas a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, a través de la reforma del Reglamento y la actualización del Sistema Informático de Apoyo al Proceso Inspectivo.

**El programa cierra estableciendo que la meta para el año 2021 era realizar 40,000 inspecciones, de las cuales proyectaba que el 80% serían extraordinarias y el restante ordinarias.**

### G) Programa de inspección 2022

El programa de inspección para 2022 no incluye información sobre el cumplimiento de las metas propuestas para 2021, aunque las estrategias que plantea siguen razonamientos similares a su antecesor.

De las siete estrategias que propone el programa, destaca lo siguiente:

1. La creación del Sistema Integral para la Atención de Quejas, Denuncias, Accidentes y Siniestros, con el fin de centralizar la información y homologar los criterios de las autoridades federales, así como generar reportes estadísticos que permitan el análisis de datos para la toma de decisiones.
2. La actualización del Directorio Nacional de Empresas.
3. Llevar a cabo inspecciones laborales en sectores productivos específicos, tales como: la industria minera, agrícola, química. Se reitera el programa de vigilancia a las obligaciones de naturaleza económica.

4. Establecer criterios estandarizados de inspección. Para tal fin, se elaborarían dos protocolos de inspección: uno en materia de equidad de género y otro en materia de subcontratación. Además, dicta que se dejarían sin efecto todos los protocolos de inspección especializados por industria.
5. Supervisar los procedimientos de inspección y sancionar a las personas inspectoras que incurran en causales de responsabilidad.
6. Promover la incorporación a Programas de Verificación Laboral Voluntaria y al Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
7. Impartir capacitación especializada para las personas que participan en el procedimiento de inspección a través del Diplomado de Inspección Federal del Trabajo.

**De nuevo, el programa cierra estableciendo que la meta para el año 2022 era realizar 40,000 inspecciones, 80% de las cuales serían extraordinarias y el restante ordinarias.**

## H) Programa de inspección 2023

El programa de inspección del año 2023 comienza introduciendo que el nuevo modelo de inspección se cimentaría en modelos de inteligencia con los que se analiza la información estadística generada por la autoridad de inspección federal.

Señala que ahora se hace una selección más efectiva de los centros de trabajo que se inspeccionan, partiendo de criterios como índices de incumplimiento a las NOM, enfermedades con mayor incidencia y violaciones a la normatividad laboral más recurrentes.

Respecto de las condiciones generales de trabajo, informa que durante los dos últimos años las violaciones de derechos más recurrentes correspondieron al reparto de PTU, la jornada de trabajo y el tipo de contratación. El documento también incluye entre las violaciones de derechos la violación de “trabajo de mujeres” situada en menos de 200 violaciones, sin que se detalle a qué se refiere con el concepto ni cuál es la conducta que constituye una violación.

En relación con la materia de seguridad e higiene, la NOM-035 se posiciona como la séptima Norma Oficial Mexicana más violada, de las 45 vigentes para la materia del trabajo.

En ese orden de ideas, se destacan como estrategias y líneas de acción durante el año 2023, las siguientes:

1. La práctica de inspecciones estratégicas según los incumplimientos detectados a la normatividad laboral. Esto, con especial énfasis en los comercios de jurisdicción local, la vigilancia de las obligaciones de naturaleza económica y la industria minera.
2. Supervisión y sanción de las personas involucradas en el procedimiento de inspección.
3. Vigilancia a la normatividad laboral a través de mecanismos alternos.
4. Modernizar el proceso de inspección.

**Por último, el programa cierra estableciendo que la meta para el año 2023 sería realizar 42,000 inspecciones, 71.5% de las cuales serían extraordinarias y el restante ordinarias.**

### **I) Programa de inspección 2024**

El programa de inspección del año 2024 informa que durante 2023 se realizaron 48,000 acciones de inspección, superando así la meta de 40,000 inspecciones laborales. Sin embargo, este número corresponde a la inclusión de 18,000 diligencias de legitimación de contratos colectivos del trabajo, ordenadas por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Esto quiere decir que, en realidad, el número de inspecciones practicadas en 2023 se encuentra más cercano a las 30,000, lo que implica que no se cumplió con la meta establecida el año previo.

De manera específica, el programa de inspección señala que el 2% de las inspecciones realizadas en 2023 fue a la industria textil. Informa que el 48% de las demás inspecciones realizadas fue practicado a entidades económicas de competencia local; el 9% a empresas bajo concesión federal; el 8% a productoras de alimentos y bebidas y el 6% a la industria de la minería, metalurgia y siderurgia.

Además, señala que en las inspecciones en materia de condiciones generales de trabajo se identificaron 163 casos de incumplimientos relacionados con “grupos vulnerables: mujeres, niños, extranjeros”. Por otro lado, en materia de seguridad e higiene, se detectaron 9,312 casos de incumplimientos a la NOM-035.

El programa hace especial hincapié en la materia de trabajo infantil, género y trata de personas, destacando que se actualizó el protocolo en materia de trabajo infantil y se publicó el protocolo para la inspección laboral con perspectiva de género.

Asimismo, el programa de 2024 propuso una estrategia específica para grupos en situación de vulnerabilidad. Respecto de las mujeres, establece que se instrumentarán mecanismos de vigilancia para erradicar prácticas nocivas y atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, lo cual se logrará a través de la implementación del protocolo de inspección del trabajo con perspectiva de género.

En materia de personas con discapacidad, el programa enuncia que se vigilará el cumplimiento de la NOM-034-STPS-2016 “Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo” en las inspecciones de seguridad e higiene.

**El programa establece que para el año 2024, la meta de inspecciones será de 32,000 visitas de inspección, donde el 80% de estas será de carácter extraordinario y el restante de carácter ordinario.**

### ¿Qué nos dicen los programas de inspección?

Tras la revisión exhaustiva de los programas de inspección, es posible conocer que las inspecciones **han disminuido en casi un 70% entre 2015 y 2024, toda vez que las inspecciones informadas para 2015 fueron 128,864 y para 2023 fueron 48,000.**

La revisión también permite conocer que el enfoque inspectivo **ha cambiado.** Mientras que en el año de 2015 la meta era que el **60% de las inspecciones fuera de carácter ordinario y el restante fuera de carácter extraordinario**, para 2024 se puso como meta **que el 80% de las inspecciones fuera de carácter extraordinario y solo el 20% de las inspecciones fuera del tipo ordinario.**

Por otro lado, los programas de inspección nos dejan ver que hay operativos focalizados de inspección **que han dejado de llevarse a cabo**, como los que estaban dirigidos a la formalización del empleo.

En ese orden de ideas, podemos concluir que mientras que al inicio del periodo analizado el enfoque de la inspección laboral era **la prevención de la violación a las normas del trabajo**, para el final del periodo el objetivo se volvió **la atención de las presuntas violaciones a la legislación laboral.**

### Número de inspecciones

Si bien en los Programas de Inspección la autoridad federal presentó información sobre la cantidad de inspecciones que se realizaron año con año en el país, esta información no está lo suficientemente desagregada para conocer el comportamiento de la actividad inspectiva durante el periodo de interés. Por lo menos, no de manera homogénea, de tal forma que puedan medirse los resultados de cada uno de los tipos de inspección durante el periodo consultado.

Por ello, le solicitamos a la autoridad que informara el número de inspecciones federales ordinarias, extraordinarias, de asesoría y asistencia, de supervisión y verificación y de constatación de datos que se practicaron durante el periodo de 2015 a 2023.

Como se verá, las dos fuentes de información –los Programas de Inspección y las Solicitudes de Acceso– presentan resultados **muy distintos**, lo que en sí mismo resulta un hallazgo preocupante, puesto que **la información no coincide con lo informado por la Dirección General en el Programa de Inspección en ninguno de los años consultados.**

A continuación se presenta toda la información puesta a disposición por la autoridad federal, según el tipo de inspección prevista en la legislación. Posteriormente se realiza un agregado de todos los datos recabados y se compara con la información presentada en los Programas de Inspección del periodo consultado.

#### A. Número de inspecciones ordinarias<sup>140</sup>

Como se explicó previamente, las inspecciones ordinarias son aquellas que verifican las condiciones laborales de los centros de trabajo con el objetivo de prevenir y detectar a tiempo posibles violaciones a la normatividad laboral. Existen tres tipos: iniciales, periódicas y de comprobación.

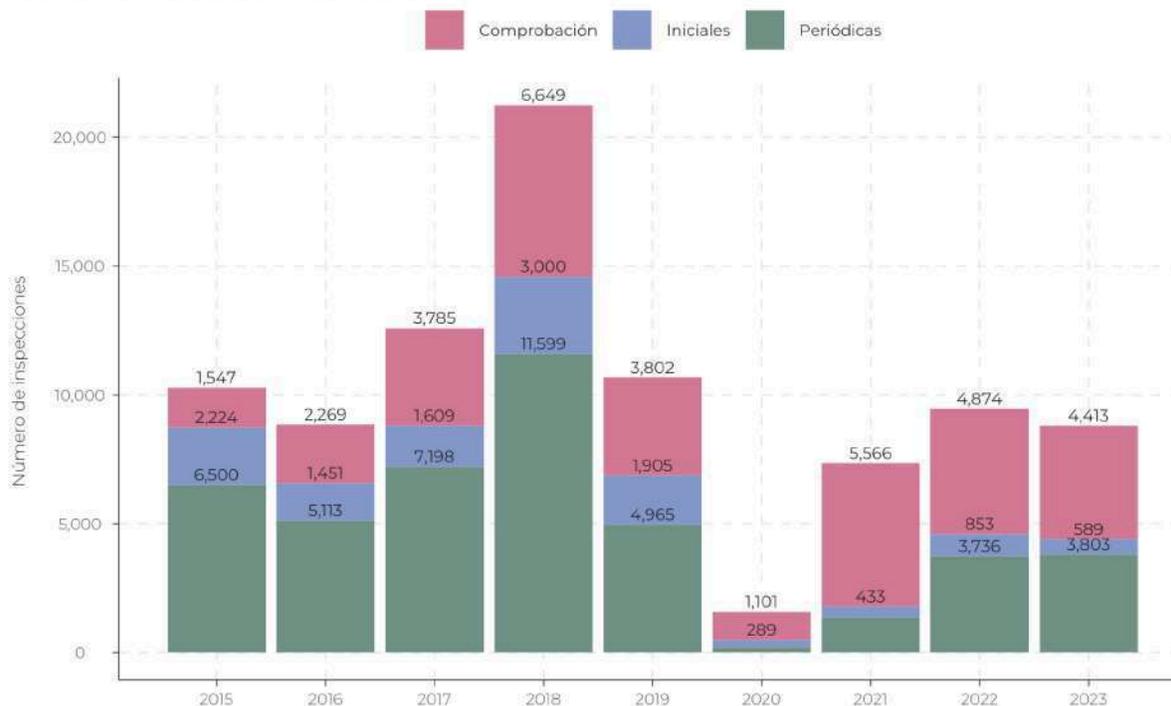
En tanto que son el único tipo de inspección que **necesariamente** tiene que suceder en la vida de cualquier centro de trabajo, esperaríamos que los datos mostraran que son el tipo de inspección más realizado en el periodo analizado.

---

<sup>140</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 330027124000145, del 3 de abril de 2024.

## Número de inspecciones ordinarias reportadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Por año y por tipo de inspección ordinaria



Fuente: información proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en respuesta a solicitudes de acceso a la información pública.

**La Federación informó que entre 2015 y 2023 realizó 90,816 inspecciones ordinarias,<sup>141</sup> de las cuales, 5 de cada 10 inspecciones fueron periódicas, 4 de cada 10 de comprobación y tan solo 1 de cada 10 fue inicial.**

Aunque los datos no muestran tendencias muy claras, podemos vislumbrar que 2018 fue el año en el que se practicaron más inspecciones ordinarias de todos los tipos. En total, ese año se practicaron 21,248 inspecciones, lo que representa el 23.08% de todas las inspecciones ordinarias practicadas entre 2015 y 2023.

También vemos que en 2019 se registró una caída significativa en la cantidad de inspecciones ordinarias practicadas, ya que la autoridad informó que solamente desahogó 10,672 inspecciones ordinarias en el año. Es decir, entre 2018 y 2019 hubo una disminución del 50% de las inspecciones ordinarias.

<sup>141</sup> La Federación no proporcionó respuesta sobre el número de inspecciones ordinarias practicadas por la Dirección General por lo que la información presentada sólo da cuenta de la respuesta de las Oficinas de Representación.

Las inspecciones siguieron disminuyendo y el año 2020 marcó el mínimo histórico del periodo, con solo 1,581 inspecciones practicadas en todo el año. **Es decir, durante el año 2020 solamente se practicaron 28.71 inspecciones ordinarias por cada millón de personas ocupadas.**<sup>142</sup>

Si bien esta caída tan drástica podría ser explicada por la crisis sanitaria del COVID-19 y la reorganización de los objetivos de la STPS, se denota que las inspecciones ordinarias habían tenido una tendencia a la baja desde su pico en 2018 y que no se ha vuelto a practicar la cantidad de inspecciones que se practicaban en los años previos a ese.

Los datos también permiten conocer que **las prioridades de las inspecciones ordinarias han cambiado:** previo a 2020, la autoridad inspectiva se enfocaba en la revisión periódica de los centros de trabajo y, a partir de entonces, **se ha privilegiado la comprobación del cumplimiento de las medidas ordenadas en inspecciones en materia de seguridad e higiene.** Se destaca que las inspecciones iniciales se han mantenido como las menos frecuentes durante todo el periodo de 2015 a 2023.

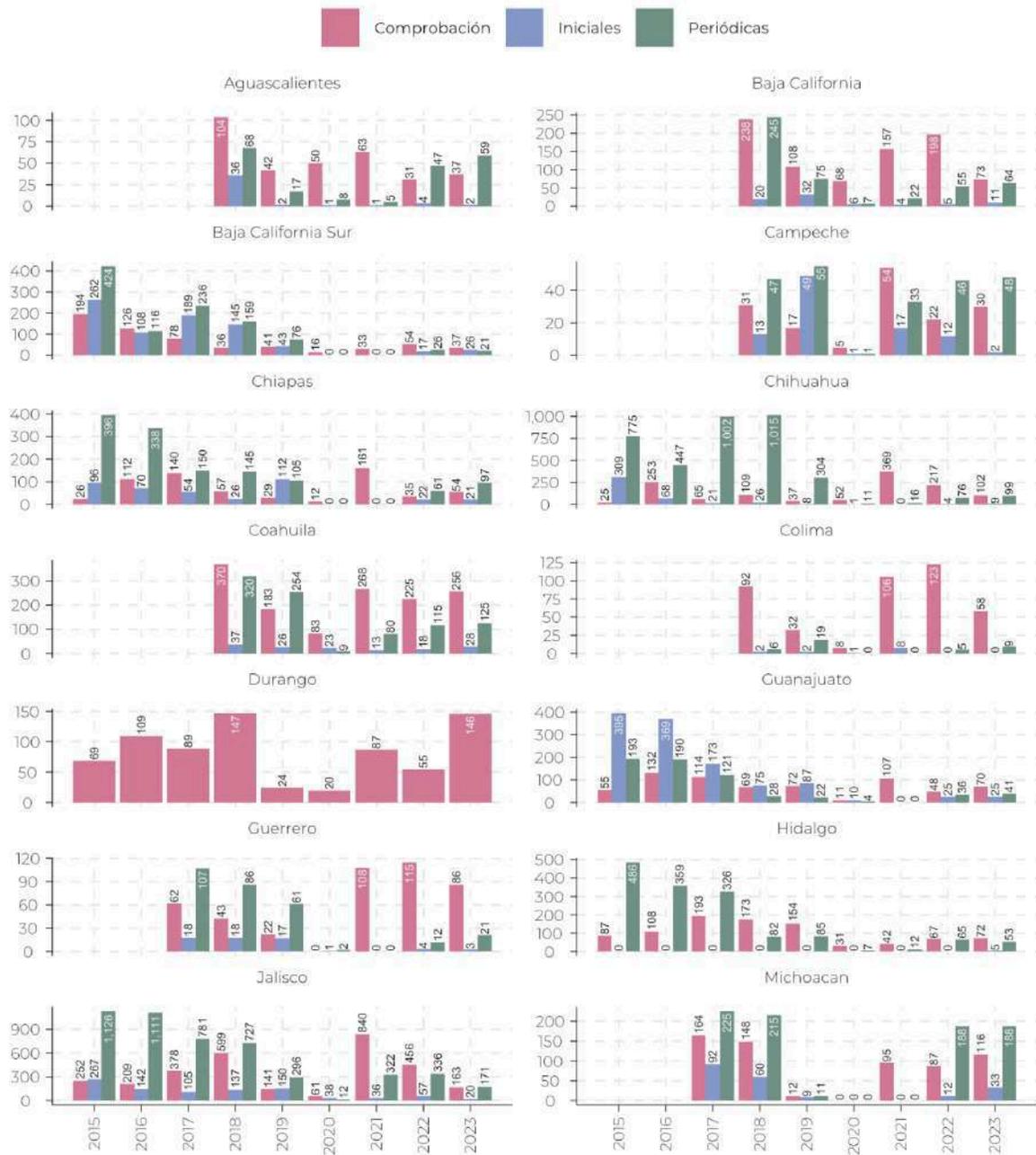
Hasta aquí, los datos nos dicen lo siguiente: **desde 2019 la verificación ordinaria de los centros de trabajo ha ido en descenso.** No se está verificando el inicio de la vida de las unidades económicas y se le ha dado menos seguimiento a las que ya se estaban verificando. En lugar de **comprobar las condiciones de más centros de trabajo**, lo que los datos muestran es que, ante un descenso brutal de las inspecciones ordinarias iniciales y periódicas, **las personas inspectoras han mantenido la vigilancia de los centros de trabajo donde ya se habían detectado incumplimientos a las normas en materia de seguridad e higiene.**

---

<sup>142</sup> Población ocupada para el primer trimestre del 2020, ENOE, INEGI.

# Número de inspecciones ordinarias reportadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Por año y por tipo de inspección ordinaria, para las oficinas que están en las entidades federativas



Continúa en la siguiente página

Continuación de la gráfica de inspecciones ordinarias reportadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social



Fuente: Información proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social  
 Nota: gráfica a escala libre

Si miramos la información desagregada por estado, esta hipótesis se refuerza: **encontramos estados que ya solo son capaces de hacer inspecciones ordinarias de comprobación**, como Colima, Querétaro y Morelos.

En ese sentido, es posible entender que ante la pérdida de recursos económicos y humanos, **la respuesta de la inspección laboral ha sido disminuir la práctica de inspecciones que tienen menor urgencia**. Este hallazgo es preocupante, porque permite inferir que la autoridad de inspección ha tenido que dejar de lado el rol proactivo de la herramienta de verificación para privilegiar su rol reactivo. Es decir, **a partir de 2019 ha tenido que enfocarse en solo reparar las violaciones a la normativa laboral, en vez de prevenir que sucedan**.

Ahora, además de indagar sobre la cantidad de inspecciones ordinarias que se hicieron en el periodo de 2015 a 2023, nos interesaba conocer cuántas veces y cada cuánto se verificaba a los centros de trabajo.<sup>143</sup> Es decir, después de una inspección inicial o periódica, cuánto tardaba la autoridad en volver a inspeccionar a la misma unidad económica y cuántas veces lo hacía durante su vida económica.

Respecto a la periodicidad, la autoridad se limitó a responder citando el artículo 27 del Reglamento, que menciona que las inspecciones se practicarán anualmente de forma aleatoria.

En lo que respecta al promedio de inspecciones realizadas, la autoridad laboral presentó los indicadores disponibles en Transparencia Presupuestaria. En particular, nos proporcionó el porcentaje de inspecciones practicadas frente al total de inspecciones planeadas para 2024. Si bien esta información es útil, no nos ayuda a reconocer si existe materialmente una política de seguimiento de las condiciones de trabajo de las unidades económicas. En ese sentido, **la información proporcionada por la autoridad no nos permite conocer cuántas inspecciones laborales le suceden a los centros de trabajo dentro de su vida económica**.

## B. Número de inspecciones extraordinarias y su motivación<sup>144</sup>

Como sabemos, las inspecciones extraordinarias son aquellas que se llevan a cabo ante la sospecha de que un centro de trabajo está incumpliendo la legislación laboral, ya sea porque una persona se quejó ante la autoridad laboral sobre la situación o porque la autoridad laboral tuvo conocimiento del presunto incumplimiento por otros medios.

<sup>143</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 330027124000146, del 4 de marzo de 2024.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 330027124000147, del 10 de marzo de 2024.

<sup>144</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 330027124000148, del 3 de abril de 2024.

Según la información presentada anualmente por la Federación en los Programas de Inspección, las inspecciones laborales extraordinarias, en teoría, son las que más llevan a cabo las autoridades del trabajo.

**Sin embargo, estas inspecciones son de las que la Federación fue menos capaz de proporcionar la información requerida**, ya que solo 17 de las 54 Oficinas de Representación y la Dirección General fueron capaces de entregar información.

**En total, la Federación informó que durante el periodo de 2015 a 2023 se realizaron 45,632 inspecciones extraordinarias, de las cuales 2,851 fueron practicadas por la Dirección General y 42,781 fueron desahogadas por las Oficinas de Representación.**

La Dirección General y las Oficinas de Representación presentaron la información con distintas formas de desagregación. Mientras que la Dirección General desagregó la información según la materia de la inspección, las Oficinas de Representación desagregaron la información según el medio por el que tuvieron conocimiento del supuesto incumplimiento.

<i>Inspecciones extraordinarias realizadas por la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo</i>						
Inspecciones	2019	2020	2021	2022	2023	Total temático
Condiciones generales de trabajo	140	49	152	325	171	837
Seguridad y salud	653	183	97	216	112	1,261
Capacitación y adiestramiento	609	9	19	83	33	753
<b>Total anual</b>	<b>1,402</b>	<b>241</b>	<b>268</b>	<b>624</b>	<b>316</b>	<b>2,851</b>

Fuente: Información proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Nuevamente es posible observar que las inspecciones muestran una tendencia a la baja desde 2019. Sin embargo, resulta interesante que dentro de esta tendencia, las inspecciones extraordinarias en materia de condiciones generales del trabajo han incrementado, mientras que las inspecciones extraordinarias en materia de seguridad e higiene y de capacitación y adiestramiento son las que han tenido un declive más pronunciado. **Esto puede deberse a la propia especialización de las dependencias federales de inspección**, más que a una disminución involuntaria de la actividad inspectiva.

## Número de inspecciones extraordinarias reportadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Por año y detonante de la inspección



Fuente: información proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en respuesta a solicitudes de acceso a la información pública.

Ahora, respecto de las inspecciones extraordinarias practicadas por las Oficinas de Representación, es posible notar una tendencia ya familiar: **entre 2015 y 2018, las inspecciones extraordinarias llevaban una tendencia al alza, que se vio abruptamente interrumpida en 2019 por una disminución de más del 70%.**

Sin embargo, es importante notar que esta disminución drástica solo corresponde a la práctica de inspecciones extraordinarias donde la autoridad tuvo conocimiento “por otros medios”, y que la práctica de inspecciones extraordinarias por motivo de quejas y/o denuncias se mantuvo ligeramente al alza durante todo el periodo.

Como con las inspecciones ordinarias, esto nos permite inferir que, **ante el recorte presupuestal y humano** que enfrentaba la inspección federal, **las personas inspectoras priorizaron la práctica de las inspecciones que estimaron como más urgentes o más tangibles, al tratarse de quejas de personas trabajadoras o denuncias por parte de terceros**, y dejaron en segundo plano las inspecciones que les requerían tomar un rol más proactivo.

Otra circunstancia significativa que pudo hacerse visible en la información proporcionada por la autoridad es que la cantidad de inspecciones extraordinarias realizadas es significativamente dispar entre los estados. Por ejemplo, mientras

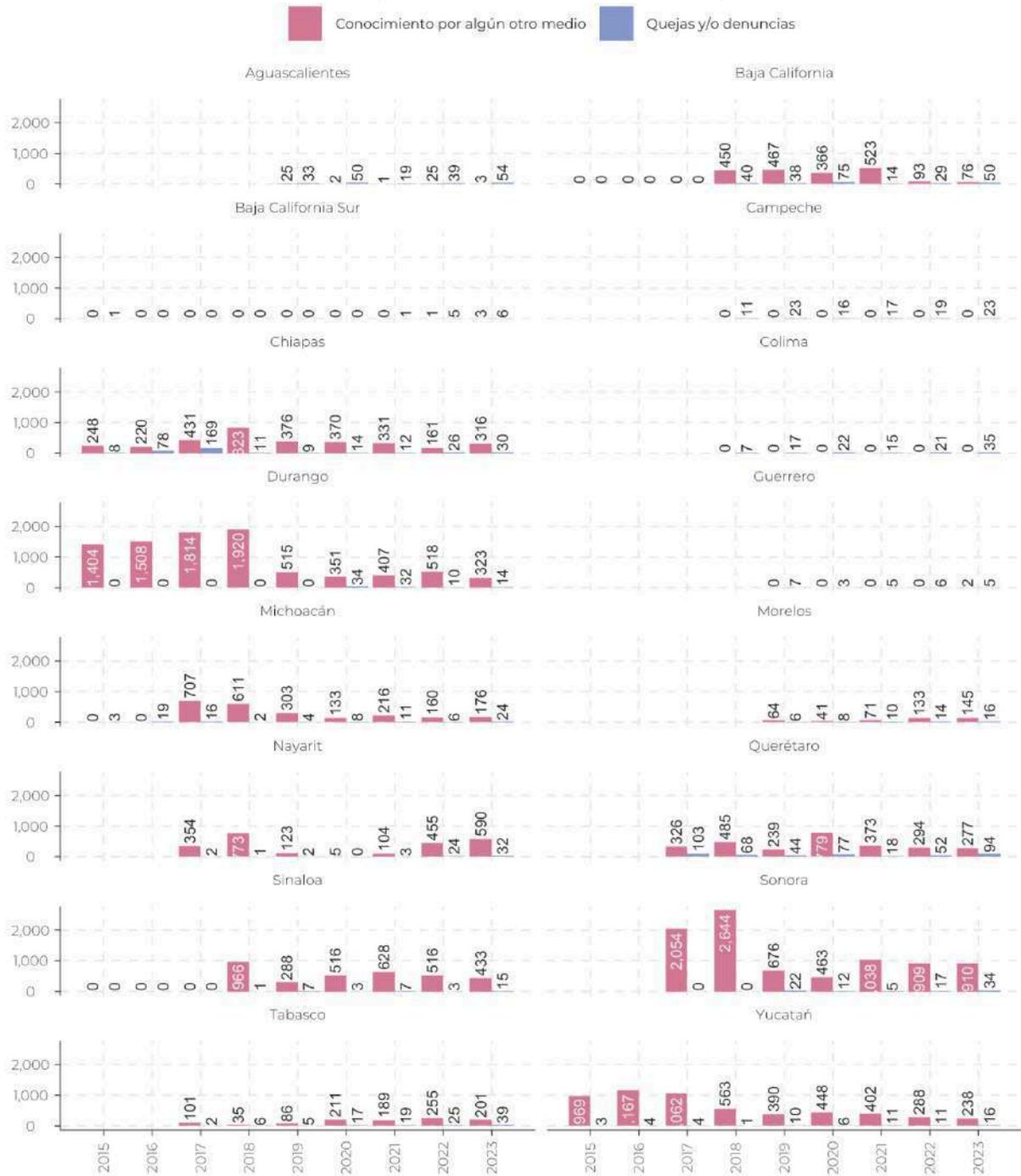
que la oficina de representación en Baja California Sur reportó haber realizado solo 17 inspecciones entre 2015 y 2023, la ubicada en Durango informó haber llevado a cabo 8,850 en el mismo periodo.

Respecto de los motivos que dieron lugar a la práctica de inspecciones extraordinarias, se puede observar que, de manera general, las inspecciones extraordinarias se llevaron a cabo, casi en su totalidad, por información que se obtuvo por medios distintos a la presentación de quejas por personas trabajadoras y la denuncia por parte de terceros. Sin embargo, no es claro qué constituyen estos “otros medios” en virtud de los cuales la autoridad federal está obteniendo información.

De las 42,781 inspecciones extraordinarias que reportaron estas diecisiete Oficinas de Representación entre 2015 y 2023, el 95% se realizó en virtud de conocimiento adquirido por otros medios y solo el 5% se llevó a cabo debido a quejas y/o denuncias por parte de personas trabajadoras o terceros.

## Número de inspecciones extraordinarias reportadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Por año, para distintas entidades federativas y de acuerdo con el detonante de la inspección



Fuente: información proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en respuesta a solicitudes de acceso a la información pública.

Las Oficinas de Representación más activas durante el periodo fueron Durango, Sonora y Yucatán, pero la disminución de inspecciones es evidente: mientras que en 2018 Durango practicaba 256 inspecciones por cada 100 mil personas ocupadas, para 2019 redujo su tasa a 67 inspecciones por cada 100 mil personas ocupadas.

Ninguna de las Oficinas de Representación encargadas de la inspección federal de los centros de trabajo circunscritos a las demarcaciones territoriales de las seis entidades prioritarias (Ciudad de México, Estado de México, Guanajuato, Puebla, Tlaxcala y Jalisco) fue capaz de proporcionar información sobre lo que estaba sucediendo con las inspecciones extraordinarias. Como resultado, seguimos sin conocer el número de inspecciones que se realizó en esos lugares y los motivos por los que se llevaron a cabo.

### C. Número de inspecciones de asesoría y asistencia<sup>145</sup>

Luego de la puesta en marcha de la reforma de 2019 al Reglamento, una de las grandes promesas del nuevo modelo de inspección era el uso de las inspecciones de asesoría y asistencia como un procedimiento diferenciado para desahogar la verificación de las condiciones de trabajo de las unidades económicas que reunieran ciertos requisitos.

Dado que el nuevo requisito de tamaño hacía susceptible de ser verificada mediante este procedimiento al 97.76% de las unidades económicas de México, al solicitarle información a la Federación sobre las inspecciones de asesoría y asistencia técnica, esperábamos –y sobre todo ante el panorama planteado por la información recibida en materia de inspecciones ordinarias y extraordinarias– **que a partir de 2019 estas hubieran aumentado considerablemente.**

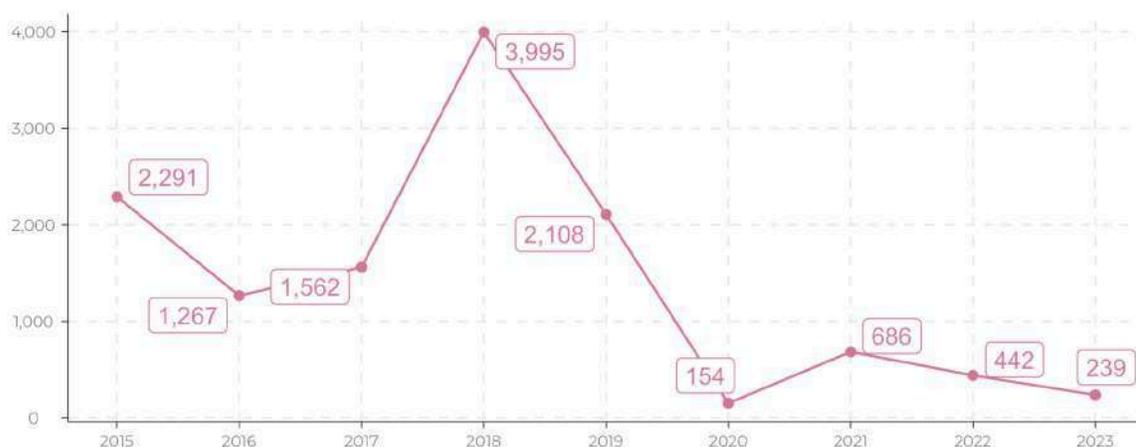
Sin embargo, la información a la que tuvimos acceso **solo reforzó las tendencias presentes en las inspecciones ordinarias y extraordinarias.**

La Federación reportó que las Oficinas de Representación realizaron **un total de 12,744 inspecciones** de asesoría y asistencia entre 2015 y 2023, con 11,223 realizadas en los primeros cinco años. Respecto de la Dirección General, se reportó la práctica de **62 inspecciones de asesoría y asistencia técnica** entre 2019 y 2023.

<sup>145</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 330027124000149, del 3 de abril de 2024.

## Número de inspecciones de asesoría y asistencia reportadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Por año



Fuente: información proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en respuesta a solicitudes de acceso a la información pública.

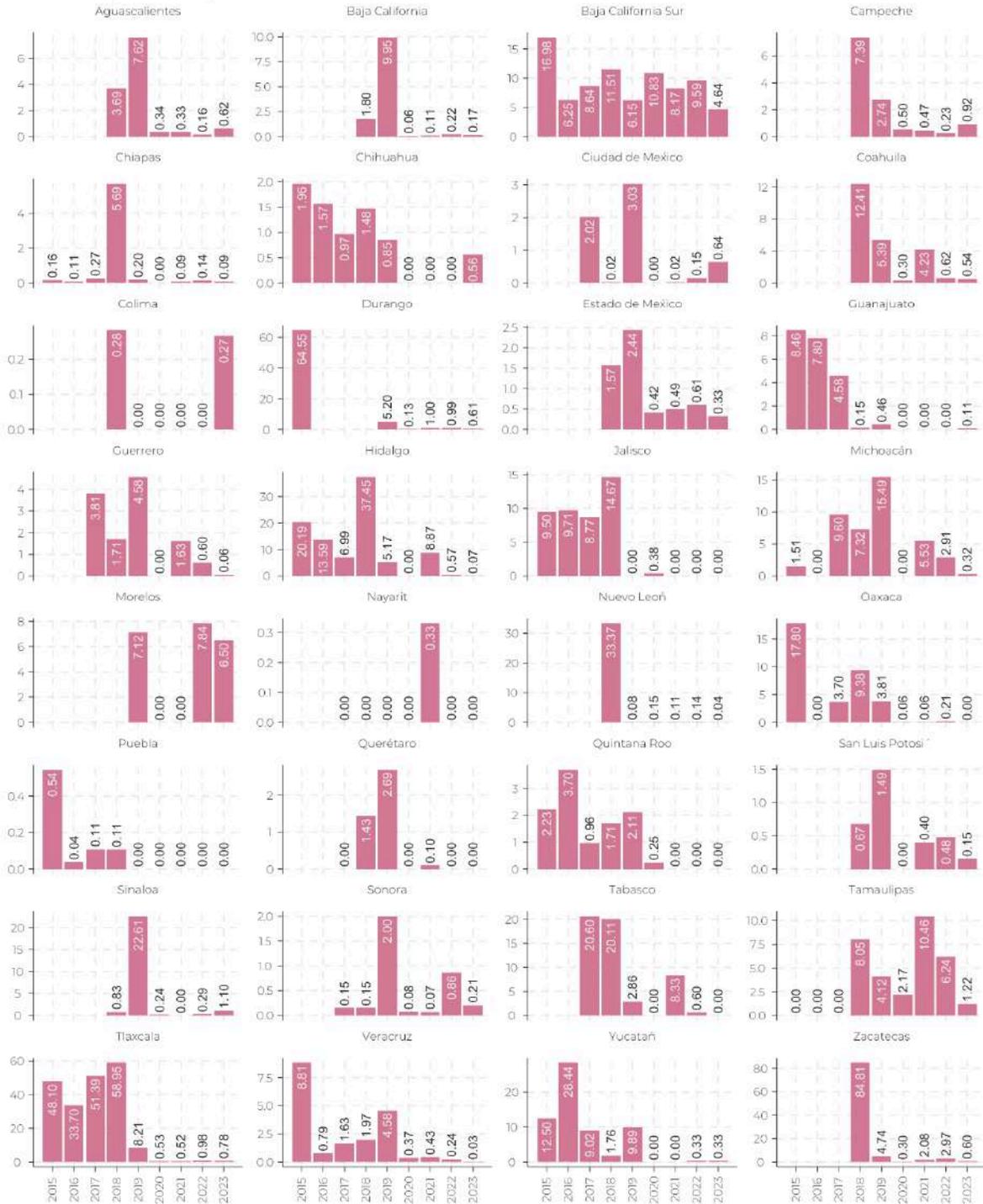
**Es decir, entre 2015 y 2019 se practicó el 88.06% de todas las inspecciones de asesoría y asistencia técnica reportadas por la Federación. Y desde 2020, el número de inspecciones no ha superado las 700 anuales, manteniendo cifras significativamente más bajas que los años anteriores y yendo en contra del pronóstico para este tipo de inspección.**

La Dirección General no proporcionó mucha información sobre las 62 inspecciones que practicó en el periodo. Las primeras 11 fueron practicadas en el año 2019, pero en 2020 reportó haber realizado 0 inspecciones por motivo de la pandemia. Por su parte, en 2021 se practicaron 4; en 2022 fueron 32 y por último, en 2023, 15. No conocemos la materia sobre la cual se brindó la asesoría y asistencia. Tampoco sabemos en dónde fueron practicadas.

La respuesta de las Oficinas de Representación sí nos permite esbozar tendencias sobre el comportamiento inspectivo federal dentro de las entidades federativas. Pero estas tendencias no son positivas: en ninguna de las Oficinas aumentaron las inspecciones de asesoría y asistencia técnica a partir de la entrada en vigor de la ampliación del procedimiento diferenciado de inspección. Más aún, la mayoría disminuyó su práctica de este **tipo de inspecciones a cero por cada 100 mil personas ocupadas.**

## Tasa de inspecciones de asesoría y asistencia para cada entidad federativa

Por cada 100 mil personas ocupadas



Fuente: Información proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social  
 Nota: gráfica a escala libre

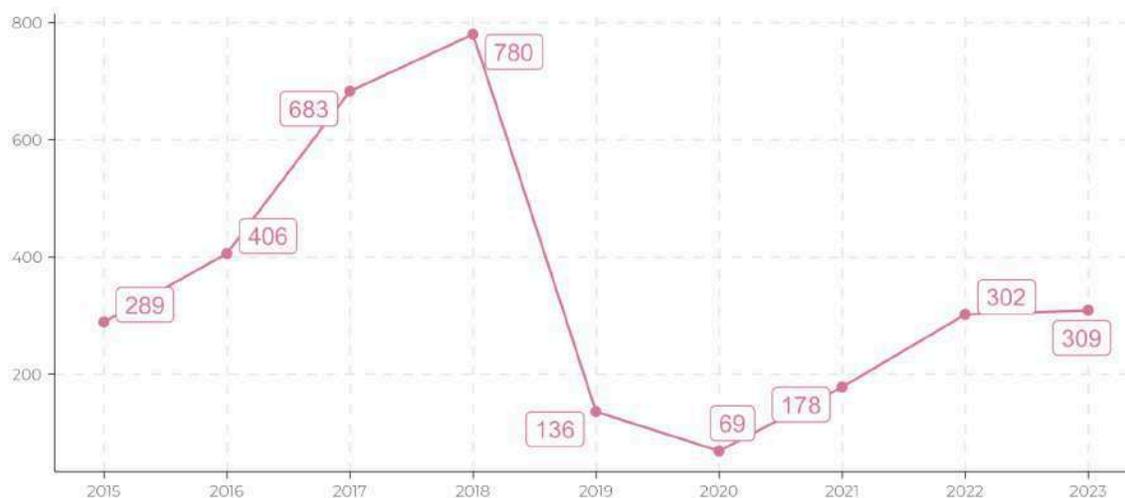
Esta es una noticia desalentadora, pues nos indica que incluso los cambios propuestos por la actual dirección de la inspección laboral **se están quedando en el papel**. Significa que **se está dejando pasar la oportunidad de volver a la inspección un proceso mucho más amigable con las micro y pequeñas empresas** que necesitan más guía y acompañamiento que sanciones.

Es de vital importancia que la autoridad inspectiva **no pierda de vista las implicaciones que un procedimiento de inspección mucho más amigable** podría tener para los centros de trabajo que, sin contar con grandes equipos ni estructuras organizativas establecidas o incluso establecimientos físicos permanentes, tienen la responsabilidad y la buena voluntad de instruirse en el cumplimiento de sus obligaciones. **En particular, para industrias cuyos centros de trabajo son en su mayoría del tipo micro y pequeños, procesos así podrían significar la gran diferencia entre transformar sus entornos laborales o morir asfixiadas por multas que por su tamaño, fragilidad y condiciones simplemente no pueden pagar.**

#### D. Número de inspecciones de supervisión y verificación<sup>146</sup>

En lo que respecta a las inspecciones de supervisión y verificación, la Federación reportó que las Oficinas de Representación practicaron un total de 3,152 inspecciones para el periodo consultado. De manera general, la concentración de este tipo de inspecciones fue de 683 en 2017 y 780 en 2018. Esto significa que el 46.4% de **este tipo de inspecciones se concentró en 2 de los 9 años consultados**. Además, como en los otros tipos de inspección, a partir de 2019 registraron una caída pronunciada.

*Inspecciones de supervisión y verificación reportadas por la Federación*



Fuente: Información proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (Agregado de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, las Oficinas de Representación Federal del Trabajo y las Unidades Subalternas que proporcionaron información)

<sup>146</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 330027124000150, del 3 de abril de 2024.

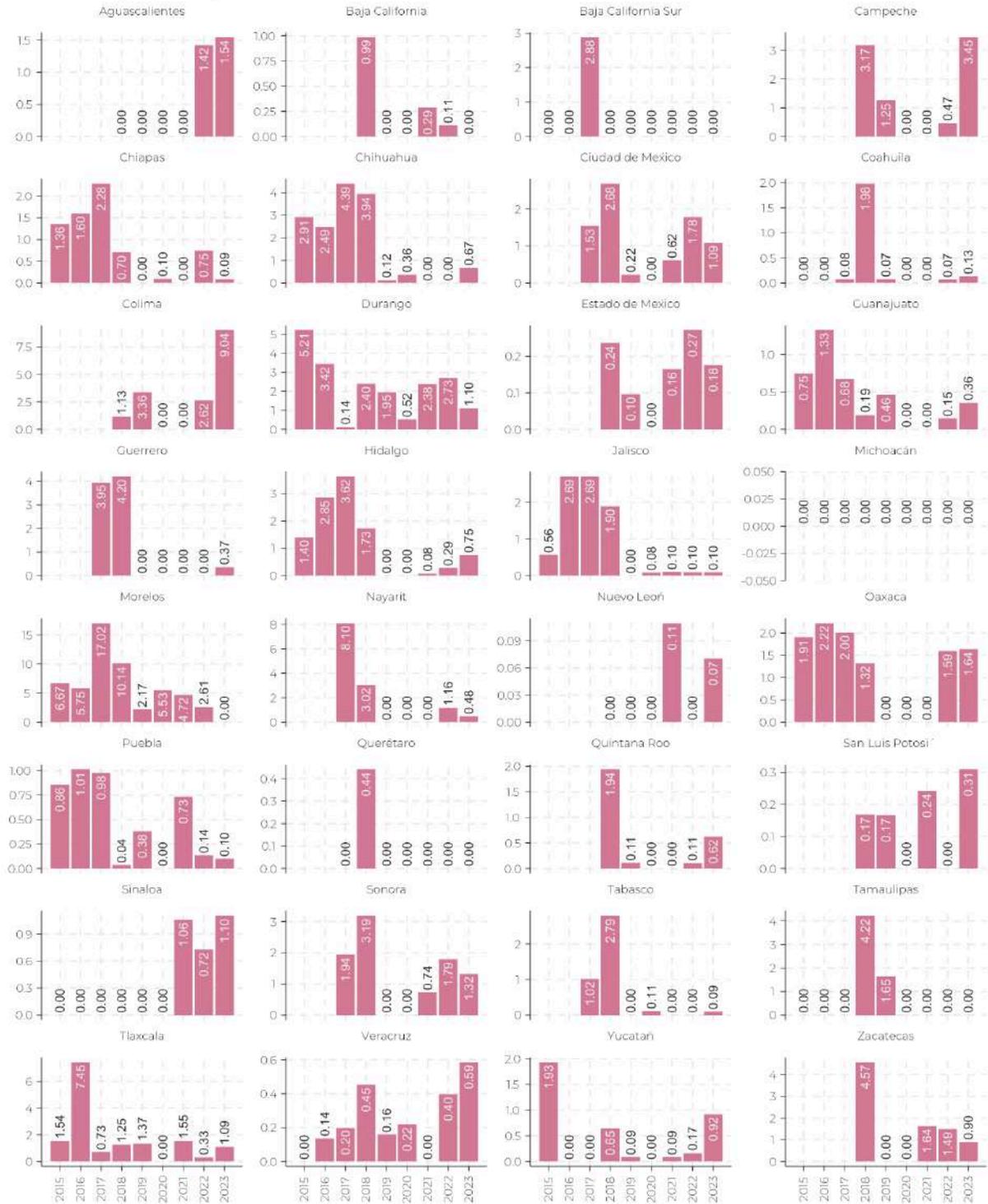
Dado que otra de las apuestas del nuevo modelo de inspección laboral es la implementación de mecanismos voluntarios de cumplimiento, también esperábamos que estas inspecciones aumentarían, pero de nueva cuenta, esto **no fue así**. Esta información resulta sumamente preocupante porque nos indica que la autoridad de inspección federal **no está comprobando la información que los centros de trabajo le entregan a través del VELAVO**, o en dado caso, que las personas empleadoras no se están inscribiendo al mecanismo.

Si miramos estos datos desagregados por cada Oficina de Representación, podemos observar que la mayoría de las Oficinas tuvo una tendencia a la baja; algunas incluso llegaron a tener números tan bajos que al convertir la información en tasas por cada 100 mil personas ocupadas, esta era de 0.0 inspecciones.

Esto no quiere decir que esas entidades federativas **no practiquen inspecciones**, sino que sus tasas por cada 100 mil personas ocupadas son de, por ejemplo, 0.01 o 0.003.

## Tasa de inspecciones de supervisión y verificación para cada entidad federativa

Por cada 100 mil personas ocupadas



Fuente: Información proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social  
 Nota: gráfica a escala libre

Las únicas Oficinas que no siguieron este patrón y que sí aumentaron sus tasas de inspecciones de supervisión y verificación fueron Colima, Campeche, Aguascalientes y Sinaloa.

Por su parte, la Dirección General reportó la práctica de **347 inspecciones entre 2018 y 2023**. Respecto de estas inspecciones, sí proporcionó más información: **10** de las inspecciones fueron en materia de capacitación y adiestramiento; **32** fueron sobre condiciones generales de trabajo; **304** fueron sobre seguridad e higiene y **1** fue sobre las tres materias.

<i>Inspecciones de supervisión y verificación reportadas por la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo</i>						
2018	2019	2020	2021	2022	2023	Total
130	127	17	40	23	10	347

Fuente: Información proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La información proporcionada por la Dirección General sigue las mismas tendencias que la de las Oficinas de Representación: la entrada en vigor del VELAVO no solo **no significó un aumento en las inspecciones de supervisión y verificación, sino que estas disminuyeron**. Este hallazgo es aún más preocupante cuando tomamos en consideración que el objetivo primario del VELAVO es verificar la materia de condiciones generales del trabajo, materia cuya verificación está a cargo de la Dirección General.

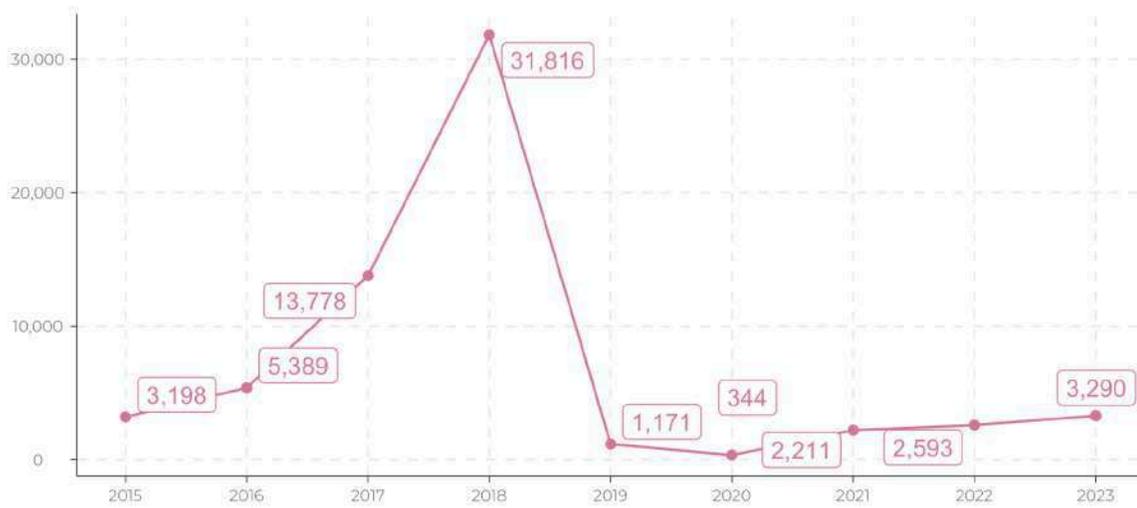
### E. Número de inspecciones de constatación de datos<sup>147</sup>

**En el caso del número de inspecciones de constatación de datos, la Federación reportó un total de 63,790 entre 2015 y 2023.** De estas, 30 fueron practicadas por la Dirección General entre 2018 y 2023.

Las demás inspecciones fueron practicadas por las Oficinas de Representación. Casi la mitad de estas se concentraron en 2018; sin embargo, a partir de 2019 las inspecciones bajaron drásticamente, disminuyendo en un 99% para el año 2020.

<sup>147</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 330027124000151, del 3 de abril de 2024.

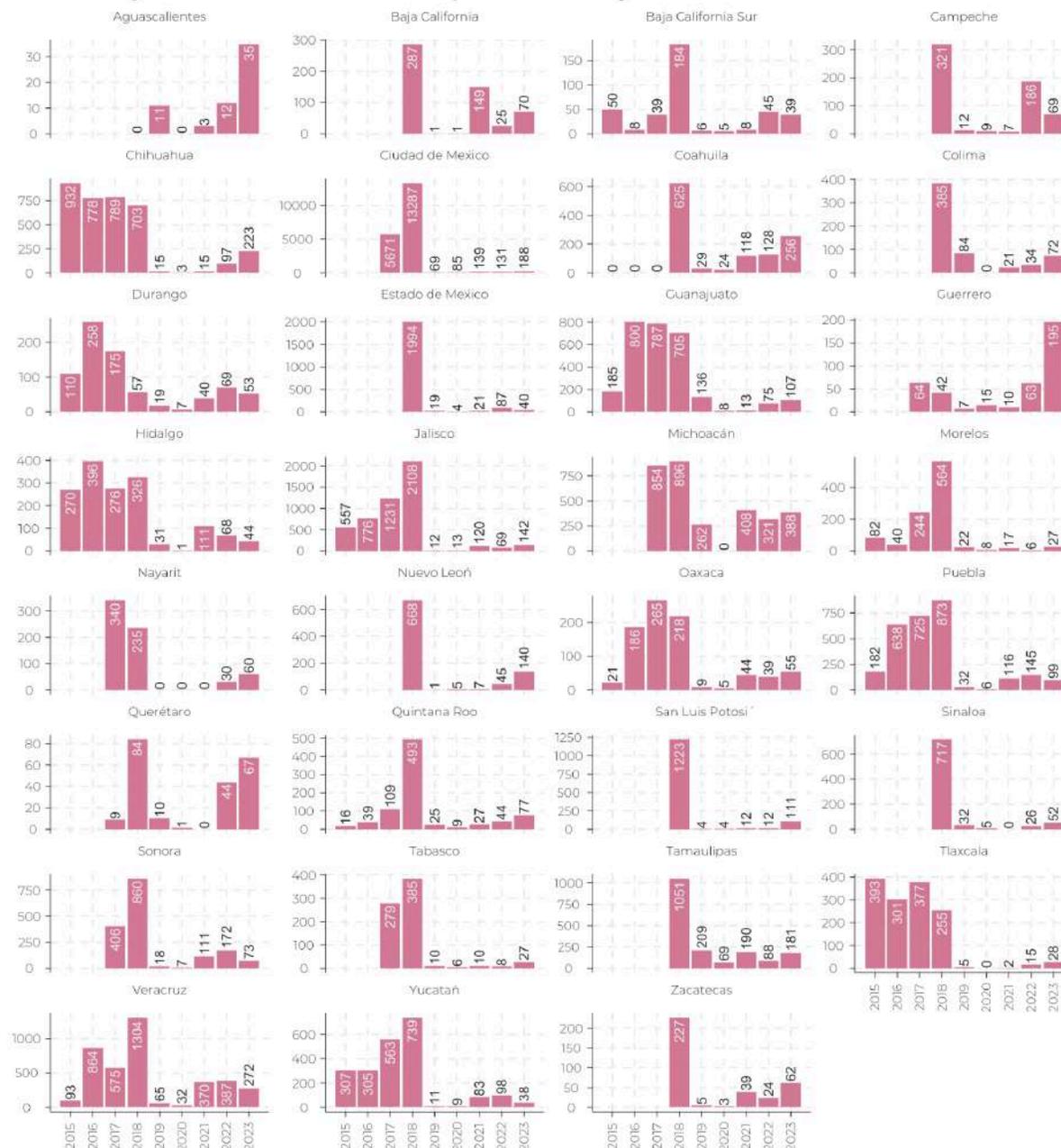
### Inspecciones de corroboración de datos reportadas por la Federación



Fuente: Información proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (Agregado de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, las Oficinas de Representación Federal del Trabajo y las Unidades Subalternas que proporcionaron información)

La Ciudad de México es la entidad que concentra la mayor cantidad de este tipo de inspecciones, con un total de 19,570, que equivale al 30.6% del total de las que se registran a nivel nacional. El año en el que practicó la mayor cantidad de inspecciones de constatación de datos fue 2018, cuando llevó **a cabo casi 300 inspecciones por cada 100 mil personas ocupadas**. Como referencia, la siguiente Oficina de Representación que más desahogó inspecciones de este tipo durante 2018 fue Colima, con **108.73 inspecciones por cada 100 mil** personas ocupadas, seguida por San Luis Potosí, con 103.11 inspecciones **por cada 100 mil** personas ocupadas.

## Número de inspecciones de corroboración de datos para cada entidad federativa



Fuente: Información proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social  
Nota: gráfica a escala libre

La variación en la cantidad de inspecciones de constatación de datos practicadas es más notoria en estas Oficinas de Representación. La Ciudad de México, por ejemplo, cerró 2018 con 299.50 inspecciones por cada 100 mil personas ocupadas, pero esta cifra descendió a **1.53 inspecciones por cada 100 mil personas ocupadas para el cierre del 2019.**

La cantidad masiva de inspecciones de constatación de datos practicadas en 2018 es consistente con la puesta en marcha de un plan de actualización del Directorio Nacional de Empresas que se anunció en el Programa de Inspección 2018. Su caída tan abrupta en el año siguiente parece responder a la cancelación de todas las líneas de acción inspectivas con la llegada del “nuevo modelo de inspección laboral”.

### ¿Qué nos dicen los datos presentados por la Federación?

Al hacer una agregación de todos los datos proporcionados por la Federación respecto de todos los tipos de inspección establecidos en la legislación, encontramos que, en total, la Federación informó haber practicado 216,543 inspecciones en el país entre 2015 y 2023.

#### Inspecciones reportadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Por año, contrastando la fuente en la que reporta



Fuente: información proporcionada por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en respuesta a solicitudes de acceso a la información pública y en sus programas anuales de inspección.  
 Nota: Esto es un agregado de distintos tipos de inspecciones, incluyendo inspecciones ordinarias, extraordinarias, de asesoría y asistencia, de supervisión y verificación y de constatación de datos.

Sin embargo, si agregamos la información presentada en los Programas de Inspección de la Dirección General, notamos que estos números **no coinciden**, toda vez que en dichos informes la Federación manifestó haber practicado 544,636 inspecciones. Es decir, más del doble de las inspecciones informadas por la autoridad laboral mediante las solicitudes de acceso a la información.

Es sumamente importante que la autoridad mejore sus prácticas de registro y reporte de la información. Existe una gran incongruencia entre la información recibida mediante solicitudes de acceso a la información pública y la publicada por

ella misma en sus programas anuales, lo que no solo dificulta la tarea de trazar un panorama de la inspección en el país, sino que también vuelve más difícil la tarea de crear estrategias de inspección que mejoren la vida de las personas trabajadoras.

Algo en lo que los datos sí parecen coincidir es en **la tendencia de la actividad inspectiva**, la cual nos dice que **las inspecciones han disminuido a partir del año 2019**.

Lo que la propia autoridad nos informó es que durante los primeros años del periodo investigado, la práctica de inspecciones tuvo un crecimiento considerable. **En particular, los años de 2017 y 2018 parecen ser realmente importantes para la vida inspectiva del país: se pusieron en marcha estrategias de inspección que se accionaron de forma exitosa, como la estrategia de inspecciones de constatación datos, y se hicieron más inspecciones que nunca antes.**

Lo que podría explicar la drástica caída en inspecciones a partir de 2019 fue el cambio de gobierno en 2018, que vino acompañado de un **recorte presupuestario de más del 40%, una pérdida de la plantilla inspectiva del 30% y un nuevo modelo de inspección laboral, que optó por la cancelación de múltiples líneas de acción, la derogación de criterios rectores de la inspección y programas laborales.**

Aunado a esto, se registró un descenso radical de todos los tipos de inspección respecto de todas las materias, así como un cambio en el entendimiento mismo de la inspección, ya que se pasó de privilegiar las inspecciones orientadas a la detección temprana de riesgos y la prevención de violaciones a la normatividad laboral, a privilegiar las inspecciones de carácter extraordinario, que están orientadas a verificar el posible incumplimiento de las violaciones a la normatividad laboral.

El comportamiento de la actividad inspectiva nos dice que más que hacer una elección más estratégica de los centros laborales que sí se inspeccionan, como lo señala el Programa de Inspección 2023, las personas inspectoras están priorizando la práctica de inspecciones que tienen más urgencia: las que tienen que ver con la imposición de medidas de seguridad e higiene, la queja de personas trabajadoras o las denuncias de terceros.

De lo contrario, las inspecciones por las que apuesta el nuevo modelo de inspección –las de asesoría y asistencia técnica, las de supervisión y verificación, las de constatación de datos (por lo menos durante 2022, año en que la Dirección General anunció la actualización del Directorio Nacional de Empresas)– **debieron haber aumentado, sin embargo, también han ido a la baja desde 2019.**

Por último, otra forma de evaluar si el número de inspecciones que se realizan actualmente en México es bueno, malo o promedio es contrastarlas con la cantidad de inspecciones que se hacen anualmente en otros países del mundo.

Según datos de la OIT, Alemania es el país que consistentemente reporta el mayor número de inspecciones en centros de trabajo, con cifras que van desde 805,113 en 2015 a 585,205 en 2022. Por otro lado, El Salvador fue el país con menos inspecciones, con menos de 40 al año entre 2015 y 2021. Si tomamos en cuenta la información proporcionada por la autoridad en este ejercicio de transparencia, el resultado es que México practica 43 veces menos inspecciones que Alemania.

Asimismo, si tomamos en consideración los datos para el año 2023, en México se realizan 27.7 inspecciones por cada 10 mil unidades económicas. Al contrastarlo con otros países en el mundo, podemos observar que también practicamos una cantidad muy baja de inspecciones en comparación con las unidades económicas que existen en el país. Por ejemplo, en Brasil se practican 7,172 inspecciones por cada 10 mil unidades económicas; en Alemania, 1,264 inspecciones por cada 10 mil unidades económicas.

## **Inspecciones y violaciones a disposiciones específicas**

Además de saber cuántas inspecciones practica la autoridad laboral, también nos importa saber *qué pasó* en ellas. Es decir, ¿se consideró que todo estaba en orden? ¿Se consideró que el centro de trabajo estaba violando la normatividad laboral? y si sí, ¿cuál? De ser así ¿qué hizo la persona empleadora? ¿lo pudo desvirtuar? ¿o no pudo y se inició un procedimiento administrativo sancionador?

En virtud de estas preguntas, le solicitamos a la autoridad del trabajo que nos informara sobre las violaciones que había encontrado durante la práctica de inspecciones a los centros de trabajo. En particular, le preguntamos sobre las violaciones a la normatividad laboral en general y sobre las violaciones a disposiciones específicas de la legislación laboral.

### **A. Violaciones a la normatividad laboral en general<sup>148</sup>**

Lo primero que le preguntamos a la autoridad fue **cuántas inspecciones arrojaron posibles violaciones a la normatividad laboral a cualquier disposición contenida en el entramado de normas que componen la legislación del trabajo.**

<sup>148</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 330027124000152, del 3 de abril de 2024.

La Dirección General de Inspección Federal del Trabajo informó que entre 2016 y 2023, se llevaron a cabo 2,309 inspecciones en las que se consideró que posiblemente la persona empleadora estaba violando alguna de las disposiciones del derecho del trabajo.

En 1,325 de estas inspecciones se estaban verificando las normas en materia de condiciones generales de trabajo. **Es decir, el 57.39% de los supuestos incumplimientos detectados corresponde a esta materia;** en 585 se detectó incumplimiento a las normas en materia de seguridad e higiene, representando el 25.34%; y en 395 se detectó el posible incumplimiento de las normas relativas a capacitación y adiestramiento, siendo el 17.1% de las inspecciones.

La Dirección también detalló que en tres inspecciones se detectaron violaciones a las normas que existen respecto de las agencias de colocación, lo que representa el 0.13% del total de violaciones. Aunado a esto, en uno de los casos, es decir el 0.04%, se estaban comprobando medidas previamente ordenadas por la autoridad laboral y se encontraron otros posibles incumplimientos a la normatividad.

*Violaciones detectadas por la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo en las inspecciones de cada año*

Materia	Año							
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Condiciones generales de trabajo	121	69	64	128	47	18	109	29
Seguridad e higiene	234	344	198	175	196	57	42	79
Capacitación y adiestramiento	68	36	39	34	137	14	47	20
Agencias de colocación	1	2	0	0	0	0	0	0
Comprobación de medidas	0	1	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>424</b>	<b>452</b>	<b>301</b>	<b>337</b>	<b>380</b>	<b>89</b>	<b>198</b>	<b>128</b>

Fuente: datos proporcionados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Las Oficinas de Representación también categorizaron las disposiciones laborales según las materias de condiciones generales de trabajo, seguridad e higiene y capacitación y adiestramiento. **De este modo, informaron haber realizado un total de 64,994 inspecciones en donde se detectaron posibles violaciones a la normatividad laboral durante el periodo de 2015 a 2023.**

Aunque la autoridad laboral no informó sobre el tipo de inspecciones que se estaba desahogando al momento de encontrarse con las posibles violaciones a ley, a partir de la construcción del universo de inspecciones que ha llevado a cabo la autoridad federal del trabajo en el mismo periodo, **podemos saber que en el 31% de las inspecciones practicadas de 2015 a 2023 se detectaron posibles violaciones a los derechos de las personas trabajadoras y/o a las obligaciones de las personas empleadoras.**

A partir de la información proporcionada, se aprecia que 2017 y 2018 fueron los años en los que se encontraron más posibles violaciones a la normatividad laboral. Esto es congruente con el hecho de que este periodo fue en el que más se realizaron inspecciones.

Los resultados de 2019 también parecieron obedecer los patrones detectados en la información sobre la cantidad de inspecciones practicadas. En otras palabras, hace sentido que como se realizaron menos inspecciones, se detectaron menos violaciones a la normatividad laboral.

Lo curioso es que el número de posibles violaciones encontradas sí ha ido recuperándose desde 2019 y que en 2023 incluso se encontraron más violaciones a la normatividad laboral que en los primeros años del periodo consultado. **Esto podría deberse al hecho de que ahora la autoridad solo practica aquellas inspecciones que considera necesarias, urgentes o donde ya haya algún indicio de violaciones a la normatividad laboral.**

También le preguntamos a la autoridad laboral federal sobre el número de inspecciones en las que se encontraron violaciones a la normatividad laboral y se inició un proceso administrativo sancionador que terminó en la emisión de una resolución, así como el tipo de resolución que se emitió.

Sobre esta solicitud de información, **la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo no emitió respuesta**, desplazando toda la responsabilidad de contestar a las Oficinas de Representación. Todas las Oficinas proporcionaron información.

**Las Oficinas de Representación informaron que emitieron un total de 34,938 resoluciones.**<sup>149</sup> Es decir, se inició el procedimiento administrativo sancionador y se emitió algún tipo de resolución en el 53.75% de los casos (que fueron 64,994) en los que se detectaron posibles violaciones a la normatividad laboral.

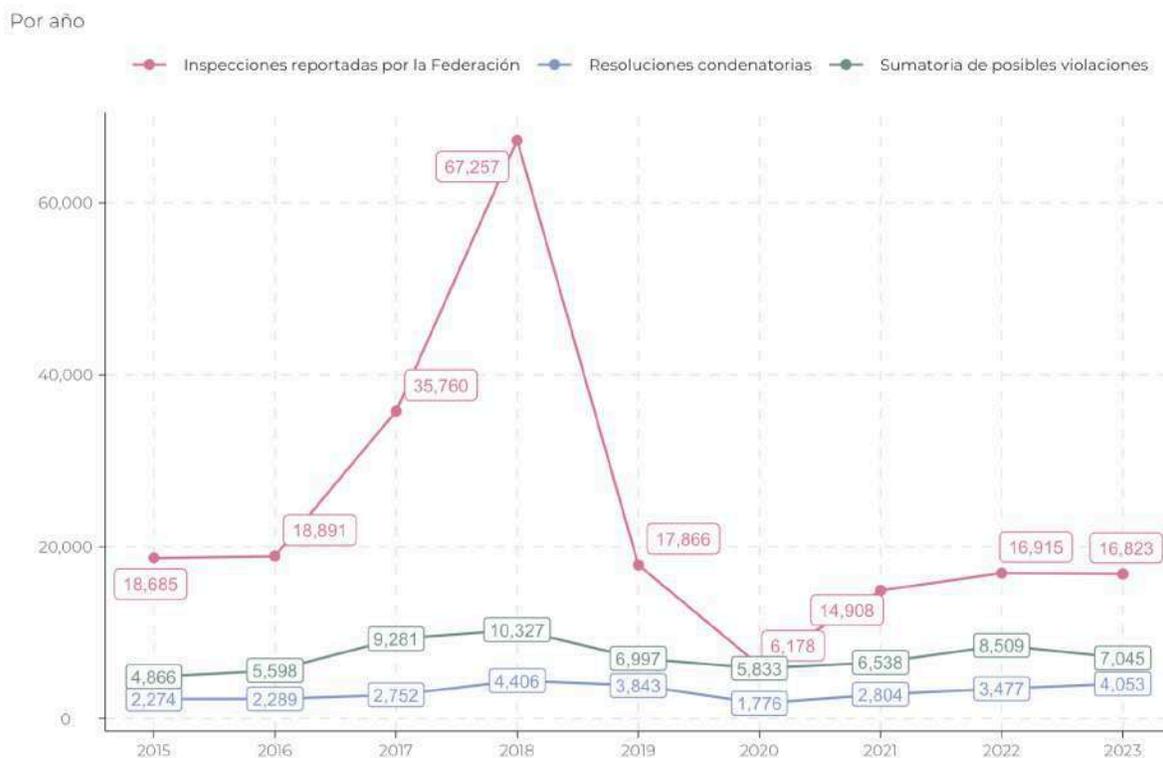
---

<sup>149</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 330027124000153, del 3 de abril de 2024.

Del total de inspecciones en las que se emitió algún tipo de resolución, el 79.2% correspondió a resoluciones de tipo condenatorias; el 12.54% fue de índole absolutoria y en el 8.25% de las resoluciones se declaró la improcedencia del procedimiento administrativo sancionador. **Es decir, 8 de cada 10 procedimientos administrativos sancionadores que iniciaron las Oficinas terminaron en condena.**

Lo anterior quiere decir que si durante el procedimiento de inspección a un centro de trabajo, la autoridad laboral federal encuentra irregularidades que puedan traducirse a violaciones a la normatividad laboral y se inicia el procedimiento administrativo sancionador, **los datos disponibles indican que es muy probable que se termine por condenar a la persona empleadora.**

### Las inspecciones laborales reportadas por la Federación y sus resultados



Fuente: información proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en respuesta a solicitudes de acceso a la información pública.

Es interesante ver el agregado de inspecciones, posibles violaciones y resoluciones a lo largo del tiempo. Como puede verse en la gráfica, las inspecciones han bajado drásticamente en años recientes, como hemos dicho reiteradamente. Pero los casos que arrojan posibles violaciones a los derechos no se redujeron en la misma

proporción, algo que se debe al *tipo* de inspecciones que más se hacen, aquellas que dependen muchas veces de la denuncia de una posible violación. A su vez, de estos casos, la mayoría acaban, como dijimos, en condena. El resultado es que aunque se inspecciona menos, el castigo permanece relativamente igual en el tiempo.

Esto podría considerarse como efectivo: menos recursos invertidos en inspección, con los mismos resultados sancionatorios. Lo que nos preocupa es lo que se está perdiendo en el camino: los cambios que ocurren no a través del castigo, sino a través del apoyo y la guía. La inspección debe servir no solo para los que quieren evadir sus responsabilidades, sino también para quienes quieren cumplir y no siempre saben cómo.

## B. Violaciones a las obligaciones patronales del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo<sup>150</sup>

Hasta ahora hemos dado información sobre casos que arrojaron posibles violaciones a la normatividad laboral. Pero, ¿de qué tipo de violaciones estamos hablando?

Para responder esa pregunta le solicitamos a la autoridad laboral que informara sobre el número de inspecciones en donde había encontrado indicios de que las personas empleadoras estuvieran incumpliendo con disposiciones específicas, como el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.

Este artículo enuncia todas las obligaciones de carácter laboral que las personas empleadoras tienen respecto de las condiciones en las que se encuentran sus centros de trabajo y para con sus personas trabajadoras. **Por medio de este artículo, la legislación le exige a las personas empleadoras conductas tales como procurar un buen trato hacia sus personas trabajadoras, cumplir con las Normas Oficiales Mexicanas e implementar un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atender los casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil.**<sup>151</sup>

---

<sup>150</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 330027124000172, del 16 de abril de 2024.

<sup>151</sup> Artículo 132, fracciones VI, XVII y XXXI de la *Ley Federal del Trabajo*.

Lo que se esperaría es que la información proporcionada por la Federación en materia de incumplimiento de las obligaciones patronales establecidas en el artículo 132 estuviera contenida en el universo de violaciones y sanciones que informó en materia de incumplimientos a las disposiciones laborales en general, sin embargo no podemos afirmar que esto sea así, ya que incluso informó haber encontrado **más violaciones al artículo 132 que a la normatividad en general**.

Ahora, la Dirección General respondió no contar con información para atender la solicitud, por lo que solo contamos con información respecto de la actividad inspectiva de las Oficinas de Representación. De estas, la Federación no pudo desagregar la información según las fracciones del artículo 132, por lo que tampoco podemos conocer cuáles son las obligaciones patronales que las personas empleadoras están incumpliendo.

En total, la Federación informó que durante el periodo de 2015 a 2023 practicó un total de 78,205 inspecciones en las que encontró que las personas empleadoras posiblemente estaban incumpliendo con las disposiciones del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.

### Número de inspecciones que arrojaron posibles violaciones a las obligaciones patronales

Establecidas en el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, por año, según resultado



Fuente: Información proporcionada por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (Agregado de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, las Oficinas de Representación Federal del Trabajo y las Unidades Subalternas que proporcionaron información)

De forma similar a las supuestas violaciones a la normatividad laboral, 2018 fue el año en el que se detectaron más posibles violaciones al artículo 132 y, a pesar de que disminuyeron en 2019, desde entonces se han mantenido relativamente estables.

Algo notable de la información presentada es que existe una disparidad importante entre las entidades federativas que reportan inspecciones con posibles violaciones de las fracciones correspondientes del artículo 132. Por ejemplo, en 2022, la Oficina de Representación en el estado de Tlaxcala tuvo una tasa de 65.49 violaciones al artículo 132 detectadas por cada 100 mil personas ocupadas y Quintana Roo, que tiene una densidad poblacional similar a la de Tlaxcala, presentó una tasa de 16.65 violaciones al artículo 132 detectadas por cada 100 mil personas ocupadas.

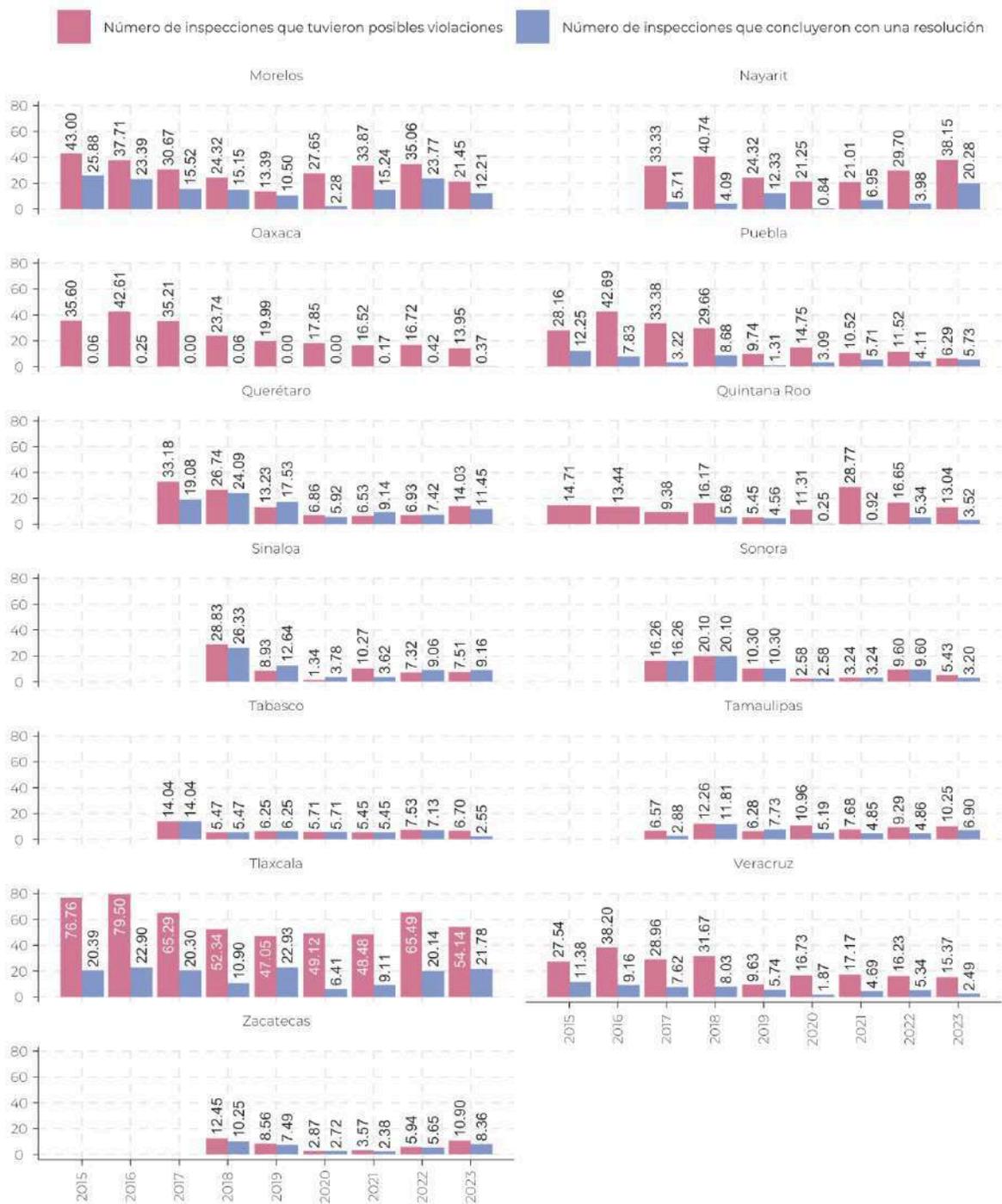
Sin embargo, la emisión de resoluciones no sigue la misma disparidad. En las Oficinas en las que se encuentra una importante cantidad de violaciones al artículo 132 no se emiten más resoluciones que en las entidades con menores tasas de detección. En ese sentido, parece que lo que está ocurriendo es que existe un tope a la cantidad de personas empleadoras que la autoridad inspectiva tiene la capacidad de sancionar.

## Inspecciones por cada 100 mil personas ocupadas que tuvieron posibles violaciones al art. 132 de la LFT sobre las obligaciones patronales



Continúa en la siguiente página

Continuación de la gráfica de inspecciones por cada 100 mil personas ocupadas que tuvieron posibles violaciones al art. 132 de la LFT sobre las obligaciones patronales



Fuente: información proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en respuesta a solicitudes de acceso a la información pública.

### C. Violaciones a las conductas expresamente prohibidas del artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo<sup>152</sup>

Otro artículo respecto del cual se solicitó información a la Federación fue el 133 de la Ley Federal del Trabajo. Este artículo señala todas las conductas en las que está expresamente prohibido que incurran las personas empleadoras o sus personas representantes.

Por medio de este artículo, la legislación laboral **prohíbe que las personas empleadoras incurran en actos discriminatorios en la contratación, realicen actos de hostigamiento y acoso sexual o toleren dichos actos en el centro de trabajo.**<sup>153</sup>

Ahora, la Dirección General respondió no contar con información para atender la solicitud, por lo que solo contamos con información respecto de la actividad inspectiva de las Oficinas de Representación. De estas, la Federación no fue capaz de desagregar la información según las fracciones del artículo 133, por lo que tampoco podemos conocer cuáles son las prohibiciones patronales en las que las personas empleadoras están incurriendo.

Además, es importante señalar que solo 10 de las 54 Oficinas de Representación proporcionaron información sobre presuntas violaciones al artículo 133. Estas 10 Oficinas de Representación informaron que, en total, entre 2015 y 2023 se practicaron **16,515 inspecciones** en donde se consideró que existían indicios de que la persona empleadora estaba incurriendo en conductas contrarias al artículo 133 de la LFT.

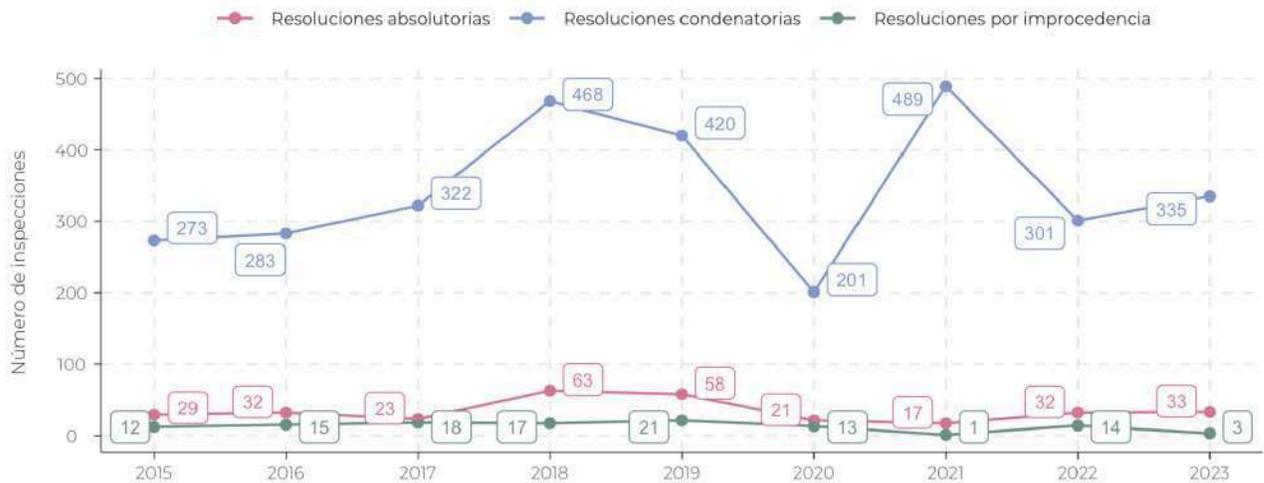
**De estas, 8,758 fueron inspecciones de carácter ordinario y 7,757 fueron de carácter extraordinario.** Aunque fue imposible determinar cuántas inspecciones sucedieron cada año del periodo cuestionado, sí sabemos que la autoridad encontró presuntas violaciones al artículo 133 en el 18.7% de los casos.

También es notable que las presuntas infracciones al artículo 133 cambian ligeramente la tendencia que se venía registrando en las inspecciones y las resoluciones que se emitían, **ya que el año donde más se emitieron resoluciones de carácter condenatorio fue 2021.**

<sup>152</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 330027124000173, del 16 de abril de 2024.

<sup>153</sup> Artículo 133, fracciones I, XII y XIII de la *Ley Federal del Trabajo*.

## Sentido de las resoluciones de inspecciones que arrojaron presuntas violaciones a las prohibiciones patronales contenidas en el artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo



Fuente: Información proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (Agregado de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, las Oficinas de Representación Federal del Trabajo y las Unidades Subalternas que proporcionaron información)

### D. Violaciones a la normatividad laboral en materia de igualdad de género<sup>154</sup>

Otra de las cuestiones sobre las que solicitamos información a la autoridad fue la realización de inspecciones extraordinarias por sospecha de incumplimientos a las disposiciones laborales en materia de igualdad de género.

A pesar de que la legislación laboral poco a poco ha ido cambiando y ahora contiene diversas disposiciones que buscan proteger a grupos históricamente discriminados, haciendo especial énfasis en la protección de las mujeres y la búsqueda de la igualdad de género; de manera sistemática, la autoridad federal de inspección del trabajo no respondió a la pregunta realizada. **En específico, solo una de las 54 Oficinas de Representación dijo haber realizado inspecciones de esta índole. La Oficina de Representación ubicada en Quintana Roo informó que en el año 2023 realizó tres inspecciones que fueron motivadas por la sospecha de que se estaban violando las disposiciones laborales que buscan garantizar la igualdad de género en los centros de trabajo.**

<sup>154</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 330027124000174, del 16 de abril de 2024.

De igual forma, la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo respondió en sentido negativo y detalló no contar con información que pudiera responder a la pregunta realizada. Sin embargo, en su respuesta también señaló que “la vigilancia del cumplimiento de las normas en materia de igualdad de género se realiza de manera transversal a través de las inspecciones en materia de condiciones generales del trabajo”.<sup>155</sup>

En ese sentido, es posible que la autoridad federal esté informando sobre inspecciones en esta materia, a través de la información proporcionada en relación con los artículos 132 y 133 de la LFT, sin embargo, dado que no fuimos capaces de obtener la información desagregada por fracción, no es posible conocer a ciencia cierta si fue así.

### E. Violaciones a la NOM-035<sup>156</sup>

Por otro lado, solicitamos información a la autoridad federal respecto del número de inspecciones que se han realizado para verificar el cumplimiento de la Norma Oficial Mexicana NOM 035-STPS-2018 sobre factores de riesgo psicosocial, su identificación, análisis y prevención.

Como sucedió con el cuestionamiento sobre el número de inspecciones para verificar el cumplimiento de las disposiciones en materia de igualdad de género, la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo dijo no contar con información para dar respuesta a la pregunta, y también señaló que “la vigilancia del cumplimiento de la Norma Oficial Mexicana NOM 035-STPS-2018 se realiza de manera transversal a través de las inspecciones en materia de seguridad e higiene”.<sup>157</sup>

Quienes sí pudieron proporcionar más información respecto a las acciones que se han llevado a cabo para verificar el cumplimiento de la NOM-035 en los centros de trabajo fueron las Oficinas de Representación ubicadas dentro de las entidades federativas. La información presentada por las Oficinas deja ver que **hay una tendencia al alza** respecto del número de inspecciones que se llevan a cabo en la materia anualmente.

Las Oficinas no proporcionaron información sobre las características de las inspecciones que se llevaron a cabo; si fueron extraordinarias y se realizaron en virtud de quejas o sospechas de comportamientos contrarios a la norma oficial o si, por el contrario, las mismas estaban enmarcadas en el cumplimiento de objetivos de sus programas anuales y eran de carácter ordinario. Con la información disponible, tampoco es posible saber la calidad de las inspecciones ni su resultado.

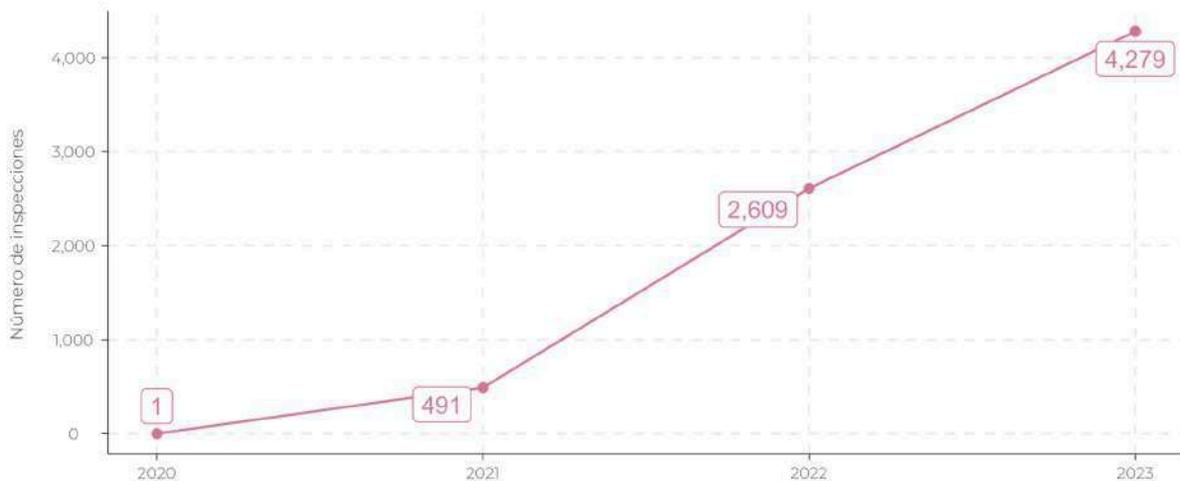
<sup>155</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 330027124000174, del 16 de abril de 2024, p.1.

<sup>156</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 330027124000190, del 16 de abril de 2024.

<sup>157</sup> *Ibid.*, p.1.

## Número de inspecciones relacionadas con el incumplimiento de la NOM 035

Relacionada con los factores de riesgo psicosociales en el trabajo, por año



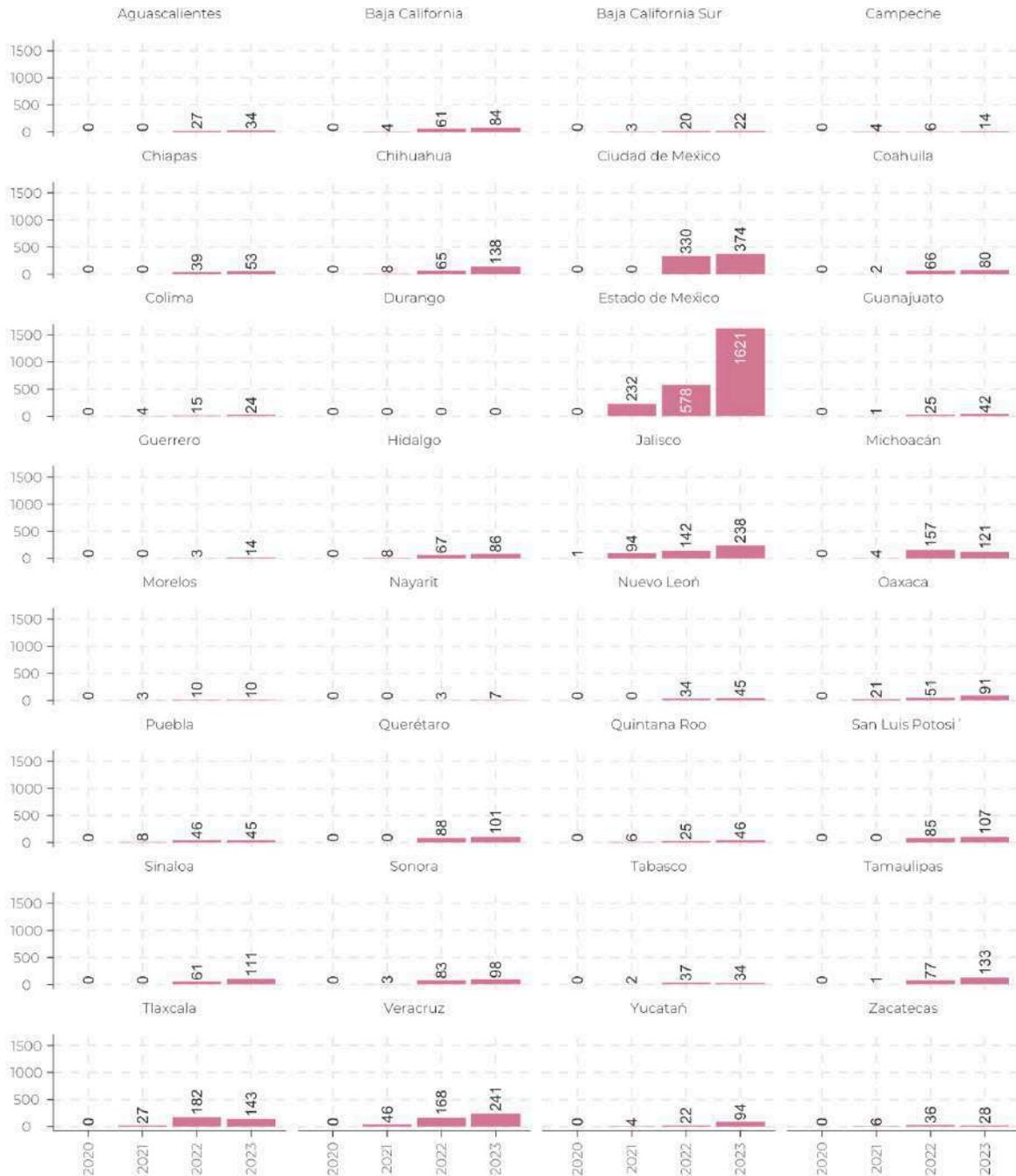
Fuente: información proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en respuesta a solicitudes de acceso a la información pública.

Sin embargo, si contrastamos los datos proporcionados con el número de las inspecciones en las que se detectaron posibles violaciones en la materia de seguridad e higiene, notamos algo muy interesante. Mientras que las inspecciones en materia de la NOM-035 han ido en aumento, las inspecciones en las que se encontraron presuntas violaciones en materia de seguridad e higiene han disminuido. Esto **rompe con todas las tendencias que se venían trazando en materia de inspecciones, presuntos incumplimientos y resoluciones del proceso administrativo sancionador**. En otras palabras, lo que esto nos dice es que la verificación de la **NOM-035 no resultó en la apertura de procedimientos administrativos de sanción contra las personas empleadoras que fueron inspeccionadas en la materia**.

Es posible que esto se deba a que los centros de trabajo en México tienen entornos organizacionales favorables o que en cuanto se publicó la NOM-035, las personas empleadoras fueron rápidas en implementar las obligaciones que esta prescribe. **Sin embargo, nos preocupa que esto se deba a lo anteriormente mencionado sobre la -falta de- capacidad de las personas inspectoras de verificar las disposiciones normativas sobre problemáticas psicosociales en los centros de trabajo.**

## Tasa de inspecciones relacionadas con el incumplimiento de la NOM 035

Relacionada con los factores de riesgo psicosociales en el trabajo, por año



Fuente: Información proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en respuesta a solicitudes de acceso a la información pública.

En otras palabras, también es posible que esto se deba a que las personas inspectoras del trabajo no tienen la formación necesaria para detectar las situaciones de riesgos psicosociales o que en la práctica no lo están haciendo con la suficiente rigurosidad.

Por último, se destaca que las Oficinas de Representación que más realizaron inspecciones para verificar el cumplimiento de la NOM-035 por cada 100 mil personas ocupadas fueron Tlaxcala, el Estado de México y Ciudad de México, todas entidades prioritarias para el presente informe y con una fuerte presencia de la industria indumentaria.

La falta de desagregación de datos por el giro industrial de los centros de trabajo verificados hace imposible saber: uno, si se practicaron inspecciones de esta índole en centros de la industria; dos, si en la industria se encontraron presuntas violaciones a la normativa y tres, si en la industria se iniciaron procedimientos administrativos de sanción en virtud de estos presuntos incumplimientos.

## F. Inspecciones para verificar las condiciones de grupos en situación de vulnerabilidad

Como pudo observarse en los programas anuales de inspección de la Secretaría, parte de los objetivos que establece la Dirección General para actividad inspectiva son en relación con temas, poblaciones trabajadoras e industrias prioritarias; a estos se les conoce como “programas u operativos focalizados de inspección” y pueden ir desde la verificación del pago de PTU, Aguinaldo o inscripción al IMSS, hasta la verificación de las condiciones de la industria minera y la formalización del empleo.

En ese sentido, se le preguntó a la autoridad si ha realizado inspecciones encaminadas a verificar las condiciones de los siguientes grupos en situación de vulnerabilidad en el empleo: (1) las personas lactantes; (2) las personas migrantes y (3) las condiciones de trabajo en el sector informal.

La autoridad laboral emitió respuestas por parte de la Unidad de Trabajo Digno en nombre de las Oficinas de Representación y la Dirección General.

La Dirección General respondió que **dado que su objetivo primordial era vigilar la normatividad laboral, la vigilancia de la existencia de estancias de lactancia en los centros de trabajo<sup>158</sup> y las condiciones laborales de las personas migrantes no se realiza de manera focalizada.**<sup>159</sup>

<sup>158</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 330027124000194, del 11 de marzo de 2024.

<sup>159</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 330027124000193, del 11 de marzo de 2024.

En específico, sobre las estancias de lactancia dijo:

“Esta Dirección General de Inspección Federal del Trabajo realizó la búsqueda exhaustiva correspondiente en sus archivos, sin embargo, **no fue localizada expresión documental alguna que permita dar a la solicitud una interpretación respecto de inspecciones realizadas para verificar la existencia de estancias de lactancia en los centros de trabajo, en el periodo señalado.**

Aunado a lo anterior, es preciso comentar que la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo (DGIFT), tiene como uno de sus objetivos primordiales vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral, [...] [por lo que] **la vigilancia de la existencia de estancias de lactancia en los centros de trabajo no se realiza de manera focalizada, es decir, únicamente se realiza de manera transversal a través de las visitas de inspección en materia de condiciones generales de trabajo.**

Por tanto, hago de su conocimiento que esta Unidad Administrativa, de acuerdo con el ámbito de su competencia, no cuenta con la información para atender la solicitud que nos ocupa”.<sup>160</sup>

Asimismo, sobre las condiciones de trabajo de las personas migrantes, respondió:

“Esta Dirección General de Inspección Federal del Trabajo realizó la búsqueda exhaustiva correspondiente en sus archivos, sin embargo, no fue localizada expresión documental alguna que permita dar a la solicitud una interpretación respecto de inspecciones realizadas para verificar las condiciones de trabajo de las personas migrantes, en el periodo señalado.

[...]

**[L]a vigilancia de las condiciones de trabajo de las personas migrantes se realiza de manera transversal a través de las visitas de inspección.**

**Por tanto, hago de su conocimiento que esta Unidad Administrativa, de acuerdo con el ámbito de su competencia, no cuenta con la información para atender la solicitud que nos ocupa”.<sup>161</sup>[énfasis añadido].**

Por otro lado, la Unidad de Trabajo Digno respondió que las Oficinas de Representación cuentan con facultades para vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral bajo los lineamientos y disposiciones relativas a: condiciones

<sup>160</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 330027124000194, del 11 de marzo de 2024.

<sup>161</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 330027124000193, del 11 de marzo de 2024.

generales del trabajo, seguridad y salud en el trabajo, capacitación y adiestramiento, y **otras materias reguladas por la legislación laboral que por su importancia así lo requieran**. Y que, en ese sentido, **las Oficinas de Representación no cuentan con facultades para realizar inspecciones que sean específicamente para verificar la existencia de estancias de lactancia en los centros de trabajo o para verificar las condiciones de las personas migrantes en el empleo**.

En específico, sobre las estancias de lactancia dijo:

“Las Oficinas de Representación Federal del Trabajo, cuentan con facultades para vigilar el cumplimiento de la legislación laboral, a través de la inspección federal del trabajo por conducto de los inspectores federales del trabajo, quienes en el ámbito de su competencia brindarán asesoría y orientación a los trabajadores y patrones respecto a los lineamientos y disposiciones relativas a: Condiciones Generales del Trabajo, Seguridad y Salud en el Trabajo, Capacitación y Adiestramiento y otras materias reguladas por la legislación laboral que por su importancia así lo requieran. **La selección de las empresas a inspeccionar, se realizará a través de un sistema aleatorio, o derivado de la presentación de una queja o denuncia; y, en caso de incumplimientos la autoridad del trabajo aplicará las sanciones que correspondan a los centros de trabajo**.

Sin embargo, de acuerdo con las atribuciones conferidas a las Oficinas de Representación Federal del Trabajo, **estas no cuentan con facultades para realizar inspecciones que sean específicamente "para verificar la existencia de estancias de lactancia en los centros de trabajo"**.<sup>162</sup> [énfasis añadido].

Por último, sobre las condiciones de trabajo de las personas migrantes, respondió:

“[L]as Oficinas de Representación Federal del Trabajo, cuentan con facultades para vigilar el cumplimiento de la legislación laboral, a través de la inspección federal del trabajo por conducto de los inspectores federales del trabajo, quienes en el ámbito de su competencia brindarán asesoría y orientación a los trabajadores y patrones **respecto a los lineamientos y disposiciones relativas a: Condiciones Generales del Trabajo, Seguridad y Salud en el Trabajo, Capacitación y Adiestramiento y otras materias reguladas por la legislación laboral que por su importancia así lo requieran**; y, en caso de incumplimientos la autoridad del trabajo aplicará las sanciones que correspondan a los centros de trabajo.

<sup>162</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 330027124000194, del 11 de marzo de 2024.

sistema aleatorio, o derivado de la presentación de una queja o denuncia, y si al momento de desahogar la inspección, el inspector detecta en el centro de trabajo personas trabajadoras del hogar, del campo, migrantes, indígenas, afroamericanas, personas que pertenezcan a un grupo vulnerable, así como personas trabajadoras del hogar menores de dieciocho años, **dichas inspecciones se realizarán con especial atención.**

Sin embargo, de acuerdo con las atribuciones conferidas a las Oficinas de Representación Federal del Trabajo, estas no cuentan con facultades para realizar inspecciones que sean específicamente **"para verificar las condiciones de trabajo de las personas migrantes en los centros de trabajo"**.<sup>163</sup>[énfasis añadido].

La respuesta de la autoridad a ambas cuestiones nos preocupa. Primero, porque nos deja ver que **no existe una política clara de acción** entre las propias autoridades de inspección federal del trabajo. Aunque tanto las Oficinas de Representación como la Dirección General **rechazan tener facultades para realizar inspecciones focalizadas**, ambas afirman verificar las situaciones cuestionadas de formas distintas: la Dirección General de forma transversal y las Oficinas prestando "especial atención" si detectan algo.

En segundo lugar, nos preocupa que las autoridades del trabajo parecen no tener claro el contenido de las materias de condiciones generales del trabajo, seguridad e higiene y capacitación y adiestramiento. **Esto, toda vez que las preguntas realizadas fueron derivadas de obligaciones explícitas establecidas en la legislación laboral para garantizar el acceso al empleo en igualdad de condiciones de grupos históricamente discriminados.**<sup>164</sup> Por lo tanto, **necesariamente son parte de los conceptos de, al menos, condiciones generales del trabajo y seguridad e higiene.**

En relación con la inspección de las condiciones de trabajo del sector informal, la Unidad de Trabajo Digno respondió que **las Oficinas de Representación no cuentan con facultades para verificar el cumplimiento de las condiciones de trabajo del sector informal**, debido a tres motivos<sup>165</sup>:

1. Las inspecciones se practican en los centros de trabajo inscritos en el Directorio Nacional de Empresas;

<sup>163</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 330027124000193, del 11 de marzo de 2024.

<sup>164</sup> Artículos 2 y 3 de la Ley Federal del Trabajo.

<sup>165</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 330027124000191, del 11 de marzo de 2024.

2. El sector informal no es de competencia de la federación, conforme el artículo 527 de la LFT, que es espejo del artículo 123 constitucional;
3. Las actividades del sector informal no se incluyen en la legislación, por lo que están fuera de su alcance formal y esta no las cubre en la práctica.

“[L]as atribuciones conferidas a las Oficinas de Representación Federal del Trabajo, **se desprende que no cuentan con facultades para verificar el cumplimiento de las condiciones de trabajo del sector informal**; toda vez que, las ORFT ordenarán la práctica de inspecciones ordinarias y extraordinarias de acuerdo a un sistema aleatorio, **por conducto de los inspectores federales del trabajo en los centros de trabajo que se encuentren previamente inscritos en el Directorio Nacional Empresas (DNE)**.”

Asimismo, la autoridad laboral vigilará el cumplimiento de la normatividad laboral en las ramas industriales y de servicios que establece el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.

Cabe señalar que, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), "El término **"economía informal" hace referencia a todas las actividades económicas realizadas por los trabajadores y unidades económicas que no están cubiertos o que están insuficientemente cubiertos -en la legislación o en la práctica- por acuerdos formales. Sus actividades no se incluyen en la legislación, lo que significa que tienen lugar fuera del alcance formal de la legislación, o no están cubiertas en la práctica**".<sup>166</sup> [énfasis añadido].

La Dirección General respondió que, **dado que su objetivo primordial es vigilar la normatividad laboral, no cuenta con facultades para realizar visitas de inspección en el sector informal**:

“La Dirección General de Inspección Federal del Trabajo (DGIFT), tiene como uno de sus objetivos primordiales vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral, [...] **esta Unidad Administrativa no cuenta con facultades para realizar visitas de inspección en el sector informal**.

[...]

[E]sta Dirección General de Inspección Federal del Trabajo realizó la búsqueda exhaustiva correspondiente en sus archivos, sin embargo, **no fue localizada expresión documental alguna que permita dar a la solicitud una interpretación respecto de inspecciones para verificar las condiciones de trabajo en el sector informal en el periodo señalado, por tanto, hago de su conocimiento que esta Unidad Administrativa, de acuerdo con el ámbito de su competencia, no cuenta con la información para atender la solicitud que nos ocupa**”<sup>167</sup> [énfasis añadido].

<sup>166</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 330027124000191, del 11 de marzo de 2024.

<sup>167</sup> *Idem*.

Si bien la respuesta de la Dirección General no nos da ninguna pista sobre la visión que la inspección federal tiene sobre la informalidad laboral, la emitida por las Oficinas de Representación sí nos permite hacernos una idea de qué es lo que está pasando con la inspección de las condiciones de trabajo de las personas empleadas bajo esquemas de trabajo informal.

**La respuesta corta es que no se están llevando a cabo inspecciones para verificar las condiciones de trabajo de las personas con empleos informales.** Sin embargo, la respuesta larga es mucho más preocupante, ya que nos deja ver que lo que está sucediendo es que la autoridad laboral **no tiene clara la diferencia entre el sector informal de la economía informal e informalidad laboral**, confusión que está causando que las personas trabajadoras que ya de por sí se encuentran en una situación de vulnerabilidad laboral por no tener acceso a las prestaciones y condiciones de trabajo establecidas en la legislación laboral, **sean totalmente ignoradas por el Estado.**

En el informe *El laberinto de la Informalidad*, Oxfam México y México Cómo Vamos, abordan la diferencia entre ambos conceptos de manera muy clara. Por una parte, **economía informal** se refiere al “conjunto de actividades económicas, empresas y trabajadores que no están regulados o protegidos por el Estado”<sup>168</sup>, y por otra, la informalidad laboral es una situación en la que se encuentra toda aquella “**persona trabajadora [que] no cuenta con seguridad social o protección legal e institucional correspondiente al tiempo trabajado**”.<sup>169</sup>

Oxfam México y México Cómo Vamos también abordan algunos prejuicios que existen alrededor de la informalidad laboral, como la creencia de que todo el empleo informal se desarrolla en negocios sin establecimiento que desarrollan sus actividades en la vía pública. Estos prejuicios podrían estar detrás de la confusión por parte de la autoridad laboral entre los fenómenos de economía informal y la informalidad laboral.

Sin embargo, es necesario puntualizar que existe informalidad laboral **en todos los sectores comerciales e industriales** e incluso en **las instituciones gubernamentales**.<sup>170</sup> Tan es así, que las personas en situación de informalidad laboral componen al 54.3%<sup>171</sup> de la población ocupada del país y los centros de trabajo informales representan el 62.6% de los establecimientos del país.<sup>172</sup> Es decir, en México existen más personas trabajando en un empleo informal que en uno formal y existen más negocios informales que formales.

<sup>168</sup> Oxfam México y México Cómo Vamos, *El laberinto de la informalidad: Mitos, trampas y realidades*, 2024, p.13.

<sup>169</sup> *Ibid.*

<sup>170</sup> *Ibid.*, pp. 13 y 14.

<sup>171</sup> *Ibid.*, p. 16.

<sup>172</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), *Censos Económicos 2019. Características de los Negocios*, 2020, p.9.

Es importante ser muy claras: puede existir informalidad laboral en el sector formal, y el sector informal puede estar realizando actividades que son competencia de la Federación.

Si la Dirección General parte de un universo de personas empleadoras compuesto únicamente de negocios que están formalmente constituidos, entonces **la mayoría de las personas trabajadoras en México están quedando fuera de la protección y vigilancia de la inspección laboral**. La respuesta de la autoridad laboral nos causa mucha preocupación, toda vez que la misma definición de informalidad laboral nos dice que las personas que trabajan bajo esos esquemas **están sí o sí viendo sus derechos laborales quebrantados al no tener acceso a las prestaciones más básicas de empleo y seguridad social** y ahí donde definitivamente existen violaciones a la legislación laboral, la autoridad de inspección **ni siquiera piensa en entrar**.

No solo la inspección laboral debería estar verificando de manera prioritaria las condiciones de trabajo de las personas en situación de informalidad laboral, tanto del sector informal como del sector formal de la economía, sino que también **debería ser la herramienta de excelencia de las políticas públicas encaminadas a disminuir el porcentaje de la población ocupada que se encuentra en informalidad laboral**.

La falta de protección estatal **no puede ser una causal de impedimento para la práctica de inspecciones**. Decir esto sería partir del supuesto de que las personas trabajadoras en situación de informalidad laboral **deciden no tener prestaciones laborales ni de seguridad social** y que de forma voluntaria huyen de la protección del Estado. Es fundamental reconocer que la falta de protección laboral en la que se encuentran las personas en situación de informalidad laboral **es una falla del Estado, que se debe atender de forma prioritaria**, en lugar de diseñar sus planes de trabajo intentando rodearla.

Oxfam México y México Cómo Vamos proponen que la informalidad laboral sea atendida mediante tres políticas simultáneas: (1) **la inspección laboral territorial**; (2) un seguro temporal de desempleo y (3) la transición a un sistema de seguridad social universal.<sup>173</sup>

<sup>173</sup> Oxfam México y México Cómo Vamos, *El laberinto de la informalidad: Mitos, trampas y realidades*, 2024, p. 39.

Aunque no ahondan sobre el concepto de la inspección laboral territorial, consideramos que esta se refiere a la capacidad de las personas inspectoras de inspeccionar a las personas empleadoras a través de mecanismos que se enfoquen en la revisión de los centros de trabajo que se encuentran en un espacio determinado, en vez de enfocarse solo en aquellos que cuentan con todos los requisitos legales de constitución.

## **Coordinación entre autoridades locales y federales**

Como sabemos, aunque la inspección laboral se realiza tanto por la autoridad federal como por la local, la reserva constitucional de algunas industrias y materias a la Federación hace que la inspección del trabajo sea una industria preponderantemente federal.

Aún así, la ley establece mecanismos para que la autoridad federal se pueda apoyar en la autoridad inspectiva local para desahogar inspecciones, ya sea porque caen bajo el supuesto del artículo 527-A de la LFT<sup>174</sup> o en el marco de operativos especializados.

La legislación establece dos mecanismos: la solicitud de auxilio y los convenios de colaboración. Las solicitudes de auxilio son, como su nombre lo dice, instancias donde la Federación le solicita por escrito a la autoridad local que verifique el cumplimiento de la normatividad en centros de trabajo determinados.<sup>175</sup> Los convenios de colaboración se refieren a los acuerdos de cooperación suscritos entre la Federación y los estados para trabajar de la mano en la consecución de los objetivos de las autoridades laborales.

En ese sentido, le preguntamos a la autoridad federal sobre los convenios de colaboración que ha firmado con las autoridades locales de inspección o si la autoridad federal ha realizado solicitudes de auxilio a la autoridad laboral local, y si sí, por qué motivo.

En materia de convenios de colaboración, la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo declaró no haber localizado información que pudiera responder a la solicitud.<sup>176</sup>

<sup>174</sup> El artículo 527-A de la *Ley Federal del Trabajo* prevé que “En la aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y las relativas a seguridad e higiene en el trabajo, las autoridades de la Federación serán auxiliadas por las locales, tratándose de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de estas últimas.”

<sup>175</sup> Artículo 3 del *Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones*.

<sup>176</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 330027124000216, del 5 de marzo de 2024.

Respecto de las solicitudes de auxilio, la Dirección General turnó la pregunta a las Oficinas de Representación ubicadas en las entidades federativas. La mayoría respondió que no contaba con la información requerida, con excepción de las ubicadas en Chihuahua, Jalisco, Sonora y Tamaulipas.

La Oficina de Representación que **más reportó** haber solicitado el auxilio de la autoridad local fue Sonora, con 276 solicitudes entre 2015 y 2023. En contraste, ninguna de las otras Oficinas hizo más de 25 solicitudes en el periodo analizado<sup>177</sup>.

La Oficina de Sonora declaró que de las 276 veces que solicitó el auxilio de la autoridad local, 125 fueron en el año 2017. Resalta que la autoridad informó que durante 2020, 2021 y 2022 no se hicieron solicitudes de auxilio a la autoridad local y que durante el año 2023 solo se realizó una petición.

También es destacable que, mientras que de 2015 a 2019 la razón por la que se solicitaba auxilio a las autoridades locales era para que desahogaran inspecciones en empresas que eran de su competencia, en 2023 la razón de la petición fue el desahogo de inspecciones aparentemente de competencia federal.

Desafortunadamente, con los datos obtenidos no es posible esbozar un panorama sobre la coordinación entre las autoridades inspectivas federales y locales, ya que no son representativos de la situación de las Oficinas de Representación, al solo haber recibido información de cinco oficinas y que la que sí se recibió fue escasa.

## Mecanismos Alternativos a la Inspección

Respecto a este tema, la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo reportó sobre el programa VELAVO, por su parte, las Oficinas de Representación reportaron acerca del programa PASST.

Sobre el VELAVO, la Dirección informó que entre abril y septiembre de 2023, el número de centros de trabajo que solicitaron la incorporación al programa VELAVO tuvo un crecimiento relativamente estable **pero muy bajo**: a más de tres años de su publicación en el *Diario Oficial de la Federación* en noviembre 2021, la Federación informó que solo se habían inscrito 172 centros de trabajo en todo México. Esto resulta preocupante al recordar que en el país hay más de 6 millones de unidades económicas.<sup>178</sup>

<sup>177</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 330027124000217, del 16 de abril de 2024.

<sup>178</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 330027124000218, del 16 de abril de 2024.

El estado que más centros de trabajo tiene inscritos en el VELAVO es Jalisco, con 39. **Es decir, el 22.67% de los centros de trabajo inscritos en el VELAVO se encuentran en Jalisco.**

Por otro lado, las Oficinas de Representación informaron que existen 3,087 centros de trabajo que están inscritos en el PASST. Los datos destacan que Ciudad de México tiene la mayor concentración de centros de trabajo inscritos, con un total de 507, seguido por Jalisco, con 338 y Sonora, con 186.

## **Recapitulando a la Federación**

Si recordamos, la Federación es la encargada de inspeccionar a los centros de trabajo que pertenecen a ciertas industrias y a todos los centros de trabajo en materia de seguridad e higiene. En ese sentido, la Federación es la autoridad que desahoga **la mayor parte de la actividad inspectiva.**

Encontramos que a partir de 2019 las inspecciones practicadas por la Federación **han disminuido**, y dependiendo de los datos analizados, **esta disminución ha sido de hasta un 60%**. Aunado a esto, también **se ha perdido el 30% del personal de inspección y el 40% del presupuesto** destinado a las unidades administrativas encargadas de llevar a cabo las inspecciones.

Además, encontramos que la autoridad federal **no tiene registro sobre la cantidad de personas inspectoras federales del trabajo y personas inspectoras federales del trabajo calificadas en su plantilla.** Tampoco cuenta con registro sobre el perfil de las personas inspectoras: no fuimos capaces de conocer su último grado de estudios, su área de conocimiento ni trayectoria como persona inspectora.

Por otro lado, preguntamos por las capacitaciones que obtienen las personas inspectoras. La autoridad proporcionó información de algunas temáticas sobre las cuales se han capacitado en años recientes, pero considerando la falta de información relevante, no podemos afirmar mucho sobre su calidad o impacto.

Otro hallazgo importante es que el nuevo modelo de inspección laboral no está teniendo los resultados esperados: **no se están practicando más inspecciones de asesoría y asistencia técnica y las personas empleadoras no se están inscribiendo al VELAVO.**

Aunque la autoridad fue capaz de proporcionarnos información sobre las inspecciones a lo largo del tiempo, los casos que arrojaron posibles violaciones a los derechos y aquellos que culminaron en una resolución, nos preocupa la poca información que hay sobre el tipo de violaciones que se trata. O sea, no podemos saber realmente *qué* es lo que la autoridad está encontrando en las inspecciones que practica.

Aunada a la poca información sobre el tipo de vulneraciones que las autoridades están detectando, nos preocupan las respuestas que nos dieron las autoridades federales en materia de grupos históricamente discriminados y personas en situación de vulnerabilidad laboral, en donde respondieron que no tienen facultades para, por ejemplo, actuar sobre el sector informal. Si a la inspección del trabajo no le toca abordar el sector informal ¿a quién sí?

Asimismo, consideramos preocupante que la Dirección General (que además, es la autoridad que más presupuesto ejerce) no está produciendo información más sofisticada para la toma de decisiones de la vida inspectiva, y de hecho, es la autoridad federal que menos capacidad e información tuvo para responder a las preguntas enviadas mediante transparencia.

En ese sentido, a continuación se presentan recomendaciones para las autoridades de inspección federales con base en los hallazgos de investigación presentados y las necesidades identificadas.

## Recomendaciones

**Uno. Sobre el presupuesto.** Se recomienda realizar una revisión exhaustiva de las actividades que se desarrollan en las Oficinas de Representación, con el objetivo de conocer cuál es el motivo por el que a partir de 2019 se ha subejercido el presupuesto asignado a la actividad inspectiva.

Asimismo, se recomienda que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social transparente la asignación y ejercicio de los recursos destinados a la actividad de inspección, no solamente respecto del asignado a la Dirección General y las Oficinas de Representación.

**Dos. Sobre las personas inspectoras.** Se recomienda destinar más plazas a los puestos de persona inspectora federal del trabajo y persona inspectora federal del trabajo calificada, con el objetivo de aumentar la plantilla del personal de inspección y la tasa de personas inspectoras por cada 100 mil personas trabajadoras en México.

Además, es de suma importancia que los perfiles de puesto de las personas inspectoras se amplíen para solicitar también requisitos de escolaridad en materia de psicología y trabajo social.

Por último, se recomienda que la autoridad revise la remuneración anual aprobada para las plazas de personas inspectoras federales del trabajo y personas inspectoras federales del trabajo calificadas, con el fin de que perciban una remuneración igual o superior a la inflación del periodo.

**Tres. Sobre las capacitaciones.** Se recomienda que la autoridad federal del trabajo lleve a cabo un registro detallado de las actividades de formación que realiza la Secretaría con el objetivo de capacitar a las personas inspectoras. En particular, es de suma importancia que la Secretaría registre y cree indicadores con base en:

- El formato de la capacitación;
- La duración de la capacitación;
- Los criterios de evaluación;
- Los resultados de la capacitación;
- El seguimiento realizado a las personas capacitadas.

Es de suma importancia que la Secretaría haga un registro homologado entre todas las actividades de formación que realiza, con el objetivo de que los resultados de los diferentes espacios de formación puedan ser comparados y analizados.

**Cuatro. Sobre el registro de la información.** Se recomienda que la autoridad realice un mejor registro y resguardo de la información referente a las inspecciones que practica, haciendo énfasis en registrar:

- Datos identificadores del centro de trabajo inspeccionado;
- El tipo de inspección que se desahogó;
- El motivo por el cual se desahogó la inspección;

Respecto de este inciso, es importante que la autoridad cree un listado de situaciones recurrentes que estén llevando a la práctica de inspecciones, sobre todo aquellas de carácter extraordinario.

- Los resultados de la inspección;

Respecto de este inciso, es importante que, en el caso de que se encontrara con la posible violación a la normatividad laboral, la autoridad sea exhaustiva en el registro de las causales de violación, con el objetivo de crear indicadores que den cuenta sobre qué disposiciones de la normativa laboral están siendo violadas.

- Si se inició un procedimiento administrativo sancionador;
- El resultado del procedimiento administrativo sancionador.

**Cinco. Sobre la periodicidad y promedio de las inspecciones.** Se recomienda que la autoridad, con base en el registro y resguardo de la información referente a las inspecciones que se practican, cree indicadores que permitan conocer cuántas veces y cada cuánto tiempo se está inspeccionando a los centros de trabajo del país.

**Seis. Sobre las inspecciones.** Se recomienda que la autoridad privilegie la práctica de inspecciones ordinarias de carácter inicial y periódicas, las inspecciones de asesoría y asistencia y las inspecciones de supervisión y verificación, con el objetivo de redirigir la actividad inspectiva a la práctica de inspecciones que tengan por objetivo prevenir y detectar de manera oportuna la violación a las disposiciones laborales.

**Siete. Sobre las inspecciones en materia de violencia en el empleo.** Se recomienda que la autoridad practique operativos focalizados de inspección en materia de violencia y acoso en el empleo con la finalidad de verificar si en los centros de trabajo se cumplen las nuevas disposiciones en la materia, tanto las establecidas en el Convenio núm. 190 como las establecidas en la NOM-035.

**Ocho. Sobre las inspecciones a la economía informal y el empleo informal.** Se recomienda que la autoridad **comience a verificar las condiciones de trabajo de la economía informal y el empleo informal**, con base en un enfoque territorial y pensando en los distintos tipos de informalidad que existen en el país. Por ejemplo: la informalidad que ocurre tratándose del trabajo del hogar remunerado, la informalidad en el sector formal (como empresas e instituciones de gobierno) y la informalidad que ocurre en el sector informal.

**Nueve. Sobre la actividad inspectiva.** Se recomienda que la autoridad retome el desarrollo de protocolos de inspección por sector industrial y comercial, con el fin de crear criterios homogéneos que permitan verificar las condiciones de cada sector, partiendo de un enfoque especializado que dé cuenta de los retos y necesidades que enfrenta cada uno.

**Diez. Sobre la coordinación entre autoridades federales y locales.** Se recomienda que la autoridad federal firme convenios de colaboración con las autoridades locales de inspección, en aras de llevar a cabo inspecciones en materia de violencia y acoso, y a la economía informal y el empleo informal a los centros de trabajo que estén bajo su jurisdicción.

**Once. Sobre los Mecanismos Alternativos de Inspección.** Se recomienda que la autoridad lleve a cabo campañas de difusión para lograr un índice más alto de inscripción en los mecanismos del VELAVO y el PASST.

Asimismo, se recomienda que la autoridad realice modificaciones al mecanismo de VELAVO. Se recomienda incluir en el mecanismo una etapa de seguimiento a los centros de trabajo inscritos en donde se lleven a cabo visitas de asesoría y asistencia técnica y se aborde toda la información presentada por las personas empleadoras y se entreviste a las personas trabajadoras.

Asimismo, se recomienda que la autoridad realice modificaciones a los cuestionarios del cumplimiento de las condiciones generales del trabajo y la seguridad e higiene, con el fin de incluir preguntas relacionadas con la violencia y el acoso, la violencia y el acoso en razón de género y la situación de personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados; estas preguntas deben de acompañarse del requisito de proporcionar información documental que permita comprobar lo dicho por los centros de trabajo.

## Los estados prioritarios

Ahora es momento de saber qué está pasando en las entidades federativas; es decir, el estado de la actividad inspectiva local. Como explicamos en la metodología del informe, esta sección se concentrará en la actividad inspectiva de seis entidades de la república en las que la industria indumentaria tiene una presencia importante: **Ciudad de México, Estado de México, Jalisco, Puebla, Guanajuato y Tlaxcala.**

Si recordamos, las autoridades estatales tienen competencia sobre los centros de trabajo que realizan actividades industriales y comerciales reservadas para la Federación, en materia de condiciones generales del trabajo.

Es importante señalar que aunque hicimos las mismas preguntas a las entidades que a la Federación, la información a la que tuvimos acceso fue muy distinta. También es necesario enunciar que las entidades federativas no presentaron información estandarizada, por lo que a pesar de que hicimos el esfuerzo de traducir todo a las mismas categorías e indicadores que se utilizaron para la Federación, en varias ocasiones fue imposible homologar los datos.

En ese sentido, cada uno de los siguientes apartados está diseñado según la información a la que tuvimos acceso para cada entidad. Como podrá apreciarse, en varios casos el gran faltante es la cantidad de presuntas violaciones a la normatividad laboral que fueron advertidas durante visitas de inspección o la desagregación de la cantidad de inspecciones que se practican por tipo de inspección. A nivel estatal, en otras palabras, tenemos poca información del *tipo* de inspecciones que se realizan y su resultado.

# Ciudad de México

## Capacidad institucional

### A. Presupuesto

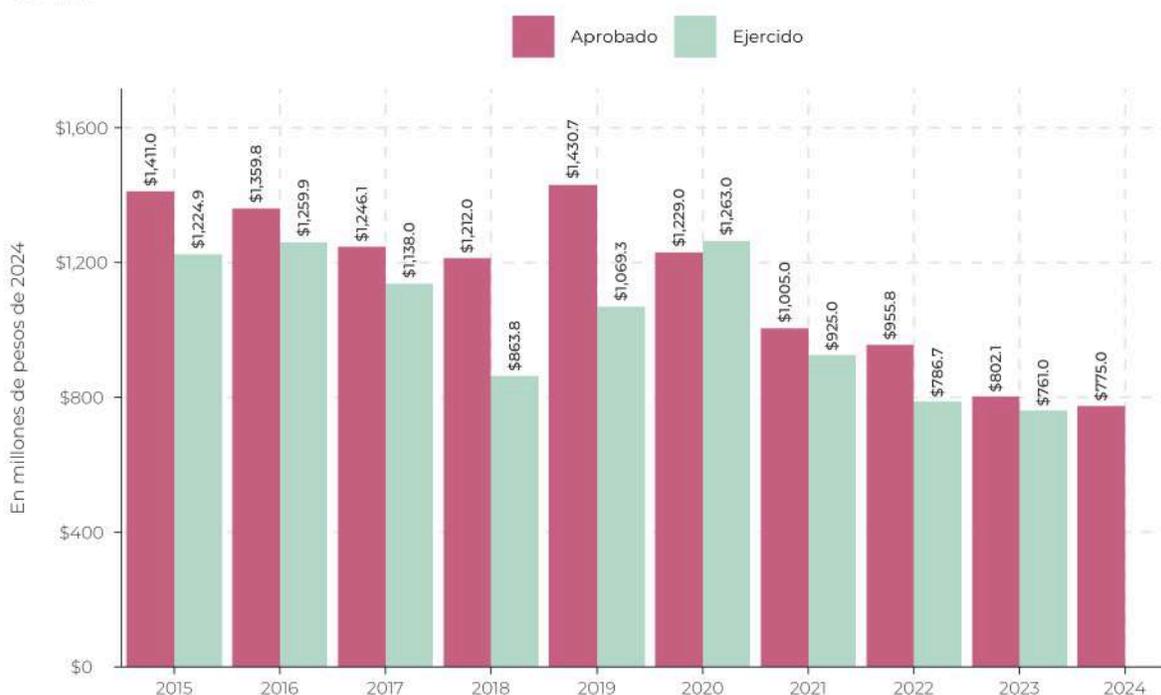
La autoridad laboral de la Ciudad de México respondió a la solicitud por el presupuesto poniendo a disposición los datos de localización de la información en el micrositio de la Secretaría de Finanzas de la entidad federativa.<sup>179 180</sup>

Sin embargo, el nivel de desagregación de la Cuenta Pública no permite saber qué presupuesto se le está otorgando a la práctica de inspecciones en la ciudad.

A continuación se presenta el presupuesto aprobado y ejercido que se le designa a **toda la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México**, para el periodo comprendido entre 2015 y 2024:

#### Presupuesto asignado a la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México

Por año



Fuente: Cuenta Pública de la Ciudad de México.

<sup>179</sup> Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 090163524000041, del 11 de febrero de 2024.

<sup>180</sup> Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 090163524000042, del 11 de febrero de 2024.

Tanto el presupuesto aprobado como el presupuesto ejercido de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo han registrado un descenso desde 2015. Si comparamos 2015 con 2023, el presupuesto *ejercido* se redujo en un 37%. Solo si contrastamos el 2018 –último año del gobierno de Miguel Ángel Mancera– con 2023 –último año para el cual hay datos del gobierno de Claudia Sheinbaum–, la reducción es del 12%.

Lo segundo que destaca es que, para todos los años con excepción de uno (2020), la Secretaría ejerce *menos* recursos de los que se le aprobaron. Sería importante entender por qué, considerando que es una Secretaría clave para una ciudad con tantas personas trabajadoras.

Ahora, en tanto que no tenemos información sobre el presupuesto asignado y ejercido de la dirección de inspección estatal, **no es posible conocer las afectaciones que los recortes presupuestarios en este periodo han tenido sobre la inspección**, pero dado los datos recabados, nos preocupa que estos sí hayan afectado a la materia inspectiva.

### B. **Cantidad de personas inspectoras**

Al igual que con el presupuesto, la autoridad respondió a la solicitud poniendo a disposición los datos de localización de la información en el micrositio de transparencia de la Secretaría del Trabajo.<sup>181</sup>

A partir de las consultas realizadas, encontramos discrepancias en la información pública disponible sobre el personal de inspección de la Ciudad de México. Por un lado, a partir de 2020 las bases de datos que contienen la información sobre todas las personas servidoras públicas adscritas a la Administración Pública de la Ciudad de México dejaron de informar sobre la plaza “inspector del trabajo”, mientras que para la Dirección de Inspección, solo proporcionan la información de los puestos de Dirección.<sup>182</sup>

<i>Número de personas inspectoras adscritas a la Ciudad de México con base en el Directorio de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo</i>					
2018	2019	2020	2021	2022	2023
36	35	34	4	4	4

Fuente: Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México.

<sup>181</sup> Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 090163524000043, del 30 de enero de 2024.

<sup>182</sup> Portal de Transparencia de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México.

Por otro lado, el micrositio de la Dirección de Inspección estatal informa que actualmente **hay 38 personas inspectoras del trabajo** adscritas a la Ciudad de México. Sin embargo, el testimonio de una persona inspectora local da cuenta de que **solo existen 17 personas desempeñando labores de inspección** en la capital del país y que esta plantilla laboral se ha mantenido igual a lo largo de los últimos 25 años.<sup>183</sup>

Ambas cifras resultan preocupantes dada la magnitud de unidades económicas que actualmente existen en la Ciudad de México. Si recordamos, la **tasa de personas inspectoras de la Federación por cada 100 mil personas ocupadas que hay en México es de 1.10** la cual ya es tremendamente baja frente a la media mundial, **que es de 5.8 personas inspectoras por cada 100 mil personas ocupadas.**

“Somos diecisiete inspectores para toda la Ciudad de México, para una [cantidad] de centros de trabajo que sobrepasa todas nuestras expectativas de poder volver a revisar el mismo centro y darle ese seguimiento”.<sup>184</sup>

**Con la información disponible, la tasa de la Ciudad de México es aún más baja.** Si tomamos como referencia el número de personas inspectoras informado por la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, **existen 0.80 personas inspectoras por cada 100 mil personas ocupadas en la Ciudad.**

Y, al tomar como referencia a una plantilla inspectiva de 17 personas, esta tasa desciende a **0.36 personas inspectoras por cada 100 mil personas ocupadas en la Ciudad.**<sup>185</sup>

Estos datos muestran que en Ciudad de México **no hay suficientes personas** desempeñando las labores de inspección para cubrir las necesidades de verificación laboral.

## Perfil y capacitación de las personas inspectoras

### A. Perfil de estudios, sueldo y tipo de contratación

La Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo no proporcionó información sobre el perfil de estudios de las personas inspectoras. Respecto de su tipo de contratación, afirmó que no existen personas inspectoras contratadas por honorarios.

<sup>183</sup> Entrevista realizada por ProDESC, en colaboración con Intersecta, a una persona inspectora de la Ciudad de México.

<sup>184</sup> Entrevista realizada por ProDESC, en colaboración con Intersecta, a una persona inspectora de la Ciudad de México.

<sup>185</sup> Las tasas de la Ciudad de México fueron calculadas tomando en consideración 458,231 unidades económicas y una población ocupada de 4.6 millones de personas.

La conversación con la persona inspectora de Ciudad de México nos da un poco más de información sobre quiénes actualmente están desempeñando labores de inspección en la entidad.

“Actualmente se modificó [la LFT] y ahora se cambió ya no de secundaria, sino a nivel bachillerato. Y ahora [en la Secretaría] sí se pide un perfil no muy bien establecido dentro de la ley, pero sí internamente. Ahora sí están pidiendo perfiles que son de derecho. [...] Pero en realidad los inspectores somos multidisciplinarios porque hay ingenieros, hay abogados, por ahí contamos con una enfermera, una compañera que es química en alimentos”.<sup>186</sup>

En ese sentido, de acuerdo con lo compartido por la persona inspectora, es posible observar que además del perfil mínimo establecido en la LFT, la Secretaría del Trabajo de la Ciudad de México requiere que sus personas inspectoras tengan algún tipo de licenciatura o ingeniería, pero hace énfasis en el perfil de personas abogadas.

*Sueldos de las personas inspectoras de la Ciudad de México  
(Deflactados a precios del 2024)*

2020	2021	2022	2023
\$16,406.90	\$15,692.40	\$15,749.23	\$15,601.09

Fuente: Información proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México.

En lo concerniente al salario, la Secretaría solo pudo proporcionar información para los años 2020 a 2023. Al deflactar el salario presentado por la Secretaría, se puede observar que este no ha sido capaz de contrarrestar la inflación en los últimos años y que, para 2023, **las personas inspectoras ganan 770.38 pesos menos que en 2020.**

No solo es preocupante que las personas inspectoras perciban un salario cada vez menor, sino que también nos preocupa que trabajan en condiciones precarias y sin los recursos necesarios para desempeñar sus funciones:

“[Hay] dos, tres compañeros que tienen una laptop, que es de ellos, porque la compraron. Ellos la utilizan, pero la gran mayoría de nosotros llevamos nuestros formatos y los hacemos a mano. Ya acá en la oficina unos compañeros vacían la información y ellos sí ya llevan un poquito más de control de la actividad, incluso de cuántas mujeres embarazadas laboran o con lactancia. Pero ellos son los que vacían esa información a una plataforma que es una plataforma interna”.<sup>187</sup>

<sup>186</sup> Entrevista realizada por ProDESC, en colaboración con Intersecta, a una persona inspectora de la Ciudad de México.

<sup>187</sup> *Idem.*

Nos preocupa que las personas inspectoras no tengan acceso a equipo que permita que hagan su trabajo. Además del impacto que ello puede tener en el desempeño de su función, el hecho de que las personas inspectoras no tengan acceso a equipos de cómputo, tabletas o plataformas de captura de información en tiempo real, hace que mucha de la información que observan en los centros de trabajo, que es muy valiosa, no llegue a los registros de la información. Ello, a su vez, impide que las personas podamos saber bien qué están haciendo y cómo se les puede apoyar para mejorar.

**Es de vital importancia que se mejoren las condiciones de trabajo de las personas inspectoras de la Ciudad de México, de modo que haya más personas desempeñando estas labores y cuenten con más recursos para ello.**

### **B. Capacitaciones**

Como con la Federación, se solicitó información sobre capacitaciones en materia del Convenio núm. 190 de la OIT, la NOM-035, la NOM-037 y violencia laboral. **La autoridad laboral de la Ciudad de México informó no tener registro de haber dado capacitaciones a las personas inspectoras en ninguna de estas materias.**

El testimonio de la persona inspectora corrobora que hay una necesidad de capacitación y especialización importante:

“[Las capacitaciones] se van perdiendo cuando cambian y cambian de nuestros jefes a jefes. Con el cambio de gobierno ha habido mucha variación con respecto a nuestros jefes superiores, entonces se corta la continuidad que nosotros llevábamos, se corta dentro de esos cambios que se han suscitado. Se ha cortado mucho lo que es la capacitación por ahí”.<sup>188</sup>

La persona inspectora relata que ante la falta de preparación sobre la reforma en materia de subcontratación, sus inspecciones se limitan a la revisión superficial de las obligaciones, ya que no tiene las herramientas suficientes para verificar la temática a profundidad.

“Por ejemplo, con los cambios que hubo en el 2019 respecto a la subcontratación, a la reforma que se hizo a los contratos colectivos de trabajo, o sea, al sindicalismo, como que no nos han preparado suficientemente para esas cuestiones. Y los temas que llegamos a tocar, pues son así de “bueno, yo te pido que si tienes este personal subcontratado, en primera instancia me des su permiso como empresa para prestar servicios... [...] No nos han involucrado mucho en esos cambios a nosotros”.<sup>189</sup>

<sup>188</sup> Entrevista realizada por ProDESC, en colaboración con Intersecta, a una persona inspectora de la Ciudad de México.

<sup>189</sup> Entrevista realizada por ProDESC, en colaboración con Intersecta, a una persona inspectora de la Ciudad de México.

Resulta grave que **no se capacite a las personas inspectoras** respecto a los cambios de la legislación laboral y que ante el cambio de gobierno se hayan eliminado los programas de capacitación.

Por último, le preguntamos a la persona inspectora sobre cómo reaccionan las personas al ser entrevistadas en materia de violencia y acoso. Nos respondió que es algo que varía caso por caso y que **depende de las habilidades de las personas inspectoras de hablar del tema con las personas trabajadoras:**

“Yo creo que si el inspector le genera confianza al trabajador de poderle decir si realmente hay un una cuestión de hostigamiento, de acoso... [hay] que hacer esa labor de convencimiento, porque incluso hasta muchos trabajadores dicen ‘es que me da miedo que si vaya a haber una represalia o algo en contra mía, porque estoy diciendo esto’. Yo creo que ahí es parte del inspector y un poco de su empatía con el trabajador de poder [hacer que] este se abra hacia una cuestión de este tipo”.<sup>190</sup>

En términos de *habilidades*, esto significa que las personas trabajadoras están hablando de las situaciones de violencia y acoso con aquellas personas inspectoras que tienen herramientas psicoemocionales más desarrolladas, como la escucha activa y la empatía, por ejemplo. Este hallazgo refuerza la necesidad de contar con personas inspectoras con formación en psicología y trabajo social.

### Número de inspecciones y violaciones a disposiciones específicas

La Ciudad de México fue una de las dos entidades que pudieron desagregar su información sobre las inspecciones que practican según su tipo, es decir: ordinarias, extraordinarias, asesoría y asistencia, supervisión y verificación y constatación de datos.

Sin embargo, la entidad no pudo proporcionar información como la alcaldía en la que se llevaron a cabo las inspecciones ni las industrias en las que fueron practicadas. Por lo tanto, no sabemos si hay alcaldías o industrias que estén teniendo una mayor prioridad en la actividad inspectiva.

Por otro lado, la entidad **no pudo proporcionar información sobre la detección de violaciones a la normatividad laboral durante las visitas de inspección.** De nuevo: no sabemos en qué acabaron estas inspecciones.

<sup>190</sup> Ídem.

### a. **Inspecciones ordinarias**

En materia de inspecciones ordinarias,<sup>191</sup> la Ciudad de México entregó información con diversos niveles de desagregación. Al analizar los registros presentados por la autoridad, resalta que la autoridad laboral solo realizó **35 inspecciones ordinarias iniciales** en los primeros cuatro años solicitados (2015-2018) y **ninguna** de carácter periódico. **Entre 2019 y 2023, el número de inspecciones ordinarias practicadas aumentó ligeramente, aunque en ningún año se superaron las 100 inspecciones ordinarias.**

<i>Inspecciones ordinarias realizadas por la autoridad laboral de la Ciudad de México</i>										
<b>Año</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>Total</b>
<b>Iniciales</b>	26	0	7	2	47	0	1	70	61	214
<b>Periódicas</b>	0	0	0	0	15	3	0	0	0	18

Fuente: Información proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México.

Esto significa que, aunque año con año en la Ciudad de México surgen muchos negocios que generan miles de empleos, las personas facultadas para verificar las condiciones de trabajo, de seguridad, higiene y capacitación en que se desempeñan esos empleos **lo están haciendo a niveles insuficientes** y que **no les dan seguimiento** a los pocos centros de trabajo que sí llegan a inspeccionar.

Si comparamos la actividad inspectiva local con la actividad de inspección de la Oficina de Representación en la Ciudad de México de la Federación, encontramos que ambas realizan **muy pocas inspecciones** y que presentan distintos problemas.

Para el año 2023, la autoridad federal realizó 12.36 inspecciones de comprobación por cada 100 mil personas ocupadas. **Al mismo tiempo, practicó 0.23 inspecciones iniciales y 14.11 inspecciones periódicas**, también por cada 100 mil personas ocupadas. La autoridad local practicó **1.29 inspecciones ordinarias iniciales por cada 100 mil** personas ocupadas y **cero inspecciones periódicas y de comprobación.**

<sup>191</sup> Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 090163524000037, del 11 de febrero de 2024.

Ninguna de las autoridades practica más de 2 inspecciones iniciales por cada 100 mil personas ocupadas en la Ciudad de México. Y, si tomamos como referencia los Censos Económicos de 2019, podemos saber que la Ciudad de México practica **media inspección inicial** por cada **10 mil unidades económicas**.

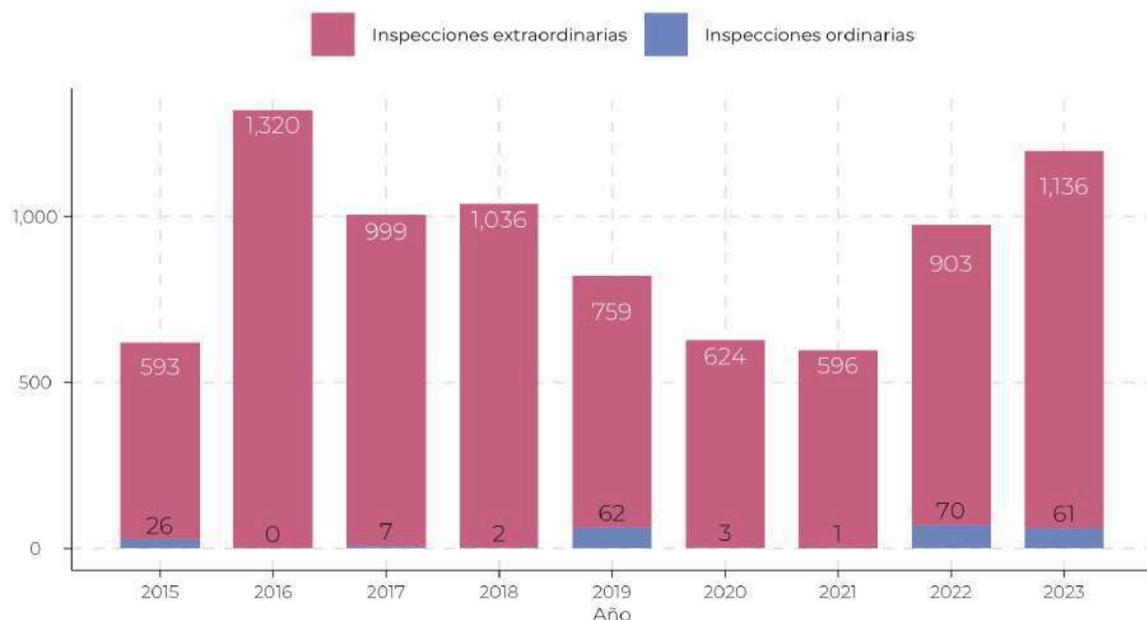
### b. Inspecciones extraordinarias

En materia de inspecciones extraordinarias,<sup>192</sup> los números mostrados por la autoridad presentan un incremento significativo. Así, se informó que entre 2015 y 2023, la autoridad local estatal practicó un total de 7,966 inspecciones de carácter extraordinario.

Los datos proporcionados por la autoridad permiten visualizar que aunque entre 2016 y 2021 las inspecciones extraordinarias mantuvieron una tendencia al alza, en los últimos dos años se han practicado más inspecciones y 2023 cerró como el segundo año más alto del periodo, con 1,136 inspecciones practicadas. **Esto significa que durante 2023 se practicaron 24 inspecciones extraordinarias por cada 100 mil personas ocupadas, lo que equivale a 26.12 por cada 10 mil unidades económicas.**

#### Número de inspecciones realizadas por la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México

Por año y tipo de inspección



Fuente: información proporcionada por la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México en respuesta a solicitudes de acceso a la información pública.

<sup>192</sup> Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 090163524000073, del 13 de febrero de 2024.

El enfoque de la autoridad laboral en la práctica de inspecciones extraordinarias no es un hecho nuevo. De hecho, es una tendencia que prevalece tanto a nivel federal como local **En materia federal, por ejemplo, el último año en que la meta de inspecciones ordinarias fue superior a la de inspecciones extraordinarias fue el 2015.**

Para la Ciudad de México, este enfoque en las inspecciones extraordinarias parece basarse en el entendimiento mismo de la figura de la inspección y no tanto en factores externos como la incapacidad institucional, aunque es claro que la falta de recursos y de personal podría ser un factor importante que contribuye a lo primero.

Aunado a los datos presentados por la autoridad, es posible llegar a esta conclusión por las propias respuestas que brindó. Por ejemplo, al cuestionar sobre el promedio y la periodicidad con la que se practicaban las inspecciones, la autoridad respondió que no llevaba ninguno de esos indicadores porque “las inspecciones se atienden conforme a las necesidades del ciudadano o ciudadana”.<sup>193</sup>

### **c. Todas las demás inspecciones**

Es notable que la priorización de las inspecciones extraordinarias permea toda la actividad inspectiva. Mientras que se practican muy pocas inspecciones ordinarias, **prácticamente no se practicó ninguna inspección de otro tipo.**

Al igual que con las inspecciones de carácter ordinario y extraordinario, le preguntamos a la autoridad cuántas inspecciones de asesoría y asistencia técnica,<sup>194</sup> de supervisión y verificación<sup>195</sup> y de constatación de datos<sup>196</sup> practicó durante el periodo de 2015 a 2023.

La autoridad laboral local respondió que durante este periodo realizó **cero inspecciones** del tipo asesoría y asistencia, así como **cero inspecciones** del tipo supervisión y verificación.

<sup>193</sup> Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 090163524000071, del 13 de febrero de 2024.

<sup>194</sup> Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 090163524000074, del 13 de febrero de 2024.

<sup>195</sup> Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 090163524000075, del 13 de febrero de 2024.

<sup>196</sup> Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 090163524000076, del 13 de febrero de 2024.

El único otro tipo de inspección del que se reportó información fue la de constatación de datos. **La autoridad de inspección local informó que tiene registro de que en el mes de mayo de 2019 se practicaron inspecciones para verificar los datos de 43 centros de trabajo localizados en la alcaldía Benito Juárez.** Por las características de la información presentada, pareciera que la práctica de estas inspecciones fue en el marco de un operativo de constatación de datos y no porque sean parte de las líneas de acción de la autoridad de inspección.

## Violaciones a disposiciones específicas de la legislación laboral

La Ciudad de México indicó que no lleva registro de violaciones de ningún tipo a la normatividad laboral detectadas en la práctica de inspecciones.<sup>197</sup>

Sin embargo, sí lleva registro de las resoluciones emitidas en el procedimiento administrativo sancionador.<sup>198</sup> En total, la Ciudad de México informó haber emitido 479 resoluciones absolutorias y 918 resoluciones condenatorias entre 2019 y 2023.

<i>Resoluciones emitidas por la Ciudad de México en virtud de la apertura de un procedimiento administrativo sancionador derivado de un procedimiento de inspección</i>						
<b>Resoluciones</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>Total</b>
<b>Absolutorias</b>	74	63	53	168	121	<b>479</b>
<b>Condenatorias</b>	141	340	110	162	165	<b>918</b>
<b>Total</b>	<b>215</b>	<b>403</b>	<b>163</b>	<b>330</b>	<b>286</b>	<b>1,397</b>

Fuente: información proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México.

Esto quiere decir que la autoridad inspectiva de la Ciudad de México inició procedimientos administrativos sancionadores en el 20% de los casos. Asimismo, de los procedimientos administrativos que inició, en el 65% de los casos encontró que las personas empleadoras sí incumplieron la normatividad laboral, mientras que en el 35% restante no hubo incumplimiento. Si se recuerda, en la Federación las resoluciones condenatorias representan aproximadamente 8 de cada 10 y las absolutorias casi 2 de cada 10. En la CDMX, en otras palabras, las absolutorias son más comunes.

<sup>197</sup> Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 090163524000080, del 14 de febrero de 2024.

<sup>198</sup> Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 090163524000093, del 14 de febrero de 2024.

Es importante notar que la autoridad no proporcionó información sobre las resoluciones de carácter improcedente ni sobre las inspecciones en las que encontró presuntas violaciones a las disposiciones laborales. Por ello, no es posible conocer en cuántos casos las personas inspectoras encontraron presuntas irregularidades, en cuántos las personas empleadoras pudieron desvirtuar lo detectado antes del procedimiento administrativo sancionador ni en cuántos casos la autoridad inició un procedimiento administrativo sancionador que no se tenía que haber iniciado.

Por último, respecto de las preguntas en materia de personas en situación de informalidad laboral,<sup>199</sup> personas migrantes,<sup>200</sup> la NOM-035<sup>201</sup>, normas en materia de igualdad de género<sup>202</sup> y centros de lactancia,<sup>203</sup> la autoridad respondió que solamente practica inspecciones en materia de condiciones generales del trabajo. Es decir, que no realiza inspecciones enfocadas en estas materias.

La entrevista con la persona inspectora nos permite conocer que durante la práctica de inspecciones sí realiza una pregunta en materia de acoso y hostigamiento, encaminada a verificar si los centros de trabajo tienen un protocolo de atención:

**“Una de las preguntas dentro de nuestras entrevistas es si conocen el protocolo para la prevención, atención y erradicación de la violencia laboral y básicamente esa parte es la que sí hacemos. [...] Las hacemos en todas las visitas de inspección”.**<sup>204</sup>

En ese sentido, la Ciudad de México sí pregunta, al menos, sobre la existencia de protocolos de atención en los centros de trabajo. Pero en tanto no pudo proporcionarnos información sobre en cuántas inspecciones se violaron disposiciones de la ley laboral ni cuáles disposiciones fueron violadas, no podemos saber si las personas empleadoras los tienen o no.

<sup>199</sup> Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 090163524000103, del 11 de febrero de 2024.

<sup>200</sup> Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 090163524000104, del 11 de febrero de 2024.

<sup>201</sup> Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 090163524000099, del 11 de febrero de 2024.

<sup>202</sup> Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 090163524000097, del 11 de febrero de 2024.

<sup>203</sup> Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 090163524000105, del 11 de febrero de 2024.

<sup>204</sup> Entrevista realizada por ProDESC, en colaboración con Intersecta, a una persona inspectora de la Ciudad de México.

## Programas de inspección

La Ciudad de México no respondió si contaba con programas de inspección,<sup>205</sup> sin embargo señaló que basa su actividad en la legislación laboral.<sup>206</sup> Aunque realizamos una búsqueda de los programas de inspección en el micrositio de las Secretaría y en la Plataforma Nacional de Transparencia, esta no arrojó documentación que pudiera dar cuenta de la existencia de programas de inspección.

El testimonio de la persona inspectora anteriormente retomado da cuenta de que no existen programas de inspección que vayan más allá del establecimiento de objetivos numéricos con la finalidad de justificar las necesidades presupuestarias, y que ni siquiera estos objetivos son socializados con las personas inspectoras.

**“Yo no te pudiera contestar con certeza esa pregunta, porque realmente [a] los inspectores casi no los involucran o no nos involucran mucho en los programas que se tengan contemplados. Yo podría decirte que desconozco esa parte, si realmente exista”.**<sup>207</sup>

En ese sentido, **es posible concluir que la actividad inspectiva de la Ciudad de México no tiene una clara línea de acción y solo actúa ante la presentación de quejas y/o denuncias de terceros.**

## Coordinación entre autoridades locales y federales

La Ciudad de México informó haber suscrito con la Federación el “Convenio de colaboración interinstitucional, para la participación en el programa de verificación laboral voluntaria (VELAVO), en materia de condiciones generales de trabajo” el 24 de agosto de 2023.<sup>208</sup>

El convenio de colaboración establece que los centros de trabajo pertenecientes a ramas de competencia locales pasarán a ser competencia de la Federación, que estará a cargo de verificar el nivel de cumplimiento de las condiciones generales de trabajo. Por tal motivo, la autoridad laboral de la Ciudad de México se

<sup>205</sup> Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 090163524000077, del 13 de febrero de 2024.

<sup>206</sup> Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 090163524000078, del 13 de febrero de 2024.

<sup>207</sup> Entrevista realizada por ProDESC, en colaboración con Intersecta, a una persona inspectora de la Ciudad de México.

<sup>208</sup> Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 090163524000056, del 11 de febrero de 2024.

compromete a no realizar inspecciones durante un año a los centros de trabajo inscritos al mecanismo.

En relación con las solicitudes de auxilio, la autoridad informó que ha recibido 287 solicitudes de este tipo, sin compartir más información al respecto.<sup>209</sup>

Es notable que en este rubro, la Dirección General informó no haber localizado información respecto de la firma de convenios de colaboración con las autoridades inspectivas estatales y la Oficina de Representación no proveyó ningún tipo de información. **La respuesta de la Ciudad de México (y su presentación documental) indica que la autoridad laboral federal no es capaz de informar adecuadamente sobre los convenios que suscribe.**

### Mecanismos Alternativos a la Inspección

La Ciudad de México informó la existencia del “Programa de Autorregulación de los Centros de Trabajo de la Construcción y de los Servicios de Limpieza, para el Fomento del Trabajo Digno”, que fue publicado en la *Gaceta Oficial de la Ciudad de México* el 24 de agosto de 2015.<sup>210</sup>

La exposición de motivos del programa señala que en una primera instancia este se dirige a los sectores de la construcción y de los servicios de limpieza por tratarse de “grupos vulnerables sujetos a un sin número de abusos y vejaciones”.<sup>211</sup> Además, hace hincapié en que el sector de la construcción está conformado por una fuerza de trabajo preponderantemente masculina y el de los servicios de limpieza por una preponderantemente femenina.

El objetivo de este programa consiste en lograr la regularización de los centros de trabajo que se dedican a estas actividades en la materia de condiciones generales de trabajo, con la finalidad de propiciar el trabajo digno. El programa consta de cuatro etapas: (1) práctica de visitas de diagnóstico; (2) apoyo técnico y asistencia legal; (3) práctica de visitas de seguimiento; y (4) entrega de reconocimientos de cumplimiento.

Además, informó la inscripción de un total de 304 centros de trabajo al mecanismo alterno de inspección. Sin embargo, la información proporcionada corresponde a marzo de 2015, y, dado que el programa de autorregulación declarado fue

<sup>209</sup> Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 090163524000057, del 11 de febrero de 2024.

<sup>210</sup> Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 090163524000058, del 11 de febrero de 2024.

<sup>211</sup> *Gaceta Oficial Distrito Federal* No. 161, 24 de agosto de 2015, p. 3.

publicado meses después, no es claro si corresponde a un mecanismo anterior que fue derogado.

En papel, este programa de cumplimiento voluntario se muestra como un mecanismo amigable para las personas empresarias, que reconoce las necesidades particulares de los sectores en los que busca influir. Sobre todo, parece **ser un mecanismo que sí busca cambiar las condiciones de las personas trabajadoras, al incluir visitas de diagnóstico y de seguimiento, así como asesoría técnica para lograr el cumplimiento informado de las obligaciones laborales.**

Sin embargo, la falta de información sobre los resultados que ha tenido el programa, así como los centros de trabajo que actualmente están inscritos a los mismos, no permite conocer si ha tenido una implementación exitosa.

## Recapitulando a la Ciudad de México

La Ciudad de México informó que cuenta con una plantilla de personas inspectoras de 17 personas, lo que significa que en la capital del país solamente hay **un tercio de persona inspectora por cada 100 mil personas ocupadas.**

Respecto de cuánto dinero está invirtiendo la Ciudad de México en esta tarea, **no es posible saberlo**, toda vez que la información pública disponible no tiene el nivel de desagregación suficiente para siquiera conocer el presupuesto aprobado para la unidad administrativa encargada de llevar a cabo la actividad inspectiva estatal. Lo que sí sabemos es que el presupuesto para la Secretaría del Trabajo ha ido en descenso, tanto lo que se le aprueba, como lo que ejerce.

Asimismo, las respuestas de la autoridad y el testimonio de la persona inspectora trabajadora de la Ciudad de México muestran que las personas inspectoras **no están recibiendo capacitación** en materia del Convenio núm. 190 de la OIT, la NOM-035, la NOM-037 y violencia laboral. Tampoco han recibido capacitación sobre otras reformas relevantes a la legislación laboral, como la de subcontratación.

Estas son las condiciones en las que la Ciudad de México **informó haber practicado un total de 8,241 inspecciones entre 2015 y 2023.** De estas, solo 232 fueron de carácter ordinario, 43 fueron de constatación de datos y el restante fueron inspecciones de carácter extraordinario. En la Ciudad de México, en otras palabras, la inspección funciona como una herramienta de reacción frente a pedidos de auxilio por parte de las personas, más que como una herramienta de prevención utilizada estratégicamente por la autoridad.

A pesar de que no conocemos en cuántas de estas inspecciones se encontraron presuntas violaciones a la normatividad laboral, **sí sabemos que se iniciaron al menos 1,397 procedimientos administrativos de sanción** –representan más o menos el 20% de los casos–, respecto de los cuales se encontró que la persona empleadora **incumplía con la normatividad laboral en el 65% de los casos.**

No es posible conocer cuáles son las estrategias de la actividad inspectiva en la Ciudad, toda vez que la autoridad federal afirmó **no contar con programas de inspección, líneas de acción o protocolos de inspección que guiaran su actividad.**

Respecto de la coordinación con la autoridad federal, la Ciudad de México informó haber firmado un convenio de colaboración con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con el objetivo de colaborar en el mecanismo alternativo a la inspección VELAVO.

También sobre los Mecanismos Alternativos, la Ciudad de México informó que cuenta con el Programa de Autorregulación de los Centros de Trabajo de la Construcción y de los Servicios de Limpieza, para el Fomento del Trabajo Digno desde el año 2015. Este mecanismo resulta interesante, puesto que parece estar fuertemente enfocado en el apoyo y la asistencia de las personas empleadoras inscritas. Sin embargo, se desconoce el índice de inscripción y el nivel de éxito que ha tenido en la Ciudad, dado que la autoridad inspectiva no proporcionó más detalles sobre el mecanismo.

A continuación se presentan recomendaciones para las autoridades de inspección locales con base en los hallazgos de investigación presentados y las necesidades identificadas.

### *Recomendaciones*

**Uno. Sobre el presupuesto.** Se recomienda que la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo transparente la asignación y ejercicio de los recursos destinados a la actividad de inspección, así como los recursos asignados a la unidad administrativa que se encarga de llevar a cabo las inspecciones en la entidad federativa.

Asimismo, se sugiere que se analice el gasto de la Secretaría y se indague por qué se está subejerciendo el presupuesto aprobado. Se insta a la autoridad laboral a que, con base en este análisis, haga una planeación presupuestaria que maximice el uso de los recursos asignados.

**Dos. Sobre las personas inspectoras.** Se recomienda que se aprueben más plazas de personal inspectivo y aumente la cantidad de personas inspectoras.

Se recomienda que la autoridad haga una asignación territorial de las personas inspectoras, asignando un número específico de estas a cada alcaldía de la Ciudad, con el objetivo de que las personas inspectoras generen conocimientos especializados sobre las alcaldías e industrias que ahí operan, así como las dinámicas de las unidades económicas que las componen.

Esta medida también ayudaría a que la práctica de inspecciones no se concentre en solo algunas alcaldías de la Ciudad y permitiría que todas reciban atención pareja por parte de la autoridad inspectiva.

**Tres. Sobre las capacitaciones al personal inspectivo.** Se recomienda que la autoridad realice un plan de capacitación con el objetivo de crear espacios de formación para actualizar a las personas inspectoras en materia de las últimas reformas a la legislación laboral.

En ese sentido, se recomienda que el plan de capacitación haga énfasis en la formación de las personas inspectoras en materia del Convenio núm. 190, las personas históricamente discriminadas y las personas en situación de vulnerabilidad laboral, como aquellas contratadas bajo esquemas de empleo informal y de subcontratación.

**Cuatro. Sobre el registro de información en materia de capacitación.** Se recomienda que parte del diseño del plan de capacitación se enfoque en definir criterios de registro de las actividades de formación, así como sus resultados. En particular, es de suma importancia que la Secretaría registre y cree indicadores con base en:

- El formato de la capacitación;
- La duración de la capacitación;
- Los criterios de evaluación;
- Los resultados de la capacitación;
- El seguimiento realizado a las personas capacitadas.

**Cinco. Sobre las inspecciones.** Se recomienda que la autoridad priorice la práctica de inspecciones de carácter ordinario, así como las inspecciones de asesoría y asistencia técnica, con el motivo de convertir la inspección laboral estatal en una herramienta de prevención y detección temprana del incumplimiento a las disposiciones laborales.

**Seis. Sobre el registro de la información de las inspecciones.** Se recomienda que la autoridad realice un mejor registro y resguardo de la información referente a las inspecciones que practica, haciendo énfasis en registrar:

- Datos identificadores del centro de trabajo inspeccionado;

Respecto este inciso, es importante que la autoridad cree “historiales” de los centros de trabajo, con información sobre el número, tipo y frecuencia de las inspecciones que le han sido practicadas, con la finalidad de que la autoridad inspectiva pueda crear indicadores sobre la periodicidad y el promedio de las inspecciones.

- El tipo de inspección que se desahogó;
- El motivo por el cual se desahogó la inspección;

Respecto de este inciso, es importante que la autoridad cree un listado de situaciones recurrentes que estén llevando a la práctica de inspecciones, sobre todo aquellas de carácter extraordinario.

- Los resultados de la inspección;

Respecto de este inciso, es importante que, en el caso de que se encontrara con la posible violación a la normatividad laboral, la autoridad sea exhaustiva en el registro de las causales de violación, con el objetivo de crear indicadores que den cuenta sobre qué disposiciones de la normativa laboral están siendo violadas.

- Si se inició un procedimiento administrativo sancionador;
- El resultado del procedimiento administrativo sancionador.

Respecto de este inciso, es importante que la autoridad registre no solo las resoluciones de carácter condenatorio o absolutorio, sino también aquellas de carácter improcedente.

**Siete. Sobre las inspecciones en materia de violencia en el empleo.** Se recomienda que la autoridad practique operativos focalizados de inspección en materia de violencia y acoso en el empleo con la finalidad de verificar si en los centros de trabajo se cumplen las nuevas disposiciones en la materia, tanto la establecidas en el Convenio núm. 190 como las establecidas en la NOM-035.

**Ocho. Sobre las inspecciones a la economía informal y el empleo informal.** Se recomienda que la autoridad **comience a verificar las condiciones de trabajo de la economía informal y el empleo informal**, con base en un enfoque territorial basado en la verificación “a pie” de los centros de trabajo.

**Nueve. Sobre el programa anual de inspección.** Se recomienda que la autoridad comience a diseñar un plan anual de inspección que contenga, al menos:

- Los resultados de la actividad inspectiva del año inmediato anterior;

- Los objetivos que tendrá la actividad inspectiva durante el año en cuestión;
- Las metas numéricas que buscará alcanzar;
- Los protocolos, lineamientos y criterios rectores que deberán seguirse y/o diseñarse;
- Las acciones de vigilancia o de promoción del cumplimiento de la legislación laboral que van a llevarse a cabo además de la práctica de inspecciones, e
- Información sobre las campañas de difusión de la normatividad laboral y de las actividades inspectivas que se pondrán en marcha.

**Diez. Sobre los Mecanismos Alternativos de Inspección.** Se recomienda que la autoridad, si no lo está haciendo, dé continuidad al Programa de Autorregulación de los Centros de Trabajo de la Construcción y de los Servicios de Limpieza, para el Fomento del Trabajo Digno de tal forma que se cumpla con el objetivo de expandir el mecanismo a todos los centros de trabajo que son jurisdicción de la autoridad del trabajo local.

Asimismo, se recomienda que la autoridad cree indicadores que permitan medir el nivel de éxito que está teniendo el programa, con base en la siguiente información:

- La cantidad de personas empleadoras inscritas en el mecanismo;
- Datos identificatorios de las personas empleadoras, como la actividad económica que desarrollan, el número de personas trabajadoras que pertenecen al centro de trabajo y las veces que habían sido inspeccionados previo a su inscripción al mecanismo;
- La cantidad de personas empleadoras que se reinscribieron al mecanismo el año siguiente;
- La cantidad de personas empleadoras que fueron verificadas de manera aleatoria;
- La cantidad de personas empleadoras que fueron verificadas de manera aleatoria donde se encontraron incongruencias con la información presentada o posibles violaciones a la normatividad laboral.

## Estado de México

### Capacidad institucional

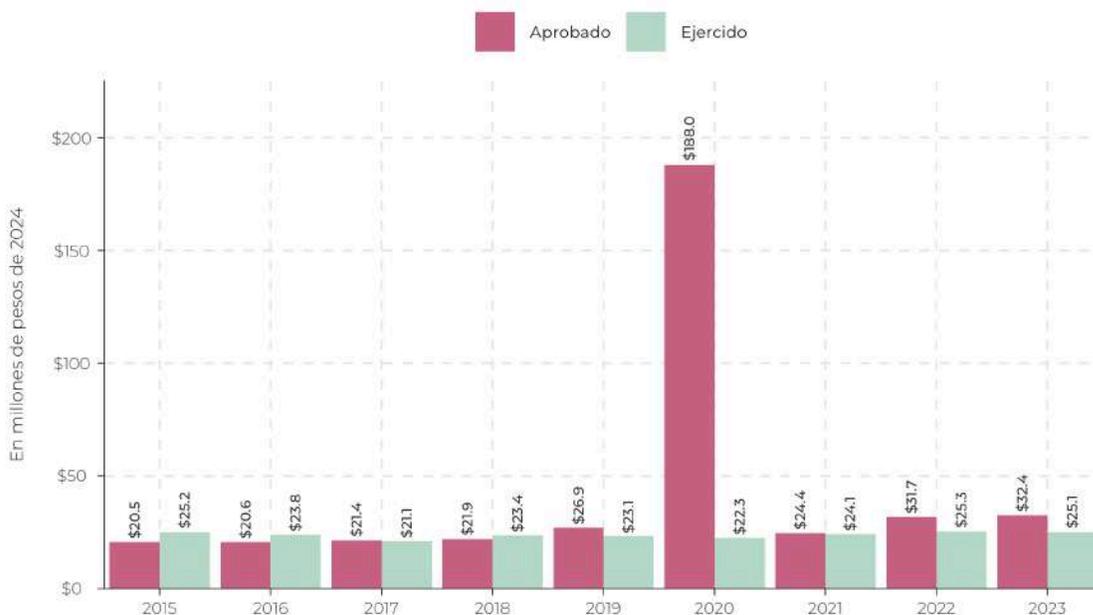
#### A. **Presupuesto**<sup>212</sup>

El Estado de México fue la única entidad federativa que proporcionó el presupuesto aprobado y ejercido para la actividad inspectiva local.

<sup>212</sup> Secretaría del Trabajo del Estado de México, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 578011, del 3 de marzo de 2024.

## Presupuesto asignado al proyecto "Inspección sobre condiciones generales de trabajo y seguridad e higiene" en el Estado de México

Por año



Fuente: Información proporcionada en respuesta a solicitud de acceso a la información pública.

La Secretaría del Trabajo del Estado de México asigna presupuesto a la actividad inspectiva mediante el proyecto *Inspección sobre condiciones generales de trabajo y seguridad e higiene*.

El presupuesto asignado a la práctica de inspecciones se ha mantenido estable y con una ligera tendencia al alza. La única excepción fue 2020, año en el que se aprobó un presupuesto de \$184.4 millones de pesos, lo que corresponde a siete veces el presupuesto del año inmediato anterior. Sin embargo, el presupuesto ejercido estuvo dentro del rango de lo ejercido y lo aprobado en todos los años anteriores y posteriores a la asignación de 2020.

Dado que la mayor parte del presupuesto aprobado para 2020 estaba designado a servicios personales, y en particular a la remuneración del personal, el incremento en el presupuesto asignado al proyecto de inspección pudo responder a la emergencia sanitaria de Covid-19 y a las políticas de vigilancia implementadas para corroborar el cierre de los establecimientos en el estado.

## B. Cantidad de personas inspectoras<sup>213</sup>

En lo que respecta a la cantidad de personas inspectoras que verifican las condiciones de trabajo de las unidades económicas de competencia local, el Estado de México solo presentó información de los años 2022 y 2023.

Para ambos años, el número de personas inspectoras permaneció constante, con un total de **51 personas inspectoras en el periodo; por cada mujer inspectora, hay casi 3 inspectores hombres.**

<i>Personas inspectoras adscritas a la Secretaría del Trabajo del Estado de México</i>		
Año	2022	2023
Mujeres	14	14
Hombres	37	37

Fuente: Información proporcionada por la Secretaría del Trabajo del Estado de México.

Los datos presentados por el Estado de México **nos indican que existen 0.64 personas inspectoras por cada 100 mil personas ocupadas, o 0.62 por cada 10 mil unidades económicas.**<sup>214</sup>

Si recordamos, la tasa de la Federación es de 1.10 y la de la Ciudad de México es 0.36 por cada 100 mil personas ocupadas. En ese sentido, si bien es cierto que **no hay suficientes personas practicando inspecciones en el Estado de México**, los datos de la entidad son congruentes con la precariedad inspectiva a nivel federal y estatal.

## Perfil y capacitación de las personas inspectoras

### A. Perfil de estudios, sueldo y tipo de contratación

En relación con el perfil de estudios, sueldo y tipo de contratación de las personas,<sup>215</sup> el Estado de México informó que casi todas sus personas inspectoras tenían licenciaturas en ramas de las ciencias sociales, siendo la más recurrente la licenciatura en derecho. Destaca que hay tres personas con maestrías en

<sup>213</sup> Secretaría del Trabajo del Estado de México, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 578012, del 3 de marzo de 2024.

<sup>214</sup> Las tasas del Estado de México fueron calculadas tomando en consideración 817,094 unidades económicas y una población ocupada de 7.9 millones de personas.

<sup>215</sup> Secretaría del Trabajo del Estado de México, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 578013, del 3 de marzo de 2024.

seguridad e higiene ocupacional; en ese sentido, el Estado de México es la única autoridad inspectiva que cuenta con personal de inspección con formación de maestría especializada en materia de inspección, o por lo menos es la única autoridad que lleva registro del desarrollo profesional de la plantilla de personas inspectoras.

Otra posibilidad es que haya oportunidades de desarrollo profesional *dentro* de la Secretaría, es decir, que las personas inspectoras estén accediendo a esta misma maestría a través de la propia autoridad laboral. Sin embargo, no podemos saber si es así, pues la autoridad no proporcionó más información.

Ahora, respecto del tipo de contratación, afirmó que no existen personas inspectoras contratadas por honorarios.

En lo concerniente al salario, la Secretaría solo proporcionó información para los años 2022 y 2023. En 2022, el sueldo mensual bruto fue de \$21,126.20. Para 2023, este ascendió a \$22,393.80. Al deflactar los salarios a precios de 2024, nos percatamos de que el salario de las personas inspectoras sí aumentó en \$333.25.<sup>216</sup>

## **B. Capacitaciones**

En relación con las capacitaciones,<sup>217</sup> se solicitó información sobre capacitaciones en materia del Convenio núm. 190 de la OIT, la NOM-035, la NOM-037 y violencia laboral. La autoridad laboral del Estado de México informó **no haber dado capacitaciones a las personas inspectoras en ninguna de estas materias.**

## **Número de inspecciones y violaciones a disposiciones específicas**

Para responder a todas las preguntas realizadas en el eje temático de número de inspecciones realizadas,<sup>218</sup> el Estado de México informó que solo cuenta con datos estadísticos sobre los ejercicios de 2017 a 2023, con la excepción de las inspecciones de supervisión y verificación, mismas de las que no tiene registro de haber practicado alguna.

Además, la información presentada tiene una desagregación por materia, en vez de por tipo de inspección, siguiendo el estilo de registro de la Federación. Como la Ciudad de México, el Estado de México no pudo proporcionar información como: la

<sup>216</sup> Secretaría del Trabajo del Estado de México, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 578017, del 3 de marzo de 2024.

<sup>217</sup> Secretaría del Trabajo del Estado de México, Respuestas a solicitudes de acceso a la información pública, folios número 578021, 578022 y 578025 del 3 de marzo de 2024.

<sup>218</sup> Secretaría del Trabajo del Estado de México, Respuestas a solicitudes de acceso a la información pública, folios número 577835, 577836, 577839, 577840 y 577843 del 28 de febrero de 2024.

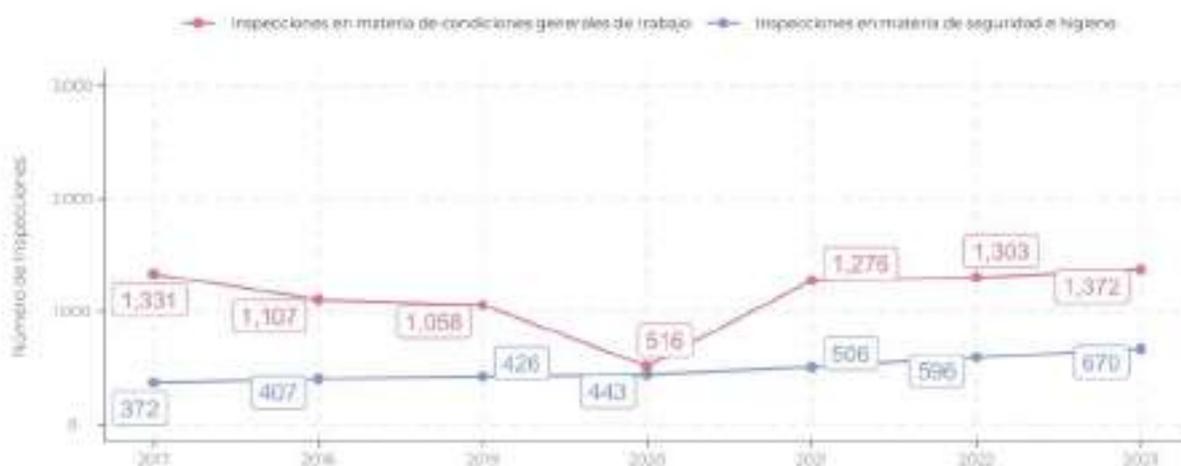
alcaldía en la que se llevaron a cabo las inspecciones ni las industrias en las que fueron practicadas. Por lo que no sabemos si hay alcaldías o industrias que estén teniendo una mayor prioridad en la actividad inspectiva.

Es notable que la cantidad de inspecciones que practica la autoridad laboral local se ha mantenido constante y con una tendencia al alza en el periodo para el que se proporcionaron datos. El único año en el cual las inspecciones mostraron un comportamiento distinto al de los años previos y los años subsecuentes fue 2020, cuando las inspecciones en materia de condiciones generales de trabajo se redujeron en al menos un 50%.

Sin embargo, este ha sido un comportamiento usual dentro de la actividad inspectiva por motivo de la emergencia sanitaria de COVID-19. Quizá lo que resulta interesante es que la autoridad haya destinado tantos recursos para la actividad inspectiva, pero que ninguno de los tipos de inspección haya aumentado.

### Número de inspecciones realizadas por la Secretaría del Trabajo del Estado de México

Por año y temática de la inspección



Fuente: información proporcionada por la Secretaría del Trabajo del Estado de México en respuesta a solicitudes de acceso a la Información Pública.

**Destaca que durante 2023, el Estado de México practicó 25 inspecciones por cada 100 mil personas ocupadas;** como contraste, en ese mismo año la Ciudad de México practicó **24 inspecciones por cada 100 mil personas ocupadas**. Existe una ligera variación cuando tomamos como referencia las unidades económicas de ambos estados: **en ese caso, por cada 10 mil unidades económicas que hay en el Estado de México, se practican 24.99 inspecciones, mientras que en la Ciudad de México se practican 26.12.**

Ahora, respecto de la violación de disposiciones específicas de la legislación laboral, la autoridad solo proporcionó información sobre las resoluciones emitidas en el marco de procedimientos administrativos de sanción:<sup>219</sup>

<i>Resoluciones emitidas por el Estado de México en virtud de la apertura de un procedimiento administrativo sancionador derivado de un procedimiento de inspección</i>							
<b>Resoluciones</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Absolutorias</b>	15	32	35	5	10	42	45
<b>Condenatorias</b>	30	23	83	26	110	67	28
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>55</b>	<b>118</b>	<b>31</b>	<b>120</b>	<b>109</b>	<b>73</b>

Fuente: información proporcionada por la Secretaría del Trabajo del Estado de México.

Con la información proporcionada es posible conocer que la autoridad inspectiva inició procedimientos administrativos sancionadores solamente en 5% de las inspecciones que se practicaron en el periodo de 2017 a 2023.

Ahora, resalta que una vez iniciado el procedimiento administrativo sancionador, la Secretaría del Trabajo del Estado de México emitió resoluciones condenatorias en el 65% de los casos y absolutorias en el 35% restante.

Por otro lado, la autoridad informó no haber realizado inspecciones por motivo de incumplimiento de las normas en materia de igualdad de género<sup>220</sup> ni por motivo de incumplimiento a la NOM-035.<sup>221</sup> Tampoco realizó inspecciones para verificar las condiciones de personas en situación de informalidad laboral<sup>222</sup> ni de las personas migrantes.<sup>223</sup>

Por último, destaca que la autoridad laboral del Estado de México manifestó que sí se han realizado inspecciones para verificar la existencia de estancias de lactancia,<sup>224</sup> en virtud de las cuales señaló que durante 2023 y 2024 encontró 19 y 7 en funcionamiento, respectivamente. Sin embargo, no proporcionó información

<sup>219</sup> Secretaría del Trabajo del Estado de México, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 577995, del 3 de marzo de 2024.

<sup>220</sup> Secretaría del Trabajo del Estado de México, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 577998, del 3 de marzo de 2024.

<sup>221</sup> Secretaría del Trabajo del Estado de México, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 578002, del 3 de marzo de 2024.

<sup>222</sup> Secretaría del Trabajo del Estado de México, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 578003, del 3 de marzo de 2024.

<sup>223</sup> Secretaría del Trabajo del Estado de México, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 578004, del 3 de marzo de 2024.

<sup>224</sup> Secretaría del Trabajo del Estado de México, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 578006, del 3 de marzo de 2024.

sobre los centros de trabajo donde operan estas estancias ni sobre las inspecciones en donde verificó la existencia de centros de lactancia **y no los encontró.**

## Programas de inspección

Se solicitó al Estado de México que proporcionara los programas de inspección que emitió en el periodo de 2015 a 2024.<sup>225</sup> El Estado de México contestó a la solicitud informando que el programa de inspección está contenido en el Programa Operativo Anual de Trabajo de la Dirección General de Inspección e Inclusión Laboral.

Sin embargo, después de una búsqueda exhaustiva en la plataforma de transparencia del Estado de México, la Plataforma Nacional de Transparencia, los sitios oficiales del Estado de México y notas periodísticas, no pudimos localizar este documento para ninguno de los años cuestionados.

## Coordinación entre autoridades locales y federales

El Estado de México no proveyó información respecto de convenios de colaboración institucional en el periodo solicitado y negó haber recibido solicitudes de auxilio por parte de la autoridad federal.<sup>226</sup>

La falta de información no nos permite conocer cuál es la relación, si la hay, de colaboración entre la autoridad estatal y la federal. En ese sentido, no sabemos si las autoridades están colaborando para llevar a cabo la práctica de las inspecciones en la entidad, si el Estado de México realiza inspecciones en materia de seguridad e higiene por instrucción de la autoridad estatal o si se solicitó a la autoridad estatal su colaboración para poner en marcha el VELAVO, como fue el caso de la Ciudad de México y de Puebla.

## Mecanismos Alternativos a la Inspección

El Estado de México informó tener un “Programa de Autoverificación de Condiciones Generales de Trabajo en Línea”, que otorga un voto de confianza a las personas empleadoras cuyos centros de trabajo sean de jurisdicción local, mediante el cual tienen la posibilidad de auto inspeccionarse por medio de formularios impresos o en línea para acreditar el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

---

<sup>225</sup> Secretaría del Trabajo del Estado de México, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 578008, del 3 de marzo de 2024.

<sup>226</sup> Secretaría del Trabajo del Estado de México, Respuestas a solicitudes de acceso a la información pública, folios número 578032 y 578033, del 3 de marzo de 2024.

Además, la entidad respondió que entre 2017 y 2023 se han inscrito 7,732 centros de trabajo a este programa de verificación, sin desagregar más la información. Tomando como referencia los Censos Económicos de 2019, esto significa que hay 94 centros de trabajo inscritos al programa por cada 10 mil unidades económicas en la entidad.

Se destaca que el programa de cumplimiento voluntario del Estado de México tiene una tasa de inscripción más alta incluso que la del programa federal, al cual solo se han inscrito 172 centros de trabajo de todo el país desde su puesta en marcha en 2019.

Parte del éxito del programa podría deberse a que es una estrategia que se lleva a cabo de la mano de las personas inspectoras. A pesar de que es un proceso que puede hacerse exclusivamente en línea, una de las estrategias de implementación ha consistido en que las personas inspectoras realicen visitas a los centros de trabajo para invitarles a que se inscriban al programa de autoverificación y en ese momento asesoran a las personas empleadoras para que puedan completar el trámite.<sup>227</sup>

Desafortunadamente no es posible hacer un análisis sobre la información que el Estado de México está recabando de los centros de trabajo en virtud de que los cuestionarios de inscripción al mecanismo no son públicos.

## Recapitulando al Estado de México

El Estado de México informó que destina, en promedio, **21 millones de pesos a la práctica de inspecciones** a los centros de trabajo bajo su jurisdicción. Esto significa que el Estado de México gasta **\$12,096 pesos** por cada inspección practicada en la entidad.

Para la práctica de estas inspecciones, el Estado de México cuenta con una plantilla inspectiva de **51 personas**, en la que **por cada 3 hombres inspectores, hay 1 inspectora mujer**.

A pesar de que parece que el Estado de México tiene una plantilla de personas inspectoras considerable, al contrastarlo con la población ocupada de la entidad nos damos cuenta que solamente hay **0.64 personas inspectoras por cada 100 mil habitantes**.

Ahora, el Estado de México informó que casi todas las personas inspectoras de la entidad cuentan con licenciatura en ramas de las ciencias sociales e incluso hay tres que cuentan con estudios de maestría especializados en inspección. Sin

---

<sup>227</sup> Capital Digital, “Programa de Autoverificación en Condiciones Generales de Trabajo promueve empleo formal”, *Capital*, 24 de julio del 2024.

embargo, también informó **no haber dado capacitaciones en materia del Convenio núm. 190 de la OIT, la NOM-035, la NOM-037 o violencia laboral.**

Respecto de la cantidad de inspecciones practicadas, la entidad informó haber practicado 11,383 inspecciones entre 2017 y 2023. Esto significa que el Estado de México está realizando **25 inspecciones por cada 100 mil personas ocupadas o por cada 10 mil unidades económicas establecidas en el estado.** Respecto de estas inspecciones, informó haber abierto procedimientos administrativos de sanción **solamente en el 5% de los casos.**

Desafortunadamente no sabemos si hubo operativos focalizados, líneas de acción o metas que guiaran la actividad inspectiva del Estado de México, ya que aunque informó la existencia de programas anuales de inspección, **estos no pudieron ser localizados.**

Otro dato que no conocemos es si tiene relaciones de colaboración con la autoridad inspectiva federal, en tanto que no proporcionó información sobre la existencia de convenios de colaboración.

Por último, el Estado de México informó sobre la existencia del Programa de Autoverificación de Condiciones Generales de Trabajo en Línea, un mecanismo alternativo a la inspección estatal al que se han inscrito 7,732 centros de trabajo entre 2017 y 2023.

Con base en los hallazgos identificados, a continuación se presentan recomendaciones para las autoridades locales de inspección.

## Recomendaciones

**Uno. Sobre el presupuesto.** Se sugiere que se analice el gasto de la actividad de inspección y se indague por qué se está subejerciendo el presupuesto aprobado para la práctica de inspecciones en el estado. Se insta a la autoridad laboral a que, con base en este análisis, haga una planeación presupuestaria que maximice el uso de los recursos asignados.

**Dos. Sobre las personas inspectoras.** Se recomienda que se creen más plazas para personal inspectivo y aumente la cantidad de personas inspectoras.

Se recomienda que la autoridad haga una asignación territorial de las personas inspectoras, asignando un número específico de estas a los municipios del Estado de México, con el objetivo de que las personas inspectoras generen conocimientos especializados sobre los municipios e industrias que las conforman, así como las dinámicas de las unidades económicas que las componen.

Esta medida ayudaría también a que la práctica de inspecciones no se concentre en solo algunos municipios del estado y que todos reciban atención pareja por parte de la autoridad inspectiva.

**Tres. Sobre las capacitaciones al personal inspectivo.** Se recomienda que la autoridad realice un plan de capacitación con el objetivo de crear espacios de formación para actualizar a las personas inspectoras en materia de las últimas reformas a la legislación laboral.

En ese sentido, se recomienda que el plan de capacitación haga énfasis en la formación de las personas inspectoras en materia del Convenio núm. 190, las personas históricamente discriminadas y las personas en situación de vulnerabilidad laboral.

**Cuatro. Sobre el registro de información en materia de capacitación.** Se recomienda que parte del diseño del plan de capacitación se enfoque en definir criterios de registro de las actividades de formación, así como sus resultados. En particular, es de suma importancia que la Secretaría registre y cree indicadores con base en:

- El formato de la capacitación;
- La duración de la capacitación;
- Los criterios de evaluación;
- Los resultados de la capacitación;
- El seguimiento realizado a las personas capacitadas.

**Cinco. Sobre las inspecciones.** Se recomienda que la autoridad estatal se enfoque en practicar **más inspecciones**, especialmente de carácter ordinario y de asesoría y asistencia técnica.

**Seis. Sobre el registro de la información de las inspecciones.** Se recomienda que la autoridad realice un mejor registro y resguardo de la información referente a las inspecciones que practica, haciendo énfasis en registrar:

- Datos identificadores del centro de trabajo inspeccionado;

Respecto este inciso, es importante que la autoridad cree “historiales” de los centros de trabajo, con información sobre el número, tipo y frecuencia de las inspecciones que le han sido practicadas, con la finalidad de que la autoridad inspectiva pueda crear indicadores sobre la periodicidad y el promedio de las inspecciones.

- El tipo de inspección que se desahogó;
- El motivo por el cuál se desahogó la inspección;

Respecto de este inciso, es importante que la autoridad cree un listado de situaciones recurrentes que den origen a inspecciones, sobre todo aquellas de carácter extraordinario.

- Los resultados de la inspección;

Respecto de este inciso, es importante que, en el caso de que se encontrara con la posible violación a la normatividad laboral, la autoridad sea exhaustiva en el registro de las causales de violación, con el objetivo de crear indicadores que den cuenta sobre qué disposiciones de la normativa laboral están siendo violadas reiteradamente.

- Si se inició un procedimiento administrativo sancionador;
- El resultado del procedimiento administrativo sancionador.

Respecto de este inciso, es importante que la autoridad registre no solo las resoluciones de carácter condenatorio o absolutorio, sino también aquellas de carácter improcedente.

**Siete. Sobre las inspecciones en materia de violencia en el empleo.** Se recomienda que la autoridad practique operativos focalizados de inspección en materia de violencia y acoso en el empleo con la finalidad de verificar si los centros de trabajo cumplen con las nuevas disposiciones en la materia, tanto la establecidas en el Convenio núm. 190 como las establecidas en la NOM-035.

**Ocho. Sobre las inspecciones a la economía informal y el empleo informal.** Se recomienda que la autoridad **comience a verificar las condiciones de trabajo de la economía informal y el empleo informal**, con base en un enfoque territorial basado en la verificación “a pie” de los centros de trabajo.

**Nueve. Sobre el programa anual de inspección.** Se recomienda que la autoridad inspectiva realice actividades de difusión con el objetivo de socializar los programas anuales de inspección de la última década y que estos se publiciten en las páginas de transparencia de la entidad y la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo.

**Diez. Sobre los Mecanismos Alternativos a la Inspección.** Se recomienda que la autoridad haga públicos y de fácil acceso los cuestionarios que las personas empleadoras tienen que rellenar para participar en el mecanismo de cumplimiento voluntario estatal.

## Jalisco

### Capacidad institucional

#### A. Presupuesto

Le solicitamos al estado de Jalisco que proporcionara información sobre el presupuesto aprobado y ejercido que ha asignado a la actividad inspectiva estatal entre 2015 y 2023. Asimismo, revisamos la Cuenta Pública de la entidad, con el objetivo de contrastar los datos presentados por la autoridad laboral en las solicitudes de información.

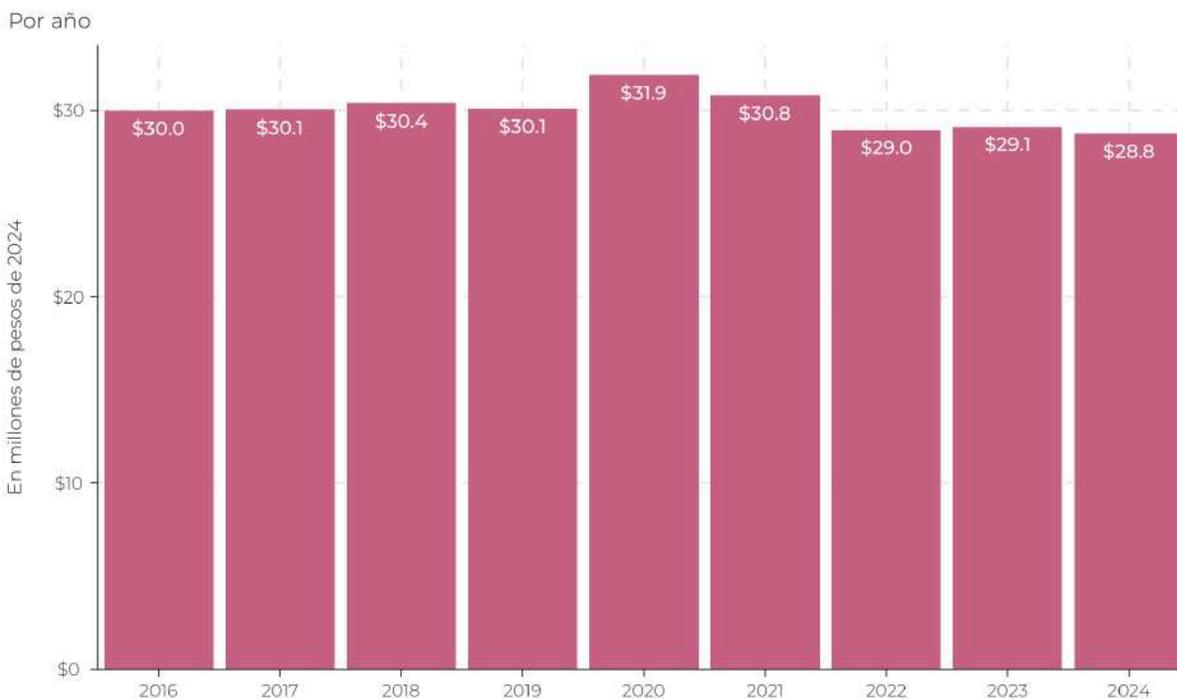
En la Cuenta Pública del estado de Jalisco no se desagrega la información por unidades administrativas, sino por programas. Lo que encontramos fue que la autoridad estatal asigna presupuesto a la actividad “Fomentar el Cumplimiento de la Normatividad Laboral y de Seguridad y Salud en el Trabajo”.<sup>228</sup>

El presupuesto asignado a esta actividad se ha mantenido constante durante el periodo de cuestionado: constó, en promedio, de 29.5 millones de pesos anuales.

---

<sup>228</sup> Cuenta Pública del estado de Jalisco

*Presupuesto asignado a la actividad "Fomentar el Cumplimiento de la Normatividad Laboral y de Seguridad y Salud en el Trabajo" de la Secretaría del Trabajo en el estado de Jalisco*



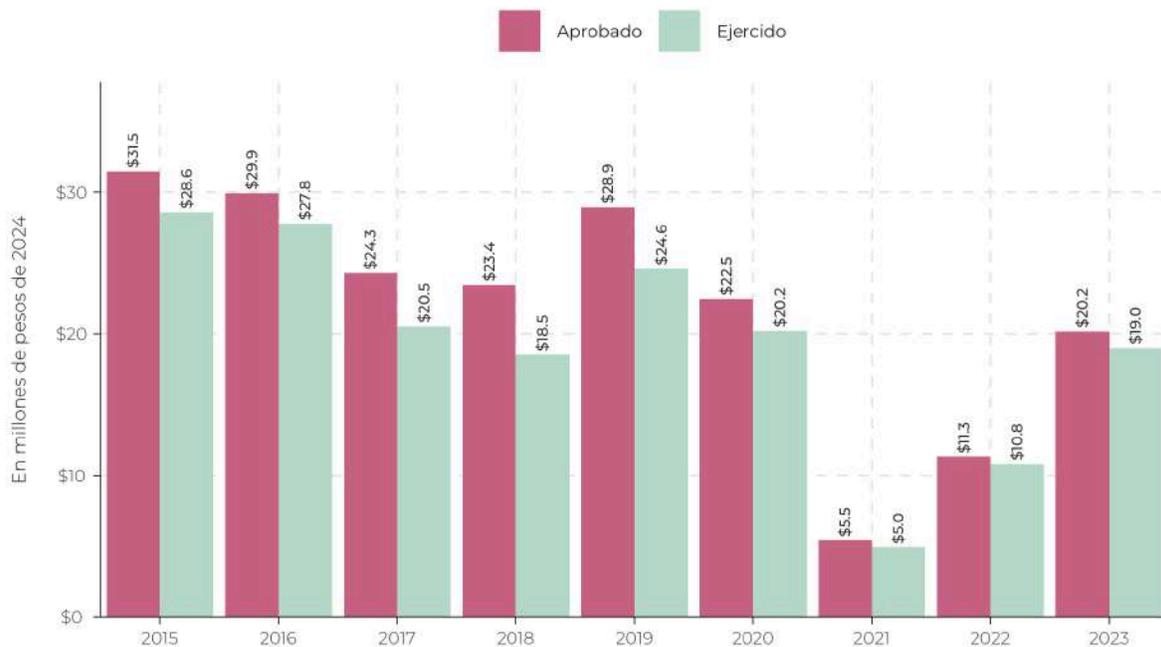
Fuente: Información proporcionada en respuesta a solicitud de acceso a la información pública.

Sin embargo, lo que la autoridad laboral de Jalisco nos informó fue que el presupuesto asignado a la Dirección de Inspección durante el periodo de 2015 a 2023 fue el siguiente:<sup>229</sup>

<sup>229</sup> Coordinación General Estratégica de Crecimiento y Desarrollo Económico, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 142042024000359, del 8 de septiembre de 2024.

## Presupuesto asignado a la Dirección de Inspección de la Secretaría del Trabajo en el estado de Jalisco

Por año



Fuente: Información proporcionada en respuesta a solicitud de acceso a la información pública.

La información proporcionada por la entidad federativa muestra que el presupuesto asignado a la inspección laboral en el estado es **volátil**, ya que varía de manera importante y, además, todos los años es menos el dinero ejercido que el aprobado.

Entre 2020 y 2021, el presupuesto de la Dirección disminuyó en un 75%, sin embargo, desde entonces año con año su presupuesto ha aumentado casi el doble de lo del año inmediato anterior. A pesar de ello todavía no ha regresado a las cantidades asignadas y ejercidas en los años previos a la caída.

Resulta interesante que la actividad “Fomentar el Cumplimiento de la Normatividad Laboral y de Seguridad y Salud en el Trabajo” no esté destinada por completo a la Dirección General de Inspección y que en los últimos tres años haya llegado a representar solamente el 17.8% del presupuesto aprobado para la actividad. Sin embargo, no fue posible conocer las otras actividades en las que la Secretaría está invirtiendo el dinero del programa ni por medio de qué unidad administrativa se están llevando a cabo.<sup>230</sup>

<sup>230</sup> Presupuesto para el programa “Fomentar el Cumplimiento de la Normatividad Laboral y de Seguridad y Salud en el Trabajo” de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de Jalisco

## B. Cantidad de personas inspectoras

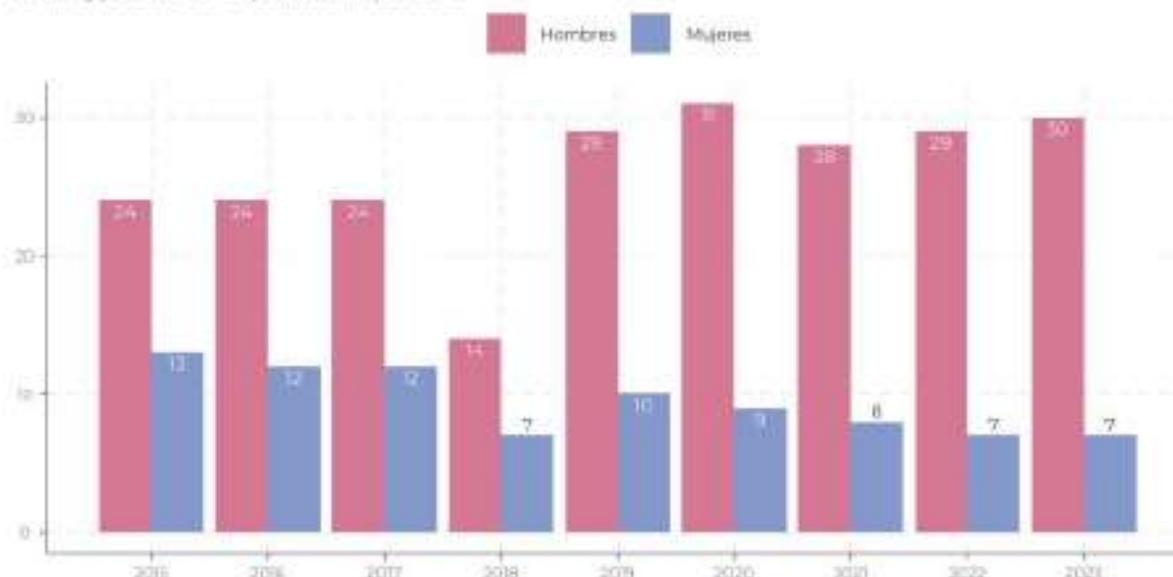
En el estado de Jalisco el número de personas inspectoras tuvo variaciones durante todo el periodo analizado.<sup>231</sup> Su plantilla más pequeña estuvo adscrita a la Dirección de Inspección durante 2018 y fue de 21 personas inspectoras, con 7 mujeres inspectoras y 14 hombres inspectores. La plantilla más grande estuvo adscrita a la Dirección durante 2020 y fue de 40 personas inspectoras, con 9 mujeres inspectoras y 31 hombres inspectores.

El 2023 cerró con una fuerza inspectora de 37 personas, de las cuales 7 eran mujeres y 30 eran hombres. **Esto quiere decir que por cada mujer inspectora, hay más de tres hombres realizando labores de inspección en Jalisco.**

**Destaca que en ninguno de los años del periodo analizado hubo paridad de género en la plantilla de personas inspectoras.**

### Personal de inspección de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del estado de Jalisco

Por año y por sexo de las personas inspectoras



Fuente: Información proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del estado de Jalisco en respuesta a solicitudes de acceso a la información pública.

Con los datos proporcionados por la autoridad laboral del estado de Jalisco, es posible observar que por cada 100 mil personas ocupadas en la entidad, **hay 0.91 personas inspectoras realizando tareas de inspección**. En términos de unidades económicas, hay **casi 1 persona inspectora** por cada 10 mil establecimientos en el estado.<sup>232</sup>

<sup>231</sup> Coordinación General Estratégica de Crecimiento y Desarrollo Económico, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 142042024000359, del 8 de septiembre de 2024.

<sup>232</sup> Las tasas del estado de Jalisco fueron calculadas considerando 399,075 unidades económicas y una población ocupada de 4 millones de personas.

Estos indicadores nos permiten conocer que Jalisco tiene la plantilla de personas inspectoras más grande de todas las entidades prioritarias, en tanto que la tasa para la Ciudad de México es de 0.36 y para el Estado de México es de 0.64.

## Perfil y capacitación de las personas inspectoras

### A. **Perfil de estudios, sueldo y tipo de contratación**

En relación con el perfil de estudios, sueldo y tipo de contratación,<sup>233</sup> la autoridad laboral no informó sobre los perfiles de estudios de las personas inspectoras adscritas a la Secretaría, pero proporcionó información que permitió localizar el *Manual de Puestos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de Jalisco*, en el cual se detalla el perfil de puesto establecido para las personas inspectoras.

Ese documento indica que los requisitos para ser candidata a ocupar un puesto de inspección es: tener el bachillerato concluido y conocimientos en materia de la “Ley Federal del Trabajo, condiciones generales de trabajo y el Reglamento de Inspección, office, redacción y ortografía”.<sup>234</sup>

De acuerdo con el testimonio de una persona consultora en materia laboral de esa entidad, hay personas inspectoras con diversos grados académicos pero sin especialización concreta en materia de, por ejemplo, atención de riesgos psicosociales.

“Nosotros nos hemos encontrado mucho con [inspectores que tienen estudios de nivel] de bachillerato o justamente en esta parte de la seguridad y salud, administradores, contadores. Hay que entender que su formación superior de grado no es para claramente concientizar acerca de la salud de la gente, sino es una formación completamente diferente, entonces ellos se enfocan más como "Aquí dice, a ver tu documento dice... Ah, ya, aquí se ve"... Entonces no debería de [suceder esto]. [Debería ser] así como en las normas, que se debería de aplicar por personal con un cierto nivel de estudios”.<sup>235</sup>

<sup>233</sup> Coordinación General Estratégica de Crecimiento y Desarrollo Económico, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 142042024000360, del 8 de septiembre de 2024.

<sup>234</sup> Dirección General de Planeación e Innovación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de Jalisco, *Manual de Puestos*, 2012, p. 429.

<sup>235</sup> Entrevista realizada por Prosociedad, en colaboración con Intersecta, a una persona consultora laboral.

Por otra parte, la autoridad afirmó que todas las personas inspectoras están contratadas por plaza. En lo que respecta al salario, que también es información pública, el salario base de las personas inspectoras durante el periodo de 2015 a 2023 fue, en promedio, de \$9,462.11 pesos (en pesos de 2024).

<i>Salario base de las personas inspectoras adscritas a la Secretaría del Trabajo de Jalisco (En precios de 2024)</i>								
2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
10,424.85	9,759.20	9,504.73	9,299.21	9,373.36	9,331.25	9,234.24	9,077.89	9,154.30

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de Jalisco.

Como con casi todas las personas inspectoras de los estados analizados, el salario base de las personas inspectoras adscritas a Jalisco no ha sido capaz de contrarrestar la inflación y al 2023 se encontraban ganando \$1,270.55 menos que en 2015.

### **B. Capacitaciones**

Al preguntarle a la autoridad laboral del estado si impartía capacitaciones en materia de la NOM-035, la NOM-037, violencia laboral o el Convenio núm. 190, la Secretaría únicamente contestó que no cuenta con información al respecto, en tanto que no procesa ni calcula la información en esos términos.<sup>236</sup>

**Mediante un recurso de revisión, le solicitamos a la autoridad que presentara la información en la forma en la que la procesa o calcula, pero el recurso no fue atendido.**

### **Número de inspecciones y violaciones a disposiciones específicas**

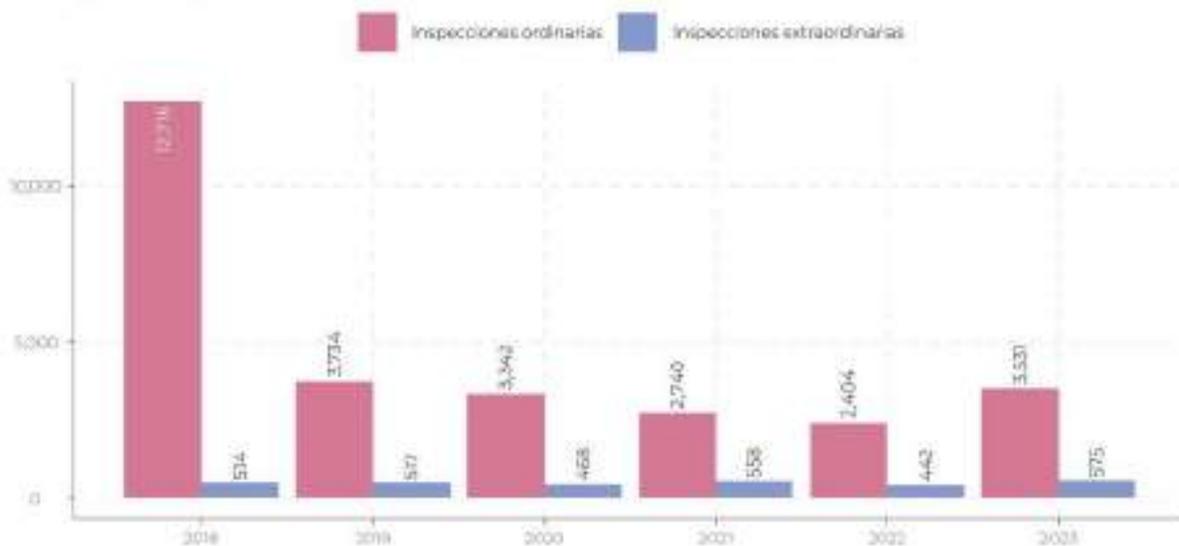
El número de inspecciones<sup>237</sup> realizadas por la autoridad estatal ha tenido una tendencia a la baja, aunque logró cierta estabilidad entre los años 2019 y 2022, a pesar de la llegada de la pandemia. Para 2023, el número reportado ascendió significativamente, aunque la falta de desagregación no permite conocer más sobre esta alza en las inspecciones.

<sup>236</sup> Coordinación General Estratégica de Crecimiento y Desarrollo Económico, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 142042024000361, del 9 de septiembre de 2024.

<sup>237</sup> Coordinación General Estratégica de Crecimiento y Desarrollo Económico, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 142042024000355, del 8 de septiembre de 2024.

## Número de inspecciones realizadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del estado de Jalisco

Por año y tipo de inspección:



Fuente: Información proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del estado de Jalisco en respuesta a solicitudes de acceso a la información pública.

**En Jalisco, hay 1 inspección extraordinaria por cada 10 ordinarias.** Se destaca como un aspecto positivo que el enfoque de la práctica inspectiva de esta entidad sea el desahogo de visitas ordinarias de inspección y no las visitas extraordinarias, como ha sido común entre la Federación y los otros estados hasta ahora analizados.

**Otro hecho notable es que, de las entidades analizadas, Jalisco es la que practica más inspecciones,** tanto en números absolutos como en tasas. Para 2023, por ejemplo, la entidad practicó un total de 4,106 inspecciones. Esto significa que durante ese año se practicaron **101 inspecciones por cada 100 mil personas trabajadoras** o **103 inspecciones por cada 10 mil unidades económicas establecidas en la entidad.**

Es decir, en Jalisco se practican **4 veces** más inspecciones por cada 100 mil personas ocupadas que en la Ciudad de México y el Estado de México.

Sin embargo, la autoridad estatal no emitió respuesta alguna respecto de todas las preguntas en materia de violaciones a disposiciones específicas e inspecciones tendientes a verificar el incumplimiento de las normas de igualdad de género, la NOM-035, así como la existencia de estancias de lactancia o las condiciones de trabajo de las personas migrantes.<sup>238</sup>

<sup>238</sup> Coordinación General Estratégica de Crecimiento y Desarrollo Económico, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 142042024000356, del 8 de septiembre de 2024.

Como en la Ciudad de México y el Estado de México, la autoridad tampoco nos dio información sobre a quiénes y en dónde se practicaron las inspecciones que sí se llevaron a cabo, por lo que no podemos saber si hay industrias, zonas o poblaciones que están recibiendo más atención inspectiva.

## Programas de inspección

Respecto a nuestra solicitud de que la autoridad nos proporcionara los programas de inspección creados entre 2015 y 2023, no emitió respuesta.<sup>239</sup>

La revisión de su micrositio no dio claridad sobre la existencia de programas de inspección en la entidad, sin embargo sí pudimos acceder a un protocolo de inspección, que fue el único documento estatal de ese tipo al que tuvimos acceso. La revisión del protocolo permite concluir que este más bien se trata de un documento encaminado a difundir las etapas del procedimiento de inspección y que está dirigido a las personas trabajadoras y empleadoras, en lugar de a las personas inspectoras; en ese sentido, no guía la actividad inspectiva.<sup>240</sup>

## Coordinación entre autoridades locales y federales

El estado de Jalisco señaló no contar con información sobre la existencia de programas de inspección en la entidad, en tanto que no se procesa ni calcula en los términos requeridos.<sup>241</sup>

## Mecanismos Alternativos a la Inspección

El estado de Jalisco señaló no contar con información sobre la existencia de mecanismos alternativos a la inspección en la entidad, en tanto que no se procesa ni calcula en los términos requeridos.<sup>242</sup>

La revisión de los micrositios de la Secretaría del Trabajo arrojó que en la entidad existe el distintivo de buenas prácticas laborales "Jalisco Responsable"<sup>243</sup>, en virtud del cual las personas empleadoras pueden certificarse en el cumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene.

<sup>239</sup> Coordinación General Estratégica de Crecimiento y Desarrollo Económico, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 142042024000358, del 8 de septiembre de 2024.

<sup>240</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social de Jalisco, *Acciones por la Legalidad en Inspección*, s.f.

<sup>241</sup> Coordinación General Estratégica de Crecimiento y Desarrollo Económico, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 142042024000362, del 9 de septiembre de 2024.

<sup>242</sup> Coordinación General Estratégica de Crecimiento y Desarrollo Económico, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 142042024000363, del 9 de septiembre de 2024.

<sup>243</sup> El sitio Distintivo Buenas Prácticas Laborales "Jalisco Responsable" puede verse *aquí*.

Esta certificación tiene una vigencia de tres años, sin embargo, se desconocen sus beneficios, algo que podría ayudarnos a concluir si se trata de un mecanismo alternativo de inspección o no (por ejemplo, si durante la vigencia de la certificación las personas empleadoras tienen el beneficio de estar exentas de ser inspeccionadas). El procedimiento que establece el micrositio es: (1) llenar el formulario de aplicación; (2) asistir a una sesión informativa; (3) entregar documentación; **(4) ser objeto de una visita de inspección**; (5) entregar evidencias; y (6) recibir el distintivo, de ser aprobado.

No pudimos acceder a los cuestionarios que se aplican a las personas empleadoras, en tanto que los formularios de aplicación **están cerrados**. Sin embargo, sabemos que durante 2024 aplicaron 170 personas empleadoras; el 66% fue aceptado y el 34% restante fue rechazado.

Entre los requisitos documentales están: datos identificatorios del centro de trabajo, como su Registro Federal de Contribuyentes y su acta constitutiva; y **un escrito libre que detalle las actividades que realizan las personas menores de edad que trabajen en el establecimiento, de ser el caso**. Esta es la única mención de un grupo en situación de vulnerabilidad laboral en los documentos que pudimos encontrar sobre este programa.

En ese sentido, no podemos concluir si Jalisco tiene Mecanismos Alternativos a la Inspección o no, pero consideramos positivo la existencia del programa “Jalisco Responsable”.

## Recapitulando a Jalisco

El estado de Jalisco informó que para cumplir con sus tareas en materia de vigilancia y cumplimiento de la normatividad laboral, la entidad federativa asignó \$29.1 millones de pesos al programa “Fomentar el Cumplimiento de la Normatividad Laboral y de Seguridad y Salud en el Trabajo”, de los cuales **\$20.2 millones de pesos** fueron destinados a la Dirección de Inspección de la Secretaría del Trabajo del estado de Jalisco. **Esto quiere decir que si todo el presupuesto de la Dirección fue asignado a la práctica de inspecciones, para el año 2023 cada inspección costó, en promedio, alrededor de \$5,030 pesos.**

Respecto de la cantidad de personas inspectoras disponibles para llevar a cabo las inspecciones, el estado informó contar con una plantilla de 37 personas inspectoras. En este estado **no hay paridad de género** entre el personal inspectivo, ya que por cada mujer inspectora, hay más de 3 hombres inspectores, una tendencia que hemos encontrado en todas las jurisdicciones analizadas.

Se desconoce el grado de estudios de las personas inspectoras y sus áreas de especialización. También se desconoce si han tomado capacitaciones en materia de la NOM-037, la NOM-035, violencia laboral o el Convenio núm. 190.

Jalisco reportó haber practicado 31,541 inspecciones entre 2018 y 2023, convirtiéndose en la entidad federativa –de las analizadas– que más practica inspecciones, **con una tasa de 101 inspecciones por cada 100 mil habitantes (para 2023)**. De estas, el 90% de las inspecciones fueron de carácter ordinario, lo que significa que es una de las dos únicas entidades analizadas que privilegió la práctica de inspecciones de este tipo. También es de las jurisdicciones con tasas más altas de inspección de las analizadas.

No tenemos información sobre los programas de inspección estatales, las relaciones de coordinación que mantiene con la autoridad estatal o la existencia de los mecanismos alternativos a la inspección.

El caso de Jalisco es particular. Si bien parece contar con un presupuesto considerable y una plantilla de personas inspectoras que, si bien es baja para los estándares internacionales, es aceptable para los hallazgos de esta investigación, su problema principal se encuentra en el registro de la información y el cumplimiento de sus obligaciones en materia de transparencia. Es sumamente importante que la autoridad mejore su capacidad de registro y reporte de la información.

Con base en los hallazgos identificados, a continuación se presentan recomendaciones para las autoridades locales de inspección de Jalisco.

## Recomendaciones

**Uno. Sobre el presupuesto.** Se recomienda que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del estado de Jalisco transparente la asignación y ejercicio de los recursos destinados a la actividad de inspección.

Asimismo, se recomienda que la autoridad informe sobre qué otras actividades están contenidas dentro del programa “Fomentar el Cumplimiento de la Normatividad Laboral y de Seguridad y Salud en el Trabajo”, aclarando cuánto presupuesto se destina a este programa en específico.

Por último, se sugiere que se analice el gasto de la actividad de inspección y se indague por qué se está subejerciendo el presupuesto aprobado para la práctica de inspecciones en el estado. Se insta a la autoridad laboral a que, con base en este análisis, haga una planeación presupuestaria que maximice el uso de los recursos asignados.

**Dos. Sobre las personas inspectoras.** Se recomienda que la autoridad tome medidas para asegurar que la plantilla de personas inspectoras cumpla con el principio de paridad de género.

Se sugiere que, si no lo está haciendo, la autoridad haga una asignación territorial de las personas inspectoras, asignando un número específico de estas a cada municipio del estado, con el objetivo de que generen conocimientos especializados sobre los municipios e industrias que ahí operan, así como las dinámicas de las unidades económicas que las componen.

Esta medida también ayudaría a que la práctica de inspecciones no se concentre solo en algunos municipios del estado y permitiría que todos reciban atención pareja por parte de la autoridad inspectiva.

**Tres. Sobre el registro de la información de las personas inspectoras.** Se recomienda que la autoridad guarde registro de la información profesional de las personas inspectoras. Como mínimo, este registro deberá contener:

- Datos identificatorios de las personas inspectoras, incluyendo su pertenencia a grupos históricamente discriminados;
- El último grado de estudios de la persona inspectora;
- Los espacios de educación continua que ha tomado, tanto externos como internos;
- Datos sobre sus condiciones de empleo: salario, antigüedad y promociones.

**Cuatro. Sobre las capacitaciones al personal inspectivo.** Se recomienda que la autoridad realice un plan de capacitación con el objetivo de crear espacios de formación para actualizar a las personas inspectoras en materia de las últimas reformas a la legislación laboral.

En ese sentido, se recomienda que el plan de capacitación haga énfasis en la formación de las personas inspectoras en materia del Convenio núm. 190, las personas históricamente discriminadas y las personas en situación de vulnerabilidad laboral, como aquellas contratadas bajo esquemas de empleo informal y de subcontratación.

**Cinco. Sobre el registro de información en materia de capacitación.** Se recomienda que parte del diseño del plan de capacitación se enfoque en definir criterios de registro de las actividades de formación, así como sus resultados. En particular, es de suma importancia que la Secretaría registre y cree indicadores con base en:

- El formato de la capacitación;
- La duración de la capacitación;

- Los criterios de evaluación;
- Los resultados de la capacitación;
- El seguimiento realizado a las personas capacitadas.

**Seis. Sobre el registro de la información de las inspecciones.** Se recomienda que la autoridad realice un mejor registro y resguardo de la información referente a las inspecciones que practica, haciendo énfasis en registrar:

- Datos identificadores del centro de trabajo inspeccionado;

Respecto este inciso, es importante que la autoridad cree “historiales” de los centros de trabajo, con información sobre el número, tipo y frecuencia de las inspecciones que le han sido practicadas, con la finalidad de que la autoridad inspectiva pueda crear indicadores sobre la periodicidad y el promedio de las inspecciones.

Asimismo, es importante que se registren datos como el giro industrial y la ubicación física del establecimiento, con el objetivo de crear indicadores sobre qué industrias y qué demarcaciones territoriales están siendo objeto de inspección.

- El tipo de inspección que se desahogó;
- El motivo por el cuál se desahogó la inspección;

Respecto de este inciso, es importante que la autoridad cree un listado de situaciones recurrentes que estén llevando a la práctica de inspecciones, sobre todo aquellas de carácter extraordinario.

- Los resultados de la inspección;

Respecto de este inciso, es importante que, en el caso de que se encontrara con la posible violación a la normatividad laboral, la autoridad sea exhaustiva en el registro de las causales de violación, con el objetivo de crear indicadores que den cuenta sobre qué disposiciones de la normativa laboral están siendo violadas.

- Si se inició un procedimiento administrativo sancionador;
- El resultado del procedimiento administrativo sancionador.

Respecto de este inciso, es importante que la autoridad registre no solo las resoluciones de carácter condenatorio o absolutorio, sino también aquellas de carácter improcedente.

**Siete. Sobre las inspecciones en materia de violencia en el empleo.** Se recomienda que la autoridad practique operativos focalizados de inspección en materia de violencia y acoso en el empleo con la finalidad de verificar si en los centros de trabajo se cumplen las nuevas disposiciones en la materia, tanto la establecidas en el Convenio núm. 190 como las establecidas en la NOM-035.

**Ocho. Sobre las inspecciones a la economía informal y el empleo informal.** Se recomienda que la autoridad **comience a verificar las condiciones de trabajo de la economía informal y el empleo informal**, con base en un enfoque territorial basado en la verificación “a pie” de los centros de trabajo.

**Nueve. Sobre el programa anual de inspección.** Se recomienda que la autoridad comience a diseñar un plan anual de inspección que contenga, al menos:

- Los resultados de la actividad inspectiva del año inmediato anterior;
- Los objetivos que tendrá la actividad inspectiva durante el año en cuestión;
- Las metas numéricas que buscará alcanzar;
- Los protocolos, lineamientos y criterios rectores que deberán seguirse y/o diseñarse;
- Las acciones de vigilancia o de promoción del cumplimiento de la legislación laboral que van a llevarse a cabo además de la práctica de inspecciones, e
- Información sobre las campañas de difusión de la normatividad laboral y de las actividades inspectivas que se pondrán en marcha.

**Diez. Sobre “Jalisco Responsable”.** Se recomienda que la autoridad cree indicadores que permitan medir el nivel de éxito que está teniendo el programa “Jalisco Responsable”, con base en la siguiente información:

- Datos identificatorios de las personas empleadoras, como la actividad económica que desarrollan, el número de personas trabajadoras que pertenecen al centro de trabajo y las veces que habían sido inspeccionados previo a su inscripción al mecanismo;
- La cantidad de personas empleadoras que se reinscribieron al mecanismo al terminar la vigencia de la certificación;
- Los motivos recurrentes por los cuales no se aprobó entregar la distinción a un centro de trabajo que llevó a cabo todo el proceso para obtenerla.

Asimismo, se recomienda que se hagan públicos y de fácil acceso los formularios de aplicación al mecanismo.

## Puebla

### Capacidad institucional

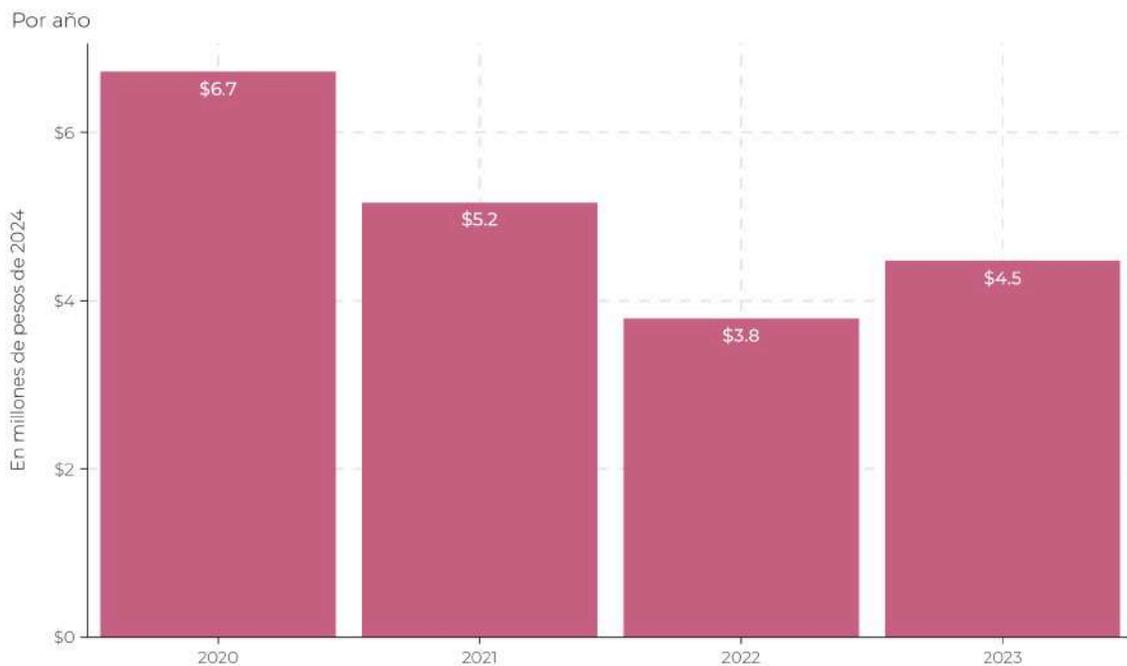
#### A. Presupuesto

El estado de Puebla solo pudo proveer el presupuesto que se aprobó para la Dirección General de Inspección del Trabajo de la Secretaría de Trabajo del Estado, para los años 2020 a 2023.<sup>244</sup> No pudo proveer el presupuesto que se ejerció.<sup>245</sup>

Los datos que proporcionó muestran una tendencia a la baja en el presupuesto que se asigna a la inspección en el estado.

No es posible conocer el costo promedio de las inspecciones practicadas en Puebla, en tanto que la Dirección General de Inspección tiene más facultades y obligaciones bajo su responsabilidad además del desahogo de inspecciones laborales. Si se asume que todo el presupuesto de la Dirección General se utiliza para el desahogo de inspecciones, el costo promedio por inspección es de \$6,969.04.

#### *Presupuesto aprobado para la Dirección General de Inspección del Trabajo de la Secretaría de Trabajo del estado de Puebla*



Fuente: Información proporcionada en respuesta a solicitud de acceso a la información pública.

<sup>244</sup> Secretaría de Trabajo de Puebla, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 212255724000053, del 5 de marzo de 2024.

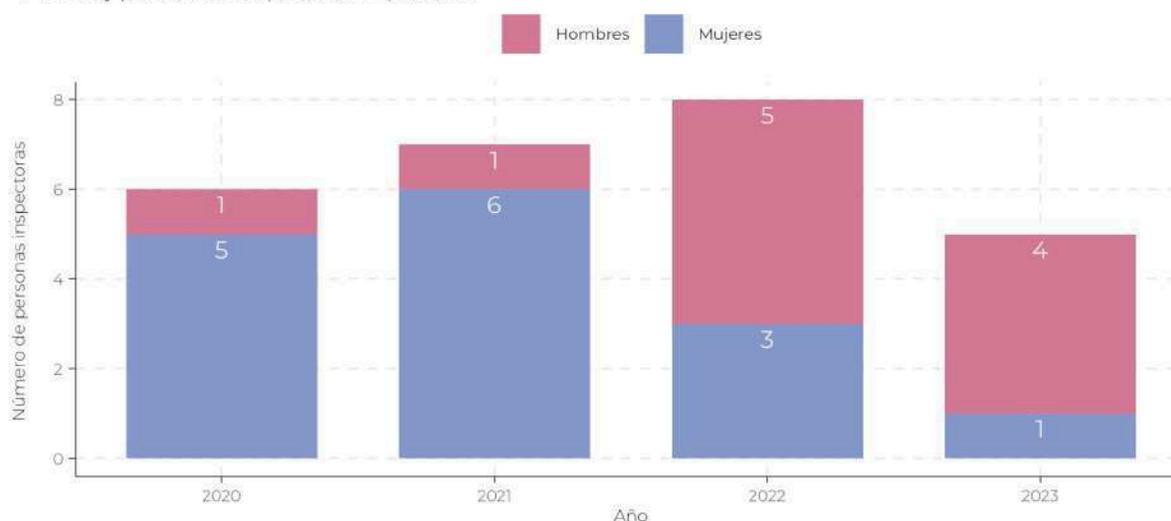
<sup>245</sup> Secretaría de Trabajo de Puebla, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 212255724000054, del 5 de marzo de 2024.

## B. Cantidad de personas inspectoras

El estado de Puebla solo proporcionó información para los años 2020 a 2023. Lo que notamos es que el número de personas inspectoras tuvo un crecimiento ligero entre 2020 y 2022. En 2020 se reportaron 6, en 2021 se reportaron 7 y en 2022 se reportaron 8. Sin embargo, en 2023 la cantidad de personas inspectoras disminuyó a 5.<sup>246</sup>

### Personal de inspección de la Secretaría del Trabajo del estado de Puebla

Por año y por sexo de las personas inspectoras



Fuente: información proporcionada por la Secretaría de Trabajo del estado de Puebla en respuesta a solicitudes de acceso a la información pública.

La información proporcionada por la autoridad local nos indica que **hay 0.16 personas inspectoras por cada 100 mil personas que trabajan en Puebla**, lo que equivale a **0.12 por cada 10 mil unidades económicas**.<sup>247</sup>

Hasta este momento, si tomamos en cuenta la tasa federal y las tasas estatales de la Ciudad de México, Estado de México y Jalisco, Puebla es el estado **con menos personas inspectoras por cada 100 mil personas trabajadoras**.

<sup>246</sup> Secretaría de Trabajo de Puebla, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 212255724000055, del 5 de marzo de 2024.

<sup>247</sup> Las tasas del estado de Puebla fueron calculadas considerando 405,792 unidades económicas y una población ocupada de 3.0 millones de personas.

## Perfil y capacitación de las personas inspectoras

### A. Perfil de estudios, sueldo y tipo de contratación

El estado de Puebla informó que todas las personas inspectoras de la entidad tienen estudios concluidos de licenciatura o ingeniería. Destaca que la licenciatura en derecho no predomina sobre las demás áreas de estudio, como ha sido la norma en las demás entidades federativas analizadas en las que tuvimos acceso a esta información.

**Entre las áreas de estudio identificadas se encuentran: psicología, derecho, ingeniería industrial, administración y contaduría, comunicación y programación.**<sup>248</sup>

Por su parte, el salario mensual bruto percibido por las personas inspectoras fue de \$10,091.00 y se mantuvo igual en el periodo de 2020 a 2023:<sup>249</sup>

<i>Salario de las personas inspectoras adscritas a la Secretaría de Trabajo de Puebla (Salario deflactado a precios del 2024)</i>			
2020	2021	2022	2023
\$11,733	\$11,222	\$10,543	\$10,091

Fuente: información proporcionada por la Secretaría de Trabajo de Puebla.

Como era de esperarse, al deflactar los salarios que percibieron las personas inspectoras en Puebla durante este periodo, notamos que este se redujo considerablemente, alcanzando una disminución de \$1,6342 pesos, si se contrasta 2020 con 2023.

### B. Capacitaciones

Por otra parte, le solicitamos a la autoridad información sobre las capacitaciones en materia del Convenio núm. 190 de la OIT,<sup>250</sup> la NOM-035,<sup>251</sup> la NOM-037<sup>252</sup> y violencia laboral.<sup>253</sup>

<sup>248</sup> Secretaría de Trabajo de Puebla, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 212255724000058, del 5 de marzo de 2024.

<sup>249</sup> Secretaría de Trabajo de Puebla, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 212255724000061, del 5 de marzo de 2024.

<sup>250</sup> Secretaría de Trabajo de Puebla, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 212255724000063, del 5 de marzo de 2024.

<sup>251</sup> Secretaría de Trabajo de Puebla, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 212255724000065, del 5 de marzo de 2024.

<sup>252</sup> Secretaría de Trabajo de Puebla, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 212255724000066, del 6 de marzo de 2024.

<sup>253</sup> Secretaría de Trabajo de Puebla, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 212255724000067, del 5 de marzo de 2024.

La autoridad laboral del estado no ha realizado, según lo que respondió, capacitaciones en materia del Convenio núm. 190 ni sobre la NOM-037. Sin embargo, sí ha realizado capacitaciones sobre la NOM-035 y sobre violencia laboral. Respecto de la NOM-035, informó que dio **una capacitación en 2020, dos en 2021 y una en 2022. En materia de violencia laboral, declaró haber realizado una capacitación cada año desde 2021.**

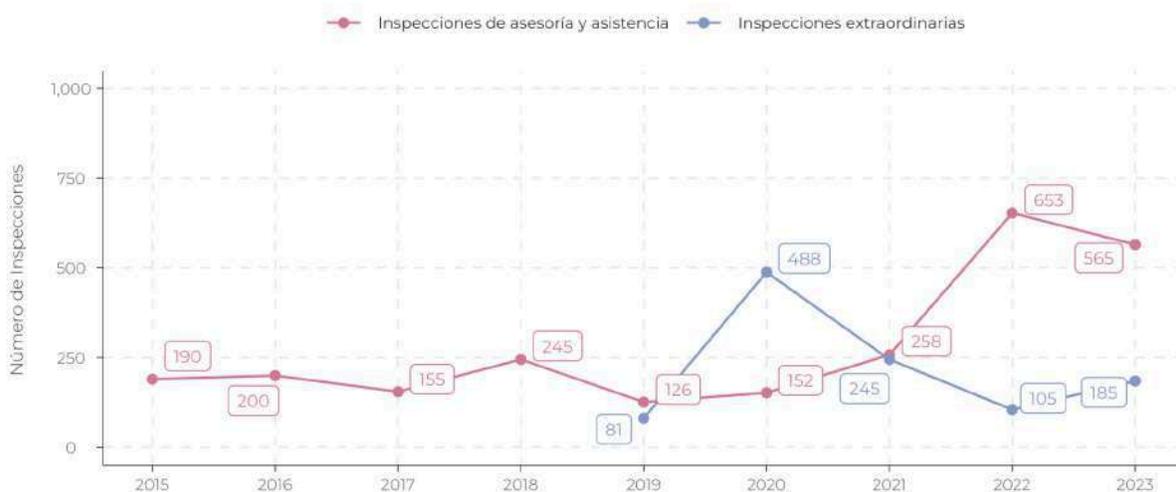
**La autoridad no proporcionó ningún tipo de información cualitativa sobre las capacitaciones impartidas. Desconocemos los contenidos de las mismas, su alcance (es decir, cuántas personas inspectoras de hecho las tomaron), su duración y su diseño pedagógico.**

### Número de inspecciones y violaciones a disposiciones específicas

La autoridad laboral del estado de Puebla atendió de forma negativa las solicitudes sobre el número de inspecciones laborales de tipo ordinarias,<sup>254</sup> de supervisión y verificación<sup>255</sup> y de constatación de datos,<sup>256</sup> señalando que no cuenta con información al respecto. En lo que concierne a las inspecciones extraordinarias, señaló que no contaba con la información en los niveles de desagregación solicitados y puso a disposición la información a manera de visita in situ.<sup>257</sup>

#### Número de inspecciones realizadas por la Secretaría del Trabajo del estado de Puebla

En materia de asesoría y asistencia y extraordinarias



Fuente: información proporcionada por la Secretaría de Trabajo del estado de Puebla en respuesta a solicitudes de acceso a la información pública.

<sup>254</sup> Secretaría de Trabajo de Puebla, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 212255724000050, del 20 de marzo de 2024.

<sup>255</sup> Secretaría de Trabajo de Puebla, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 212255724000051, del 5 de marzo de 2024.

<sup>256</sup> Secretaría de Trabajo de Puebla, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 212255724000052, del 6 de marzo de 2024.

<sup>257</sup> Secretaría de Trabajo de Puebla, Respuestas a solicitudes de acceso a la información pública, folios número 212255724000048 y 212255724000049, del 20 de marzo de 2024.

Posterior a una ronda de recursos de revisión, la autoridad presentó información respecto de las inspecciones extraordinarias y de asesoría y asistencia técnica realizadas en la entidad. La información presentada por la autoridad laboral local muestra que hay una tendencia a la baja en las inspecciones extraordinarias y una tendencia al alza de las inspecciones de asesoría y asistencia técnica.

Esta es la primera autoridad laboral que privilegia las visitas de asesoría y asistencia técnica sobre los otros tipos de inspección. En ese sentido, es la única autoridad laboral a la que se le requirió información que parece hacer uso del procedimiento diferenciado de inspección para la verificación de las condiciones de trabajo en las unidades económicas.

Aunque este parece ser un uso positivo de las herramientas que ofrece la legislación laboral para acompañar a los centros de trabajo desde un enfoque mucho más pedagógico y amigable, **resulta preocupante que, al mismo tiempo, la autoridad es clara en que no pretende sancionar a los centros de trabajo que incumplan con la normatividad y que, en ese sentido, no ha emitido resoluciones en el marco del procedimiento administrativo sancionador.**<sup>258</sup>

Nos preocupa que se parta de un entendimiento erróneo de los procedimientos diferenciados de inspección, que no tienen como objetivo permitir que los centros de trabajo incumplan con sus obligaciones laborales sin ningún tipo de consecuencia. La autoridad laboral **está obligada** a sancionar a los centros de trabajo que desobedezcan el ordenamiento normativo laboral; **no se trata de una opción ni una prerrogativa.** La inspección de los centros de trabajo mediante visitas de asesoría y asistencia técnica puede y debe terminar en la sanción de las personas empleadoras que, aún bajo un procedimiento diferenciado, incumplen o no subsanan sus violaciones a la normatividad laboral.

Otra cuestión relevante es que la autoridad laboral de esa entidad de manera sistemática concentra su actividad en la ciudad de Puebla. Según los datos proporcionados por la misma, el 84% del total de inspecciones se realiza en la capital del estado y el 16% restante se reparte entre 31 de los 217 municipios de la entidad federativa.

---

<sup>258</sup> “Derivado de lo anterior esta Secretaría de Trabajo a partir del primero de agosto del dos mil diecinueve (fecha en que entra en funciones esta dependencia) y hasta el 2023 (fecha en que marca su solicitud) informa que las inspecciones laborales realizadas en centros de trabajo **no han concluido con la emisión de una resolución, dado que las inspecciones laborales que se practican tienen como finalidad el asesorar y fomentar entre trabajadores y patrones**, entre otros aspectos, el cumplimiento de las disposiciones laborales, el trabajo digno o decente, la inclusión laboral, el impulso a la creación de empleos formales, elevar la capacitación y la productividad y promover una cultura de la prevención de riesgos de trabajo, para salvaguardar en todo momento los derechos humanos laborales, tal como lo dispone el artículo 18 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones, **por lo que se exhorta a los centros de trabajo al cumplimiento de la normativa laboral.**” Extracto de: Secretaría de Trabajo de Puebla, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 212255724000098, del 5 de marzo de 2024.

Tehuacán, una de las zonas más importantes para la industria indumentaria en el país, ha sido objeto de 39 de las 590 inspecciones que se realizaron fuera de la capital. Es decir, ahí ha tenido lugar **el 6.6% del total de inspecciones que se realiza fuera de la ciudad de Puebla y el 1% del total de inspecciones del estado.**

Así, aunque podría decirse que no es un municipio olvidado por la autoridad de inspección, sobre todo cuando pensamos que hay cientos de municipios cuyos centros de trabajo no han sido verificados durante todo el periodo sobre el que se preguntó, lo cierto es que tampoco se posiciona como el “más importante” dentro de los “menos importantes” y que por la fuerte actividad industrial de la zona, debería ser objeto de más inspecciones.

Por último, los datos proporcionados por la autoridad nos permiten observar que durante 2023, la autoridad laboral de Puebla practicó **casi 25 inspecciones por cada 100 mil personas ocupadas**, lo que equivale a **18 inspecciones por cada 10 mil unidades económicas** establecidas en el estado.

**Los datos proporcionados por la autoridad inspectiva local nos ayudan a concluir que en Puebla, Ciudad de México y el Estado de México se está practicando la misma cantidad de inspecciones por cada 100 mil personas trabajadoras.**

Respecto de todas las preguntas en materia de violaciones a disposiciones específicas<sup>259</sup> e inspecciones tendientes a verificar el incumplimiento de las normas de igualdad de género,<sup>260</sup> la NOM-035,<sup>261</sup> así como la existencia de estancias de lactancia<sup>262</sup> o las condiciones de trabajo de las personas migrantes,<sup>263</sup> la autoridad indicó no haber registrado el desahogo de inspecciones en las que se haya incumplido la normatividad en estas materias.

La respuesta de la autoridad laboral de Puebla en materia de las personas en situación de informalidad laboral<sup>264</sup> fue muy interesante, en tanto que rompe el patrón de respuesta que hemos observado entre las autoridades del trabajo cuestionadas:

---

<sup>259</sup> Secretaría de Trabajo de Puebla, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 212255724000100, del 5 de marzo de 2024.

<sup>260</sup> Secretaría de Trabajo de Puebla, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 212255724000101, del 5 de marzo de 2024.

<sup>261</sup> Secretaría de Trabajo de Puebla, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 212255724000103, del 5 de marzo de 2024.

<sup>262</sup> Secretaría de Trabajo de Puebla, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 212255724000106, del 11 de febrero de 2024.

<sup>263</sup> Secretaría de Trabajo de Puebla, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 212255724000105, del 11 de febrero de 2024.

<sup>264</sup> Secretaría de Trabajo de Puebla, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 212255724000104, del 5 de marzo de 2024.

“Se hace de su conocimiento que, las inspecciones que la Secretaría de Trabajo de Puebla realiza a un centro de trabajo (identificado o identificable) se enfocan a la vigilancia y cumplimiento de las condiciones generales de trabajo en beneficio de la totalidad de los trabajadores de conformidad con las disposiciones legales establecidas.

El empleo informal es todo empleo que no está registrado, regulado o protegido por marcos legales o normativos en tal sentido se requiere de la existencia previa de un suceso excepcional o especial en la operación del centro, lugar o sitio de trabajo reportado a través de una denuncia a fin de identificar y ubicar dicho centro o sitio de trabajo y poder acudir al mismo para el desahogo de la inspección, situación que no ha acontecido durante el periodo requerido por el solicitante, en tal sentido no se ha realizado inspecciones laborales para verificar las condiciones de trabajo en el sector informal”.<sup>265</sup>

En ese sentido, la autoridad reconoce su facultad y obligación de inspeccionar centros de trabajo pertenecientes al sector de la economía informal, haciendo énfasis en que, para que esto suceda, se tienen que presentar quejas que posibiliten la identificación y ubicación del centro de trabajo, cuestión que no ha sucedido. No es lo ideal, porque depende de las denuncias, cuando podría optar por una línea mucho más proactiva. Pero al menos reconoce que puede y debe actuar una vez que hay una denuncia.

## Programas de inspección

La autoridad laboral del estado de Puebla respondió que sus programas de inspección se enfocan en la definición de fechas clave para realizar inspecciones **de tipo asesoría y asistencia técnica**, en materia de condiciones generales de trabajo, seguridad y salud y capacitación y adiestramiento.<sup>266</sup>

La documentación proporcionada por la entidad permite entender que sus programas de inspección más bien son programas de trabajo con metas cuantitativas mensuales.

**Es decir, la actividad inspectiva no tiene lineamientos ni estrategias claras para la práctica de las visitas de inspección y su único indicador de eficiencia es la habilidad de practicar un número determinado de inspecciones mensuales.**

<sup>265</sup> Extracto de: Secretaría de Trabajo de Puebla, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 212255724000104, del 5 de marzo de 2024.

<sup>266</sup> Secretaría de Trabajo de Puebla, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 212255724000107, del 5 de marzo de 2024.

## Coordinación entre autoridades locales y federales

La autoridad laboral de Puebla declaró que firmó un convenio de colaboración interinstitucional con la Federación el 10 de agosto de 2023. Dicho convenio trata sobre el VELAVO y es el mismo que fue firmado entre la Ciudad de México y la Federación.<sup>267</sup>

Respecto a la pregunta de si la autoridad federal le ha hecho solicitudes de auxilio, la entidad respondió de manera positiva. Informó que la autoridad federal ha solicitado su auxilio 50 veces.<sup>268</sup>

**De nuevo, resalta que esta es información que la autoridad federal no pudo presentar.** Esto refuerza la conclusión de que la autoridad federal no registra o reporta de manera rigurosa su actividad y por lo tanto no es capaz de brindar indicadores y proporcionar información de calidad en los ejercicios de transparencia a los que está obligada responder.

## Mecanismos Alternativos a la Inspección

**La Secretaría de Trabajo de Puebla respondió no tener información sobre la existencia de Mecanismos Alternativos a la Inspección en su entidad.**<sup>269</sup> Ahora, si bien es verdad que la autoridad firmó el convenio de colaboración interinstitucional para que los centros de trabajo que así lo deseen puedan registrarse en el VELAVO, esto no significa que no tengan la facultad de crear mecanismos alternativos estatales, mucho más cercanos a las personas empleadoras y/o con enfoques distintos, como es el caso de la Ciudad de México.

La revisión del microsítio de la Secretaría del Trabajo de Puebla permitió conocer que durante 2022, hizo un “Reconocimiento al Trabajo Digno”, mediante el cual reconoció a 21 empresas por su cumplimiento con las condiciones generales de trabajo y la implementación de buenas prácticas. Dado que se desconoce la forma en la que se llevó a cabo esta selección de empresas, los pasos que se tomaron para verificar el cumplimiento y los beneficios que obtuvieron, no es posible concluir si se trata de un mecanismo alternativo a la inspección o no.<sup>270</sup>

<sup>267</sup> Secretaría de Trabajo de Puebla, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 212255724000095, del 5 de marzo de 2024.

<sup>268</sup> Secretaría de Trabajo de Puebla, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 212255724000096, del 5 de marzo de 2024.

<sup>269</sup> Secretaría de Trabajo de Puebla, Respuestas a solicitudes de acceso a la información pública, folios número 212255724000110 y 212255724000111, del 5 de marzo de 2024.

Secretaría de Trabajo de Puebla, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 212255724000112, del 6 de marzo de 2024.

<sup>270</sup> Secretaría de Trabajo Gobierno de Puebla, *Reconocimiento al Trabajo Digno 2022*, 2022.

## Recapitulando a Puebla

La Secretaría del Trabajo de la entidad informó que entre 2020 y 2023, la Dirección General de Inspección recibió, en promedio, un presupuesto de **5 millones de pesos**, con una tendencia a la baja. Si asumimos que todo el presupuesto de la Dirección General se utiliza para el desahogo de inspecciones, el costo promedio por inspección es de **\$6,969 pesos**.

Para llevar a cabo estas inspecciones, la entidad reportó que tiene una plantilla de 5 personas inspectoras. **En ese sentido, hay 0.16 personas inspectoras por cada 100 mil personas ocupadas en la entidad**, lo que convierte a Puebla en la entidad federativa analizada con menos personas inspectoras por cada 100 mil personas ocupadas.

En Puebla todas las personas inspectoras tienen estudios de licenciatura o ingeniería y han recibido capacitación sobre la NOM-035 y sobre violencia laboral, pero se desconoce el formato, la duración y alcance de estas formaciones.

En lo que respecta a las inspecciones, la entidad solo informó sobre inspecciones de asesoría y asistencia técnica y sobre inspecciones extraordinarias. **En total, entre 2015 y 2023, la autoridad laboral de Puebla practicó 3,628 inspecciones**; de estas, el 70% se trató de inspecciones de asesoría y asistencia técnica.

Es notable también que **el 84% de todas las inspecciones practicadas se llevó a cabo en la capital del estado**. El 16% restante se repartió entre 31 de los 2017 municipios de la entidad federativa. **Los otros 1,984 municipios no recibieron visitas de inspección entre 2015 y 2023**.

Puebla practica 25 inspecciones por cada 100 mil personas ocupadas, lo que significa que practica las mismas inspecciones que el Estado de México y la Ciudad de México.

Respecto a los Programas de Inspección, **la autoridad respondió que solamente se enfocan en la definición de fechas clave y metas cuantitativas mensuales, sin lineamientos ni estrategias claras**.

El estado de Puebla fue otra de las entidades que firmó un convenio de colaboración interinstitucional con la Federación en materia del VELAVO. No sabemos si la entidad ha puesto en marcha mecanismos alternativos a la inspección de carácter local o si discontinuó alguno en virtud del VELAVO.

Con base en los hallazgos identificados, a continuación se presentan recomendaciones para las autoridades locales de inspección.

**Uno. Sobre el presupuesto.** Se recomienda que la Secretaría del Trabajo transparente la asignación y ejercicio de los recursos destinados a la actividad de inspección.

**Dos. Sobre las personas inspectoras.** Se recomienda que se aprueben más plazas de personal inspectivo y aumente la cantidad de personas inspectoras. Se recomienda que la asignación de estas plazas se haga atendiendo al principio de paridad de género en el empleo.

Se recomienda que la autoridad haga una asignación territorial de las personas inspectoras, asignando un número específico de estas a cada municipio de la entidad, con el objetivo de que las personas inspectoras generen conocimientos especializados sobre los municipios e industrias que ahí operan, así como las dinámicas de las unidades económicas que los componen.

Esta medida también ayudaría a que la práctica de inspecciones no se concentre en solo algunas zonas del estado y permitiría que todas reciban atención pareja por parte de la autoridad inspectiva.

**Tres. Sobre las capacitaciones al personal inspectivo.** Se recomienda que la autoridad realice un plan de capacitación con el objetivo de crear espacios de formación para actualizar a las personas inspectoras en materia de las últimas reformas a la legislación laboral.

En ese sentido, se recomienda que el plan de capacitación haga énfasis en la formación de las personas inspectoras en materia del Convenio núm. 190, las personas históricamente discriminadas y las personas en situación de vulnerabilidad laboral, como aquellas contratadas bajo esquemas de empleo informal y de subcontratación.

**Cuatro. Sobre el registro de información en materia de capacitación.** Se recomienda que parte del diseño del plan de capacitación se enfoque en definir criterios de registro de las actividades de formación, así como sus resultados. En particular, es de suma importancia que la Secretaría registre y cree indicadores con base en:

- El formato de la capacitación;
- La duración de la capacitación;
- Los criterios de evaluación;
- Los resultados de la capacitación;
- El seguimiento realizado a las personas capacitadas.

**Cinco. Sobre las inspecciones.** Se recomienda que la autoridad priorice la práctica de inspecciones de carácter ordinario, y que continúe priorizando las inspecciones de asesoría y asistencia técnica, con el motivo de concretar la inspección laboral estatal en una herramienta de prevención y detección temprana del incumplimiento a las disposiciones laborales.

**Seis. Sobre el procedimiento administrativo sancionador.** Se recomienda que la autoridad siga el procedimiento inspectivo como se establece en la ley. De esa forma, tendría que emitir las sanciones correspondientes a las personas empleadoras que, aún habiendo tenido oportunidad de subsanar o desvirtuar el incumplimiento a sus obligaciones laborales, no lo hicieron.

**Siete. Sobre el registro de la información de las inspecciones.** Se recomienda que la autoridad realice un mejor registro y resguardo de la información referente a las inspecciones que practica, haciendo énfasis en registrar:

- Datos identificadores del centro de trabajo inspeccionado;

Respecto de este inciso, es importante que la autoridad cree “historiales” de los centros de trabajo, con información sobre el número, tipo y frecuencia de las inspecciones que le han sido practicadas, con la finalidad de que la autoridad inspectiva pueda crear indicadores sobre la periodicidad y el promedio de las inspecciones.

- El tipo de inspección que se desahogó;
- El motivo por el cuál se desahogó la inspección;

Respecto de este inciso, es importante que la autoridad cree un listado de situaciones recurrentes que estén llevando a la práctica de inspecciones, sobre todo aquellas de carácter extraordinario.

- Los resultados de la inspección;

Respecto de este inciso, es importante que, en el caso de que se encontrara con la posible violación a la normatividad laboral, la autoridad sea exhaustiva en el registro de las causales de violación, con el objetivo de crear indicadores que den cuenta sobre qué disposiciones de la normativa laboral están siendo violadas.

- Si se inició un procedimiento administrativo sancionador;
- El resultado del procedimiento administrativo sancionador.

Respecto de este inciso, es importante que la autoridad registre no solo las resoluciones de carácter condenatorio o absolutorio, sino también aquellas de carácter improcedente.

**Ocho. Sobre las inspecciones en materia de violencia en el empleo.** Se recomienda que la autoridad practique operativos focalizados de inspección en materia de violencia y acoso en el empleo con la finalidad de verificar si en los centros de trabajo se cumplen las nuevas disposiciones en la materia, tanto la establecidas en el Convenio núm. 190 como las establecidas en la NOM-035.

**Nueve. Sobre las inspecciones a la economía informal y el empleo informal.** Se recomienda que la autoridad realice una **campaña de difusión a efectos de que personas en situación de informalidad laboral conozcan que tienen derecho a quejarse ante la autoridad laboral** sobre sus condiciones de empleo y los canales que tienen a su disposición para hacerlo.

**Diez. Sobre el programa anual de inspección.** Se recomienda que la autoridad comience a diseñar un plan anual de inspección que contenga, al menos:

- Los resultados de la actividad inspectiva del año inmediato anterior;
- Los objetivos que tendrá la actividad inspectiva durante el año en cuestión;
- Las metas numéricas que buscará alcanzar;
- Los protocolos, lineamientos y criterios rectores que deberán seguirse y/o diseñarse;
- Las acciones de vigilancia o de promoción del cumplimiento de la legislación laboral que van a llevarse a cabo además de la práctica de inspecciones, e
- Información sobre las campañas de difusión de la normatividad laboral y de las actividades inspectivas que se pondrán en marcha.

**Once. Sobre los Mecanismos Alternativos a la Inspección.** Se recomienda que la autoridad ponga en marcha mecanismos alternativos a la inspección, con un enfoque basado en el acompañamiento de los centros de trabajo en el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

Para este fin, se recomienda incluir en el mecanismo una etapa de seguimiento a los centros de trabajo inscritos en la que se lleven a cabo visitas de asesoría y asistencia técnica, se aborde toda la información presentada por las personas empleadoras y se entreviste a las personas trabajadoras.

Asimismo, se recomienda que la autoridad cree indicadores que permitan medir el nivel de éxito que está teniendo el programa, con base en la siguiente información:

- La cantidad de personas empleadoras inscritas en el mecanismo;
- Datos identificatorios de las personas empleadoras, como la actividad económica que desarrollan, el número de personas trabajadoras que pertenecen al centro de trabajo y las veces que habían sido inspeccionados previo a su inscripción al mecanismo;
- La cantidad de personas empleadoras que se reinscribieron al mecanismo el año siguiente;
- La cantidad de personas empleadoras que fueron verificadas de manera aleatoria;

- La cantidad de personas empleadoras que fueron verificadas de manera aleatoria donde se encontraron incongruencias con la información presentada o posibles violaciones a la normatividad laboral.

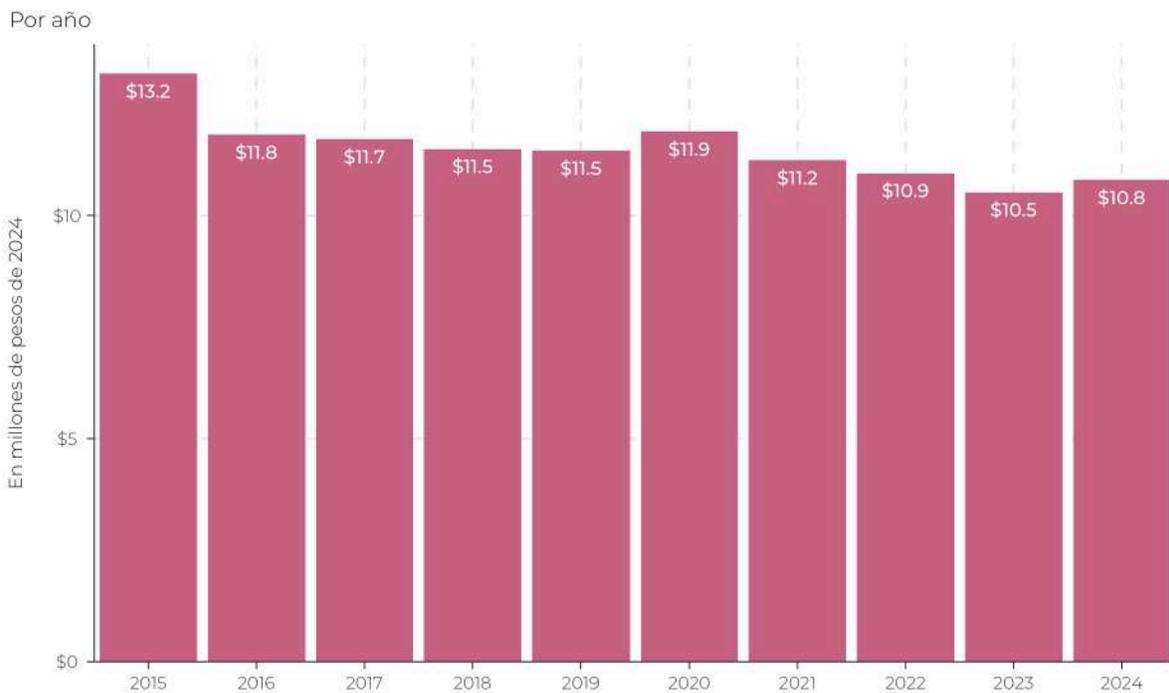
## Guanajuato<sup>271</sup>

### Capacidad institucional

#### A. Presupuesto

El presupuesto destinado a la inspección laboral en Guanajuato ha tenido una ligera tendencia a la baja durante el periodo de 2015 a 2023. Hablando exclusivamente de la asignación presupuestaria, el año más fuerte para la inspección en Guanajuato fue 2015, cuando se aprobó un presupuesto equivalente a \$12.9 millones de pesos del 2024.

*Presupuesto asignado a la actividad "vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral a los patrones de los centros de trabajo del estado" en el estado de Guanajuato*



Fuente: Información proporcionada en respuesta a solicitud de acceso a la información pública.

<sup>271</sup> Toda la información del estado de Guanajuato fue proporcionada mediante la misma Solicitud de Acceso a la Información. Poder Ejecutivo de Guanajuato, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 111100500279024, del 21 de agosto de 2024.

El etiquetado presupuestario de Guanajuato permite conocer que el costo promedio de la inspección en el estado asciende a \$3,338.57 pesos por inspección. Es importante resaltar que **no sabemos cuánto de este presupuesto efectivamente se ejerció**, porque la autoridad no proporcionó la información. Esto quiere decir que existe la posibilidad de que la autoridad haya gastado más o menos dinero en la práctica de inspecciones. Como hemos visto para otras jurisdicciones, sí es importante la información del presupuesto ejercido porque puede ser mucho menor al asignado.

### B. Cantidad de personas inspectoras

El estado de Guanajuato proporcionó información sobre las personas inspectoras respecto de los años 2015 a 2023. Durante todo el periodo, el número de plazas osciló entre 11 y 13, cerrando el 2023 con 12.

<i>Personas inspectoras adscritas a la Subsecretaría del Trabajo y Previsión Social del estado de Guanajuato</i>									
Género	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Hombres	6	4	4	4	4	7	7	9	8
Mujeres	7	7	7	7	7	5	5	4	4
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>12</b>

Fuente: información proporcionada por la Subsecretaría del Trabajo y Previsión Social del estado de Guanajuato.

Con la información proporcionada por la autoridad inspectiva de Guanajuato, podemos saber que en el estado existen 0.42 personas inspectoras por cada 100 mil personas ocupadas, lo que equivale a 0.40 por cada 10 mil unidades económicas.<sup>272</sup>

Si recordamos las tasas que han resultado del análisis de la cantidad de personas inspectoras en cada entidad federativa (Ciudad de México con 0.36, Estado de México con 0.64, Puebla con 0.16) Guanajuato se encuentra entre las entidades con menos personas inspectoras por cada 100 mil personas ocupadas y cada 10 mil unidades económicas; si bien, no tiene la tasa más baja de las entidades analizadas, está lejos de la tasa federal (que es 1.1) y mucho más lejos de la media mundial (que es 5.8).

<sup>272</sup> Las tasas del estado de Guanajuato fueron calculadas considerando 293,089 unidades económicas y una población ocupada de 2,8 millones.

En relación con la distribución por género, destaca que entre 2015 y 2019, había más mujeres que hombres trabajando como personas inspectoras. La tendencia se revirtió en 2020. En 2023, por cada mujer inspectora, había 2 hombres inspectores.

## Perfil y capacitación de las personas inspectoras

### A. **Perfil de estudios, sueldo y tipo de contratación**

La autoridad laboral informó que todas las personas inspectoras adscritas a la entidad federativa durante el periodo solicitado cuentan con estudios de licenciatura e ingeniería terminados. De forma concreta, informó que han tenido personas con licenciaturas en derecho, administración de empresas e ingeniería en relaciones industriales.

En lo que respecta al salario, la autoridad proporcionó la liga del tabulador de sueldos del Poder Ejecutivo del estado. Sin embargo, este solo tiene información sobre el año corriente, por lo que solo se pudo conocer el salario que percibieron las personas inspectoras del trabajo durante 2024, **el cual fue de \$15,547.05 pesos netos mensuales.**

### B. **Capacitaciones**

Solicitamos información sobre capacitaciones en materia del Convenio núm. 190 de la OIT, la NOM-035, la NOM-037 y violencia laboral. La autoridad laboral del estado de Guanajuato informó que imparte capacitaciones sobre la NOM-035, y que anualmente la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato comparte su calendario de capacitaciones, que incluye algunas sobre violencia laboral, acoso y hostigamiento.

No brindó información sobre cuántas capacitaciones de hecho han tomado las personas inspectoras. Tampoco proporcionó el calendario de capacitaciones de la Procuraduría.

La consulta de los informes anuales de actividades de la Procuraduría de los Derechos Humanos del estado de Guanajuato para los años 2020 a 2023, arrojó que la Procuraduría realiza **capacitaciones focalizadas a instituciones de gobierno** sobre distintas materias de derechos humanos. Sin embargo, en los años consultados ninguna<sup>273</sup> de las capacitaciones<sup>274</sup> estuvo dirigida a la autoridad laboral<sup>275</sup> del estado.<sup>276</sup>

<sup>273</sup> Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, *Vigésimoséptimo informe de actividades (enero a diciembre de 2020)*, 2021, p. 16.

<sup>274</sup> Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, *Informe de actividades 2021, 2022*, p. 3 y 4.

<sup>275</sup> Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, *Informe de actividades 2023, 2024*, pp. 57-59.

<sup>276</sup> Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, *Informe de actividades 2022, 2024*, p. 54.

## Número de inspecciones y violaciones a disposiciones específicas

### A. *Inspecciones ordinarias*

La autoridad laboral de Guanajuato informó que ha realizado un total de 15,650 inspecciones de carácter ordinario en el periodo de 2015 a 2023. Desafortunadamente, la autoridad no fue capaz de proporcionar mayor desagregación, por lo que no se sabe si las inspecciones fueron de carácter inicial, periódico o de comprobación.

<i>Inspecciones ordinarias practicadas por la autoridad laboral de Guanajuato</i>									
2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Total
1782	2066	2016	2401	1274	870	1524	1788	1929	15650

Fuente: información proporcionada por la Subsecretaría del Trabajo y Previsión Social del estado de Guanajuato.

Asimismo, a pesar de que proveyó información sobre dónde fueron practicadas las inspecciones, no dio claridad sobre cuántas de estas fueron desahogadas en cada lugar, por lo que no es posible determinar las tendencias de inspección dentro de la entidad federativa.

Lo que sí nos muestra la información proporcionada por el estado es que en Guanajuato se practica una cantidad importante de inspecciones, tanto en números absolutos como en términos de la población ocupada y las unidades económicas.

Por ejemplo, durante 2023 la autoridad inspectiva realizó casi **69 inspecciones ordinarias por cada 100 mil personas ocupadas** o **casi 65.8 por cada 10 mil unidades económicas**.

Es decir, Guanajuato practicó casi el triple de inspecciones ordinarias por cada 100 mil personas ocupadas, que las inspecciones de todos los tipos que practicaron la Ciudad de México y el Estado de México.

### B. *Inspecciones extraordinarias*

**En el estado de Guanajuato, las inspecciones extraordinarias solo representan el 10.24% de los procedimientos de inspección que practica la autoridad laboral, si se consideran los totales entre 2015 y 2023.** Esta tendencia se mantiene en el tiempo.

Los datos presentados sobre inspecciones extraordinarias no parecen seguir una tendencia. Esto podría deberse a que la autoridad laboral en Guanajuato sí tiene programas anuales de inspección que se enfocan en el desahogo de inspecciones ordinarias, con énfasis en la prevención y en la detección temprana de riesgos.

<i>Inspecciones extraordinarias practicadas por la autoridad laboral de Guanajuato</i>									
2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Total
151	446	280	251	273	135	412	264	353	2565

Fuente: información proporcionada por la Subsecretaría del Trabajo y Previsión Social del estado de Guanajuato.

Una vez más, a pesar de que la autoridad sí proveyó información sobre los municipios en donde se practicaron estas inspecciones, no es posible saber en cuáles ocurren con mayor frecuencia. Tampoco conocemos en qué industrias se están practicando las inspecciones.

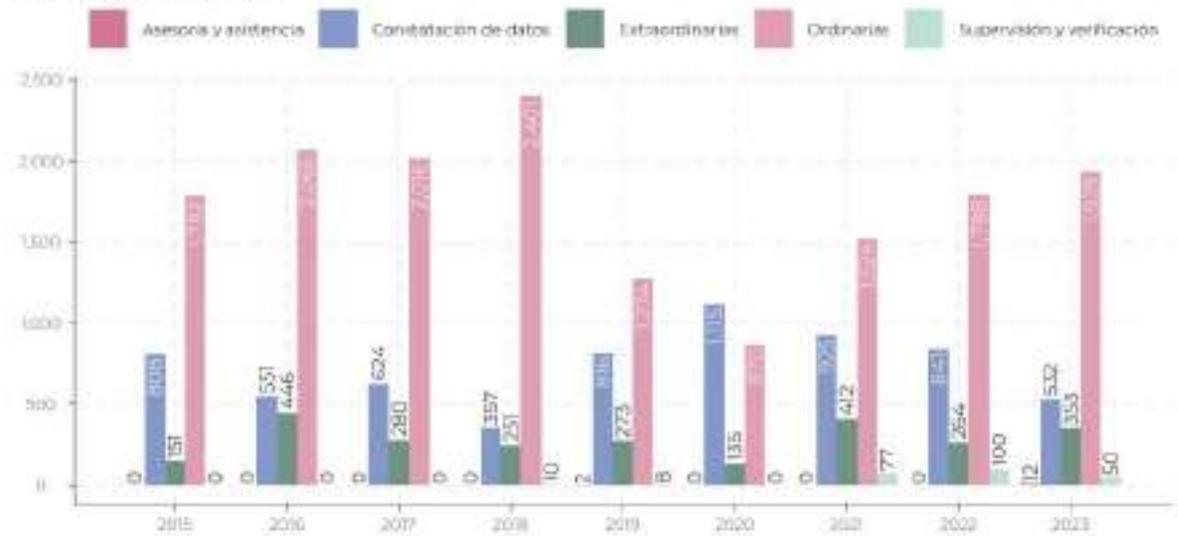
También se desconoce el motivo por el que se realizaron las inspecciones extraordinarias, ya que la autoridad se limitó a citar las fracciones del artículo 28 del Reglamento, en las que se establecen los supuestos genéricos en los que proceden las inspecciones extraordinarias, sin decir por cuál de los distintos supuestos estaba accionando.

### **C. Todas las demás inspecciones**

En lo que respecta a las inspecciones de asesoría y asistencia, la entidad informó que solo ha realizado 14 en todo el periodo sobre el que se le preguntó: 2 en abril de 2019 y 12 entre los meses de septiembre y octubre de 2023. Todas las inspecciones fueron a solicitud de parte. Por otro lado, la autoridad laboral informó que entre 2015 y 2023, realizó un total de 245 inspecciones de supervisión y verificación, la mayoría de ellas entre 2021 y 2023.

## Número de inspecciones realizadas por la Subsecretaría del Trabajo y Previsión Social del estado de Guanajuato

Por año y tipo de inspección



Fuente: Información proporcionada por la Subsecretaría del Trabajo y Previsión Social del estado de Guanajuato en respuesta a solicitudes de acceso a la información pública.

Por último, la autoridad informó que entre 2015 y 2023 realizó un total de 6,569 inspecciones de constatación de datos, que es el segundo tipo de inspección que más se realiza en el estado.

Al tomar en consideración todas las visitas de inspección que realizó la entidad federativa en el año 2023, se aprecia que **la autoridad inspectiva de Guanajuato practicó 102 inspecciones por cada 100 mil personas ocupadas**. En términos de unidades económicas, significa que verificó las condiciones laborales de **98 centros de trabajo por cada 10 mil establecimientos que hay en el estado**. Esto significa que de las entidades analizadas para el informe, es la que más inspecciones realizó.

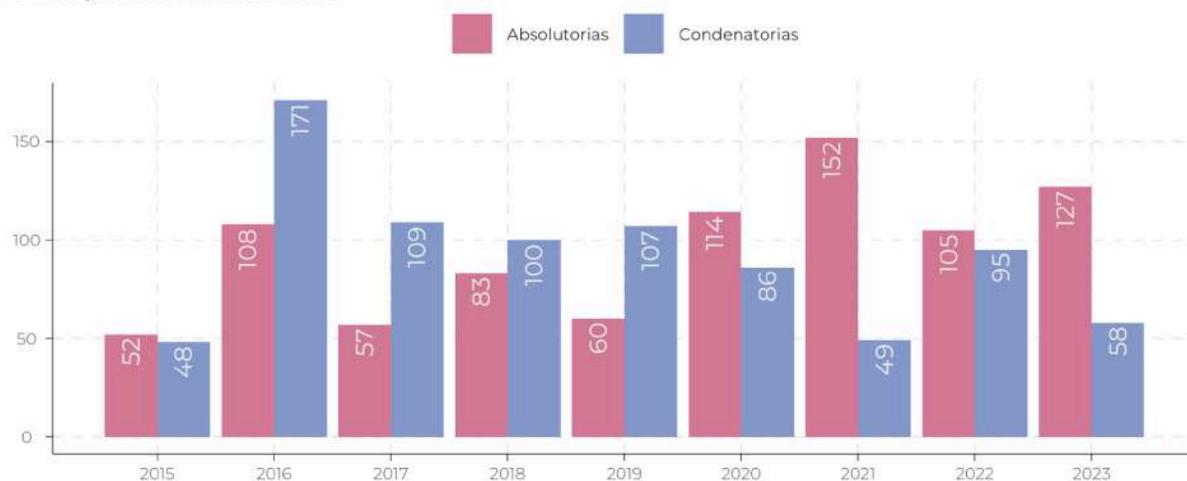
### D. Violaciones a la normatividad laboral

La autoridad informó que entre 2015 y 2023 inició un total de 1,821 procedimientos administrativos sancionadores derivados de violaciones a disposiciones laborales identificadas durante el desahogo de procedimientos de inspección. Esto significa que en el 7.27% de las inspecciones practicadas se encontraron indicios de violaciones a la normatividad laboral que la persona empleadora no fue capaz de desvirtuar durante el procedimiento de inspección y que terminaron en un proceso administrativo sancionador.

De estos procedimientos, se emitieron 1,681 resoluciones: 858 de carácter absolutorio y 823 de carácter condenatorio. Esto quiere decir que **si la autoridad laboral de Guanajuato inicia un procedimiento administrativo sancionador en contra de una persona, es más probable que esta sea absuelta que condenada**, algo que se sale de la tendencia detectada en la Federación y otras entidades federativas. Como puede observarse, esta es una tendencia que se ha manifestado en los últimos años, ya que durante la primera parte del periodo (2015-2019) cuestionado, las resoluciones que más se emitían eran las de carácter condenatorio.

### Resoluciones a inspecciones realizadas por la Subsecretaría del Trabajo y Previsión Social del estado de Guanajuato

Por año y sentido de la resolución



Fuente: información proporcionada por la Subsecretaría del Trabajo y Previsión Social del estado de Guanajuato en respuesta a solicitudes de acceso a la información pública.

Respecto a las inspecciones para consultar disposiciones específicas de la legislación (como los artículos 132 y 133 de la LFT), la autoridad laboral señaló no tener un registro con la especificidad suficiente para dar respuesta a la pregunta. Asimismo, señaló no tener registro de haber practicado inspecciones para verificar las condiciones de las personas migrantes, la existencia de estancias de lactancia o el cumplimiento de las normas en materia de igualdad de género.

Respecto de la verificación de la situación de las personas en situación de informalidad laboral, la autoridad manifestó que:

“Se informa a la persona solicitante, que de conformidad a la Ley Federal de Trabajo, al Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones y al Código de Procedimiento y Justicia Administrativa para el Estado y los Municipios de Guanajuato, para que se realicen las visitas de inspección debe expedirse una orden de inspección, en la cual debe especificarse el nombre o razón social del centro de trabajo, así como domicilio, por lo que, de manera específica no se tiene registro de inspecciones al sector informal”.<sup>277</sup>

Esta respuesta del estado de Guanajuato termina de enunciar una situación que las respuestas (o la falta de estas) por parte de otras autoridades nos viene pronosticando. La razón por la que no se puede verificar la situación de personas con empleos informales o a los centros de trabajo pertenecientes al sector informal **es de carácter legal**: los requisitos necesarios para emitir una orden de inspección son precisamente aquellos que los centros de trabajo del sector suelen no tener, cuestión que deja a las personas que ahí laboran en un estado permanente de indefensión.

## Programas de inspección

La autoridad laboral del estado de Guanajuato proporcionó los programas de inspección referentes a los años 2018 a 2024. Lo primero que destaca es que fue la única entidad federativa que en realidad **cuenta con programas de inspección** que contemplan líneas de acción, estrategias y metas.

Los programas de inspección de la entidad tienen metas tanto internas como externas a la Dirección de Inspección. Establecen objetivos, por ejemplo, para el mantenimiento de los archivos de la Dirección y la calificación de expedientes, así como para la práctica de inspecciones, la inscripción al programa de cumplimiento voluntario y la implementación de emplazamientos por motivo del procedimiento administrativo sancionador.

Lo más interesante respecto del trabajo inspectivo en Guanajuato es que parece estar fuertemente enfocado al trabajo agrícola. Además, tiene como público prioritario a las personas trabajadoras migrantes agrícolas, y en menor medida, a las infancias y mujeres trabajadoras agrícolas. Dado que no tiene información detallada sobre las inspecciones que arrojan posibles violaciones a la normatividad, sin embargo, no es posible saber si ese foco se está reflejando en la detección de ese tipo de violaciones en particular.

---

<sup>277</sup> Poder Ejecutivo de Guanajuato, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 111100500279024, del 21 de agosto de 2024, p.24.

## Coordinación entre autoridades locales y federales

El estado de Guanajuato negó haber firmado convenios de colaboración institucional durante el periodo solicitado y dijo tampoco haber recibido solicitudes de auxilio por parte de la Federación.

## Mecanismos Alternativos a la Inspección

El estado informó tener el programa de autoverificación voluntaria “AutoLab”, cuyo objetivo es “fomentar e impulsar el autocumplimiento de la normativa laboral, brindando una herramienta electrónica mediante la cual los centros de trabajo de competencia local puedan autoevaluarse en el cumplimiento que tienen respecto de las condiciones laborales establecidas en la ley federal del trabajo”.

El programa se enmarca como un ejercicio pedagógico con los siguientes beneficios: identificar las obligaciones que se tienen como persona empleadora; verificar el cumplimiento de la normatividad laboral; obtener recomendaciones precisas por tema; prevenir conflictos laborales y eximirse de la práctica de inspecciones ordinarias por un año.

<i>Centros de trabajo inscritos al programa "AutoLab" de la Secretaría del Trabajo de Guanajuato</i>									
2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Total
484	548	559	646	633	694	770	864	769	5,968

Fuente: información proporcionada por la Subsecretaría del Trabajo y Previsión Social del estado de Guanajuato.

**Entre 2015 y 2023 se han inscrito 5,968 centros de trabajo al programa “AutoLab”, lo que se traduce en 203 centros de trabajo inscritos por cada 10 mil unidades económicas.** Esto convierte al programa AutoLab en Guanajuato en el mecanismo con la tasa de inscripción más alta de todos los mecanismos analizados, toda vez que mecanismos como el VELAVO y el Programa de Autoverificación de Condiciones Generales de Trabajo en Línea del Estado de México solo tienen 0.28 y 94 centros de trabajo inscritos por cada 10 mil unidades económicas, respectivamente.

Además, la autoridad informó que se han emitido 6,004 constancias de cumplimiento a centros de trabajo inscritos en el programa.

Los municipios que han obtenido más constancias de cumplimiento son **León e Irapuato.**

## Recapitulando a Guanajuato

El estado de Guanajuato informó que para verificar las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras en la entidad designa, en promedio, **\$11.5 millones de pesos** a la actividad de “vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral a los patrones de los centros de trabajo del estado”. **La especificidad del etiquetado presupuestario de la entidad nos permite conocer que el costo promedio de la inspección es de \$3,338 pesos.**

Para llevar a cabo las inspecciones, Guanajuato tiene una plantilla de **12 personas** inspectoras. De estas, 4 son mujeres y 8 hombres, **por lo que no se cumple con el principio de paridad de género en el empleo.** En el estado hay 0.42 personas inspectoras por cada 100 mil personas ocupadas, lo que lo convierte en uno de los estados analizados con menos personal.

Todas las personas inspectoras tienen estudios de licenciatura o ingeniería terminados. En materia de capacitaciones, la autoridad informó que ha impartido capacitaciones en materia de la NOM-035, aunque no podemos conocer con más detalle el formato, contenido y evaluación de las capacitaciones.

Respecto de las inspecciones que practica, la autoridad informó haber realizado 25,043 inspecciones entre 2015 y 2023. **En ese sentido, la entidad practicó 102 inspecciones por cada 100 mil personas ocupadas.** De estas, el tipo de inspección que más practicó fue la de carácter ordinario, que representó el 62% del total de inspecciones.

Además, la autoridad informó haber iniciado 1,821 procedimientos administrativos sancionadores y haber emitido 1,681 resoluciones, **respecto de las cuales 51% fue de carácter absolutorio y 49% fue de carácter condenatorio.**

Esto quiere decir que se iniciaron procedimientos administrativos sancionadores solamente en el 7.27% de los casos. Se desconoce cuáles fueron las disposiciones de la normatividad laboral que fueron violadas o supuestamente violadas.

Destaca que Guanajuato sí cuenta con programas de inspección, que han estado fuertemente enfocados al trabajo agrícola.

Por su parte, la entidad tiene un programa de verificación voluntaria llamado AutoLab, que cuenta con 5,968 centros de trabajo inscritos o lo que es igual a 203 centros de trabajo inscritos por cada 10 mil unidades económicas. El programa ha emitido 6,004 constancias de cumplimiento.

**Uno. Sobre el presupuesto.** Se recomienda que la Subsecretaría del Trabajo transparente el ejercicio de los recursos destinados a la actividad de inspección.

**Dos. Sobre las personas inspectoras.** Se recomienda que se aprueben más plazas de personal inspectivo y aumente la cantidad de personas inspectoras. Se recomienda que la asignación de estas plazas se haga atendiendo al principio de paridad de género en el empleo.

Se recomienda que la autoridad haga una asignación territorial de las personas inspectoras, asignando un número específico de estas a cada municipio del estado, con el objetivo de que generen conocimientos especializados sobre los municipios e industrias que ahí operan, así como las dinámicas de las unidades económicas que las componen.

Esta medida también ayudaría a que la práctica de inspecciones no se concentre en solo algunos municipios del estado y permitiría que todos reciban atención pareja por parte de la autoridad inspectiva.

**Tres. Sobre las capacitaciones al personal inspectivo.** Se recomienda que la autoridad realice un plan de capacitación con el objetivo de crear espacios de formación para actualizar a las personas inspectoras en materia de las últimas reformas a la legislación laboral.

En ese sentido, se recomienda que el plan de capacitación haga énfasis en la formación de las personas inspectoras en materia del Convenio núm. 190, las personas históricamente discriminadas y las personas en situación de vulnerabilidad laboral, como aquellas contratadas bajo esquemas de empleo informal y de subcontratación.

**Cuatro. Sobre el registro de información en materia de capacitación.** Se recomienda que parte del diseño del plan de capacitación se enfoque en definir criterios de registro de las actividades de formación, así como sus resultados. En particular, es de suma importancia que la Secretaría registre y cree indicadores con base en:

- El formato de la capacitación;
- La duración de la capacitación;
- Los criterios de evaluación;
- Los resultados de la capacitación;
- El seguimiento realizado a las personas capacitadas.

**Cinco. Sobre el registro de la información de las inspecciones.** Se recomienda que la autoridad realice un mejor registro y resguardo de la información referente a las inspecciones que practica, haciendo énfasis en registrar:

- Datos identificadores del centro de trabajo inspeccionado;

Respecto este inciso, es importante que la autoridad cree “historiales” de los centros de trabajo, con información sobre el número, tipo y frecuencia de las inspecciones que les han sido practicadas, con la finalidad de que la autoridad inspectiva pueda crear indicadores sobre la periodicidad y el promedio de las inspecciones.

- El motivo por el cuál se desahogó la inspección;

Respecto de este inciso, es importante que la autoridad cree un listado de situaciones recurrentes que estén llevando a la práctica de inspecciones, sobre todo aquellas de carácter extraordinario.

- Los resultados de la inspección;

Respecto de este inciso, es importante que, en el caso de que se encontrara con la posible violación a la normatividad laboral, la autoridad sea exhaustiva en el registro de las causales de violación, con el objetivo de crear indicadores que den cuenta sobre qué disposiciones de la normativa laboral están siendo violadas.

**Seis. Sobre las inspecciones en materia de violencia en el empleo.** Se recomienda que la autoridad practique operativos focalizados de inspección en materia de violencia y acoso en el empleo con la finalidad de verificar si en los centros de trabajo se cumplen las nuevas disposiciones en la materia, tanto la establecidas en el Convenio núm. 190 como las establecidas en la NOM-035.

**Siete. Sobre las inspecciones a la economía informal y el empleo informal.** Se recomienda que la autoridad **comience a verificar las condiciones de trabajo de la economía informal y el empleo informal**, con base en un enfoque territorial basado en la verificación “a pie” de los centros de trabajo.

## Tlaxcala<sup>278</sup>

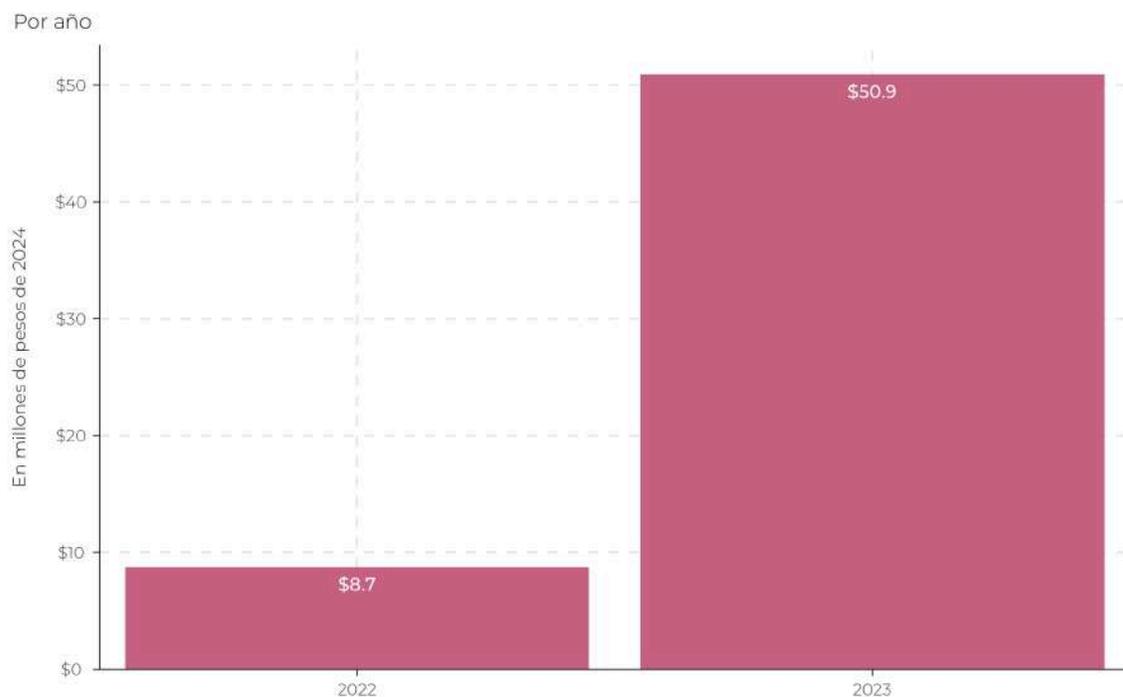
### Capacidad institucional

#### A. Presupuesto

El estado de Tlaxcala proveyó documentación ilegible para responder a las preguntas en materia de presupuesto.<sup>279</sup> Sin embargo, la revisión de los Presupuestos de Egresos del Estado permitió conocer que en 2022, año en que se creó la actual Secretaría de Trabajo y Competitividad, a esta se le asignaron \$8,008,416.00 pesos; para 2023, esta cantidad se sextuplicó y alcanzó un total de \$49,150,167.00 pesos.<sup>280</sup>

Es importante mencionar que todos los recursos de la Secretaría se asignaron al Despacho del Secretario del Trabajo, por lo que hay una total falta de transparencia sobre la manera en la que los recursos son utilizados al interior de la Secretaría.

*Presupuesto asignado a la Secretaría del Trabajo y Competitividad del estado de Tlaxcala*



Fuente: Información proporcionada en respuesta a solicitud de acceso a la información pública.

<sup>278</sup> Para obtener información referente al estado de Tlaxcala, fue necesario interponer recursos de revisión en 20 de las 39 solicitudes de acceso a información pública que se presentaron.

<sup>279</sup> Se dio respuesta a la solicitud de información mediante archivos que contenían fotocopias de otras fotocopias que posteriormente fueron escaneadas. Esto provocó que parte del texto que contenía la información fuera borroso, pequeño y difícil de entender. Véase Secretaría de Trabajo y Competitividad de Tlaxcala, Respuestas a solicitudes de acceso a la información pública, folios número 292808624000080 y 292808624000081, del 2 de abril de 2024.

<sup>280</sup> Cuenta Pública de Tlaxcala

Es urgente que la autoridad laboral de Tlaxcala atienda sus obligaciones de transparencia e informe cómo utiliza el presupuesto aprobado para la Secretaría; sobre todo, debe informar sobre el presupuesto que se asigna a la inspección laboral.

### **B. Cantidad de personas inspectoras**

El estado de Tlaxcala solo proporcionó información respecto del año 2023, señalando que en ese periodo tuvo a 5 personas que desempeñaron labores de inspección: 4 hombres y 1 mujer.<sup>281</sup>

Esto significa que en Tlaxcala **hay 0.70 personas inspectoras por cada 100 mil personas ocupadas**, lo que equivale a **0.51 personas inspectoras por cada 10 mil unidades económicas**.<sup>282</sup> En ese sentido, la plantilla inspectiva del estado de Tlaxcala se encuentra dentro de las tasas más altas del rango observado en los otros estados prioritarios.

## Perfil y capacitación de las personas inspectoras

### **A. Perfil de estudios, sueldo y tipo de contratación**

El estado de Tlaxcala informó que, de las 5 personas inspectoras, 3 cuentan con licenciatura en derecho, 1 es ingeniera en química y la otra tiene bachillerato general.<sup>283</sup>

Respecto de su percepción económica, la Secretaría respondió solamente con datos del año 2022 y 2023. **La información proporcionada es prácticamente ilegible, pero se pudo construir un rango salarial de \$10,000.00 a \$11,500.00 pesos mensuales brutos**.<sup>284</sup>

La Secretaría no informó sobre el tipo de contratación bajo el que están las personas inspectoras que desempeñan labores de inspección en la entidad.

A partir del testimonio de una persona inspectora del trabajo en Tlaxcala, podemos conocer más sobre las condiciones en las que realiza su trabajo:

<sup>281</sup> Secretaría de Trabajo y Competitividad de Tlaxcala, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 292808624000047, del 5 de febrero de 2024.

<sup>282</sup> Las tasas del estado de Tlaxcala fueron calculadas 97,544 unidades económicas y una población ocupada 642 mil personas ocupadas.

<sup>283</sup> Secretaría de Trabajo y Competitividad de Tlaxcala, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 292808624000048, del 5 de febrero de 2024.

<sup>284</sup> Secretaría de Trabajo y Competitividad de Tlaxcala, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 292808624000049, del 5 de febrero de 2024.

“La falta de recursos, como vehículos y viáticos, puede afectar la efectividad de las inspecciones. Algunos inspectores se ven obligados a aceptar condiciones desfavorables debido a estas limitaciones”. En ese sentido, comentó que “mejorar la asignación de recursos y la logística podría aumentar la capacidad de las personas inspectoras para realizar su trabajo de manera efectiva”.

La persona también señaló la precarización del trabajo de las personas inspectoras, y habló sobre largas jornadas laborales y bajos salarios. La percepción de la persona entrevistada es que la falta de actualización salarial y la ausencia de viáticos adecuados contribuyen a la insatisfacción laboral y a la disminución de la calidad del trabajo realizado.<sup>285</sup>

## **B. Capacitaciones**

También se solicitó información sobre capacitaciones en materia del Convenio núm. 190<sup>286</sup> de la OIT y la NOM-037.<sup>287</sup> La autoridad laboral del estado de Tlaxcala dijo no contar con información sobre capacitaciones a las personas inspectoras en ninguna de las materias. En materia de la NOM-035<sup>288</sup> y violencia laboral, la autoridad confirmó que las personas inspectoras no han recibido capacitación en ese rubro.<sup>289</sup>

De acuerdo con la persona entrevistada cuyo testimonio retomamos anteriormente, las capacitaciones consisten en cursos y talleres que abarcan una variedad de temas, como normativas laborales actualizadas, procedimientos de inspección, aspectos legales y jurisprudenciales relevantes, técnicas de entrevista, manejo de conflictos, entre otros. Con ello, se busca que las personas inspectoras estén actualizadas en las leyes y regulaciones laborales vigentes, así como en las mejores prácticas de inspección y aplicación de la ley. Además, se ofrecen diferentes modalidades de capacitación, que pueden incluir seminarios virtuales, cursos presenciales, talleres prácticos, diplomados especializados, entre otros.

La persona inspectora entrevistada señaló que este tipo de capacitación puede ser percibida como poco efectiva, especialmente cuando se trata de sesiones en línea, que tienden a ser vistas como cumplimiento de requisitos. En ese aspecto, destacó la importancia de la capacitación presencial y dinámica, especialmente en áreas específicas como la entrevista y la indagación.<sup>290</sup>

---

<sup>285</sup> Entrevista realizada por Igualab, en colaboración con Intersecta, a una persona inspectora de Tlaxcala.

<sup>286</sup> Secretaría de Trabajo y Competitividad de Tlaxcala, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 292808624000051, del 5 de febrero de 2024.

<sup>287</sup> Secretaría de Trabajo y Competitividad de Tlaxcala, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 292808624000053, del 5 de febrero de 2024.

<sup>288</sup> Secretaría de Trabajo y Competitividad de Tlaxcala, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 292808624000052, del 5 de febrero de 2024.

<sup>289</sup> Secretaría de Trabajo y Competitividad de Tlaxcala, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 292808624000054, del 5 de febrero de 2024.

<sup>290</sup> Entrevista realizada por Igualab, en colaboración con Intersecta, a una persona inspectora de Tlaxcala.

## Número de inspecciones y violaciones a disposiciones específicas

En el estado de Tlaxcala, la información proporcionada fue escasa. Dado que la Secretaría del Trabajo y Competitividad de Tlaxcala inició sus funciones en el año 2022, únicamente proporcionó información respecto del año 2023. Sin embargo, incluso la información de ese año fue prácticamente ilegible por el formato en el que fue presentada.

De la información que pudo ser procesada, se rescata que durante 2023 se realizaron 417 inspecciones extraordinarias;<sup>291</sup> de estas, 104 fueron en materia de capacitación y adiestramiento, 150 en materia de condiciones generales de trabajo y 163 en materia de seguridad e higiene. Todas las inspecciones extraordinarias fueron motivadas por una denuncia.

Además, informó que se practicaron 187 inspecciones de constatación de datos,<sup>292</sup> y ninguna inspección de asesoría y asistencia técnica<sup>293</sup> ni de supervisión y verificación. No informó sobre las inspecciones de carácter ordinario.

Esto significa que por cada 100 mil personas ocupadas en el año 2023, se inspeccionó a 93 centros de trabajo en la entidad. En términos de unidades económicas, significa que por cada 10 mil unidades económicas, la autoridad inspectiva verificó las condiciones de casi 62 centros de trabajo. Esto posiciona a Tlaxcala, en comparación con las otras cinco entidades prioritarias que contempla esta investigación, como la tercera entidad con la tasa más alta de inspecciones realizadas en 2023 por cada 10 mil unidades económicas.

No conocemos en qué industrias se están practicando las inspecciones. Por otra parte, si bien la autoridad proporcionó información sobre los municipios que fueron inspeccionados, no informó cuántas y de qué tipo fueron practicadas en cada uno. Sin embargo, destaca que los municipios más recurrentes fueron Tlaxcala, Apizaco y Chiautempan.

Por último, la autoridad laboral informó que durante las inspecciones detectó 299 violaciones a la normatividad: 119 en materia de capacitación y adiestramiento y 180 en materia de condiciones generales de trabajo. Esto significa que se detectaron violaciones a la normatividad laboral en el 72% de los casos de inspecciones practicadas.<sup>294</sup>

<sup>291</sup> Secretaría de Trabajo y Competitividad de Tlaxcala, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 292808624000020, del 4 de febrero de 2024.

<sup>292</sup> Secretaría de Trabajo y Competitividad de Tlaxcala, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 292808624000072, del 2 de abril de 2024.

<sup>293</sup> Secretaría de Trabajo y Competitividad de Tlaxcala, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 292808624000070, del 2 de abril de 2024.

<sup>294</sup> Secretaría de Trabajo y Competitividad de Tlaxcala, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 292808624000071, del 2 de abril de 2024.

Destaca que la autoridad afirmó que “el departamento de inspección laboral no emite ningún tipo de resolución”.<sup>295</sup> La autoridad no aclaró, sin embargo, qué significa eso para efectos de los casos: no sabemos si se corrigieron las violaciones detectadas, si simplemente se emitieron recomendaciones o qué sucedió.

## Programas de inspección

El estado de Tlaxcala respondió la pregunta acerca de sus programas de inspección con información ilegible. Sin embargo, de lo que fue posible analizar, sus programas de inspección más bien son programas de trabajo con metas cuantitativas de algún tipo.<sup>296</sup>

## Coordinación entre autoridades locales y federales

El estado de Tlaxcala negó haber firmado convenios de colaboración interinstitucional<sup>297</sup> o haber recibido solicitudes de auxilio por parte de la autoridad federal.<sup>298</sup>

## Mecanismos Alternativos a la Inspección

El estado de Tlaxcala no proveyó información sobre la existencia de Mecanismos Alternativos a la Inspección en su entidad.<sup>299</sup>

La revisión del micrositio de la Secretaría de Trabajo y Competitividad de Tlaxcala tampoco ofreció información sobre la existencia de algún mecanismo.

## Recapitulando a Tlaxcala

El estado de Tlaxcala proporcionó información ilegible que dificultó el procesamiento de los datos y el análisis de la actividad inspectiva en la entidad.

En ese sentido, desafortunadamente no conocemos ni el presupuesto asignado a la inspección laboral ni el asignado a la unidad administrativa que se encarga de llevar a cabo las inspecciones en el estado.

---

<sup>295</sup> *Ídem*.

<sup>296</sup> Secretaría de Trabajo y Competitividad de Tlaxcala, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 292808624000078, del 2 de abril de 2024.

<sup>297</sup> Secretaría de Trabajo y Competitividad de Tlaxcala, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 292808624000055, del 5 de febrero de 2024.

<sup>298</sup> Secretaría de Trabajo y Competitividad de Tlaxcala, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 292808624000056, del 5 de febrero de 2024.

<sup>299</sup> Secretaría de Trabajo y Competitividad de Tlaxcala, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 292808624000057, del 5 de febrero de 2024.

Respecto de las personas inspectoras, el estado cuenta con una plantilla inspectiva de 5 personas: 4 hombres y 1 mujer. Esto significa que **hay 0.70 personas inspectoras por cada 100 mil personas ocupadas**.

De estas 5 personas inspectoras, 3 cuentan con licenciatura en derecho, 1 es ingeniera química y la otra tiene bachillerato general. Las personas inspectoras no han tomado ningún tipo de capacitación sobre el Convenio núm. 190, la NOM-037, la NOM-035 ni sobre violencia laboral.

Respecto de la práctica de inspecciones, la autoridad informó que en 2023 realizó 604 inspecciones: 417 de carácter extraordinario y 187 de constatación de datos. Esto quiere decir que se practicaron 93 inspecciones por cada 100 mil personas ocupadas en la entidad. Preocupa, sin embargo, que no se reportó una sola inspección ordinaria.

Asimismo, la autoridad informó haber detectado violaciones a las disposiciones laborales en el 72% de las inspecciones extraordinarias que realizó, la mayoría de las cuales derivaron de denuncias. Sin embargo, afirmó que no se emiten resoluciones de ningún tipo; es decir, no se inician procedimientos administrativos sancionadores.

A pesar de que sí proporcionó información en materia de los programas anuales de inspección, esta no pudo analizarse porque era ilegible. Por otro lado, negó tener relaciones de colaboración con la autoridad federal y no informó sobre la existencia de mecanismos alternativos a la inspección.

### *Recomendaciones*

**Uno. Sobre el presupuesto.** Se recomienda que la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo transparente la asignación y ejercicio de los recursos destinados a la actividad de inspección, así como los recursos asignados a la unidad administrativa que se encarga de llevar a cabo las inspecciones en la entidad federativa.

**Dos. Sobre las personas inspectoras.** Se recomienda que la autoridad tome medidas para asegurar que la plantilla de personas inspectoras cumpla con el principio de paridad de género.

Se sugiere que, si no lo está haciendo, la autoridad haga una asignación territorial de las personas inspectoras, asignando un número específico de estas a cada municipio del estado, con el objetivo de que generen conocimientos especializados sobre los municipios e industrias que ahí operan, así como las dinámicas de las unidades económicas que las componen.

Esta medida también ayudaría a que la práctica de inspecciones no se concentre solo en algunos municipios del estado y permitiría que todos reciban atención pareja por parte de la autoridad inspectiva

**Tres. Sobre el registro de la información de las personas inspectoras.** Se recomienda que la autoridad guarde registro de la información profesional de las personas inspectoras. Como mínimo, este registro deberá contener:

- Datos identificatorios de las personas inspectoras, incluyendo su pertenencia a grupos históricamente discriminados;
- El último grado de estudios de la persona inspectora;
- Los espacios de educación continua que ha tomado, tanto externos como internos;
- Datos sobre sus condiciones de empleo: salario, antigüedad y promociones.

**Cuatro. Sobre las capacitaciones al personal inspectivo.** Se recomienda que la autoridad realice un plan de capacitación con el objetivo de crear espacios de formación para actualizar a las personas inspectoras en materia de las últimas reformas a la legislación laboral.

En ese sentido, se recomienda que el plan de capacitación haga énfasis en la formación de las personas inspectoras en materia del Convenio núm. 190, las personas históricamente discriminadas y las personas en situación de vulnerabilidad laboral, como aquellas contratadas bajo esquemas de empleo informal y de subcontratación.

**Cinco. Sobre el registro de información en materia de capacitación.** Se recomienda que parte del diseño del plan de capacitación se enfoque en definir criterios de registro de las actividades de formación, así como sus resultados. En particular, es de suma importancia que la Secretaría registre y cree indicadores con base en:

- El formato de la capacitación;
- La duración de la capacitación;
- Los criterios de evaluación;
- Los resultados de la capacitación;
- El seguimiento realizado a las personas capacitadas.

**Seis. Sobre las inspecciones.** Se recomienda que la autoridad priorice la práctica de inspecciones de carácter ordinario, así como las inspecciones de asesoría y asistencia técnica, con el motivo de convertir la inspección laboral estatal en una herramienta de prevención y detección temprana del incumplimiento a las disposiciones laborales.

**Siete. Sobre el procedimiento administrativo sancionador.** Se recomienda que la autoridad siga el procedimiento inspectivo como se establece en la ley. De esa forma, tendría que emitir las sanciones correspondientes a las personas empleadoras que, aún habiendo tenido oportunidad de subsanar o desvirtuar el incumplimiento a sus obligaciones laborales, no lo hicieron.

**Ocho. Sobre el registro de la información de las inspecciones.** Se recomienda que la autoridad realice un mejor registro y resguardo de la información referente a las inspecciones que practica, haciendo énfasis en registrar:

- Datos identificadores del centro de trabajo inspeccionado;

Respecto este inciso, es importante que la autoridad cree “historiales” de los centros de trabajo, con información sobre el número, tipo y frecuencia de las inspecciones que le han sido practicadas, con la finalidad de que la autoridad inspectiva pueda crear indicadores sobre la periodicidad y el promedio de las inspecciones.

Asimismo, es importante que se registren datos como el giro industrial y la ubicación física del establecimiento, con el objetivo de crear indicadores sobre qué industrias y qué demarcaciones territoriales están siendo objeto de inspección.

- El tipo de inspección que se desahogó;
- El motivo por el cuál se desahogó la inspección;

Respecto de este inciso, es importante que la autoridad cree un listado de situaciones recurrentes que estén llevando a la práctica de inspecciones, sobre todo aquellas de carácter extraordinario.

- Los resultados de la inspección;

Respecto de este inciso, es importante que, en el caso de que se encontrara con la posible violación a la normatividad laboral, la autoridad sea exhaustiva en el registro de las causales de violación, con el objetivo de crear indicadores que den cuenta sobre qué disposiciones de la normativa laboral están siendo violadas.

- Si se inició un procedimiento administrativo sancionador;
- El resultado del procedimiento administrativo sancionador.

Respecto de este inciso, es importante que la autoridad registre no solo las resoluciones de carácter condenatorio o absolutorio, sino también aquellas de carácter improcedente.

**Nueve. Sobre las inspecciones en materia de violencia en el empleo.** Se recomienda que la autoridad practique operativos focalizados de inspección en materia de violencia y acoso en el empleo con la finalidad de verificar si en los centros de trabajo se cumplen las nuevas disposiciones en la materia, tanto la establecidas en el Convenio núm. 190 como las establecidas en la NOM-035.

**Diez. Sobre las inspecciones a la economía informal y el empleo informal.** Se recomienda que la autoridad **comience a verificar las condiciones de trabajo de la economía informal y el empleo informal**, con base en un enfoque territorial basado en la verificación “a pie” de los centros de trabajo.

**Once. Sobre el programa anual de inspección.** Se recomienda que la autoridad comience a diseñar un plan anual de inspección que contenga, al menos:

- Los resultados de la actividad inspectiva del año inmediato anterior;
- Los objetivos que tendrá la actividad inspectiva durante el año en cuestión;
- Las metas numéricas que buscará alcanzar;
- Los protocolos, lineamientos y criterios rectores que deberán seguirse y/o diseñarse;
- Las acciones de vigilancia o de promoción del cumplimiento de la legislación laboral que van a llevarse a cabo además de la práctica de inspecciones, e
- Información sobre las campañas de difusión de la normatividad laboral y de las actividades inspectivas que se pondrán en marcha.

**Doce. Sobre los Mecanismos Alternativos a la Inspección.** Se recomienda que la autoridad ponga en marcha mecanismos alternativos a la inspección, con un enfoque basado en el acompañamiento de los centros de trabajo en el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

Para este fin, se recomienda incluir en el mecanismo una etapa de seguimiento a los centros de trabajo inscritos en la que se lleven a cabo visitas de asesoría y asistencia técnica, se aborde toda la información presentada por las personas empleadoras y se entreviste a las personas trabajadoras.

Asimismo, se recomienda que la autoridad cree indicadores que permitan medir el nivel de éxito que está teniendo el programa, con base en la siguiente información:

- La cantidad de personas empleadoras inscritas en el mecanismo;
- Datos identificatorios de las personas empleadoras, como la actividad económica que desarrollan, el número de personas trabajadoras que pertenecen al centro de trabajo y las veces que habían sido inspeccionados previo a su inscripción al mecanismo;
- La cantidad de personas empleadoras que se reinscribieron al mecanismo el año siguiente;
- La cantidad de personas empleadoras que fueron verificadas de manera aleatoria;
- La cantidad de personas empleadoras que fueron verificadas de manera aleatoria donde se encontraron incongruencias con la información presentada o posibles violaciones a la normatividad laboral.

**Trece. Sobre sus obligaciones en materia de transparencia.** Se recomienda que la autoridad cumpla con sus obligaciones de transparencia y que presente información legible y en formatos digitales adecuados para su análisis y procesamiento.

### Algunos datos para la comparación

A modo de conclusión del apartado sobre la inspección en general, ofrecemos esta tabla que tiene como propósito permitir el contraste rápido de algunos de los indicadores básicos que se presentaron a lo largo de esta sección.

<i>Indicadores para 2023</i>	<i>Jurisdicción</i>						
	<b>Federación</b>	<b>Ciudad de México</b>	<b>Estado de México</b>	<b>Jalisco</b>	<b>Puebla</b>	<b>Guanajuato</b>	<b>Tlaxcala</b>
<b>Número de personas inspectoras</b>	650	17	51	37	5	12	5
<b>Número de personas inspectoras por cada 100 mil personas ocupadas</b>	1.11	0.36	0.64	0.91	0.16	0.42	0.77
<b>Desagregación por género</b>	H:62% M:38%	NA	H: 734% M: 27%	H:81% M: 19%	H: 80% M: 20%	H: 67% M: 33%	H: 80% M: 20%
<b>Salario del 2023<sup>300</sup></b>	\$22,449.25 <sup>301</sup>	\$15,601.09	\$23,422.87	\$9,154.3	\$10,555.19	\$15,547.05	\$10,000 y \$11,500
<b>¿Hay mecanismo alternativo de inspección?</b>	Sí	Sí	Sí	No	No	Sí	No
<b>Número de centros de trabajo en el DENUÉ</b>	6,058,548	458,231	817,094	399,075	405,792	293,089	97,544
<b>Inspecciones realizadas</b>	16,823	1,197	2,042	4,106	750	2,876	604
<b>Inspecciones por cada 100 mil personas ocupadas</b>	3.48	25.51	25.66	101.45	24.98	102.50	93.97

<sup>300</sup> Deflactado a precios del 2024

<sup>301</sup> Salario para la plaza de Inspector Federal Calificado.



## *Lo que sabemos sobre la inspección en la industria indumentaria*

Ya que conocemos cuál es el estado de la herramienta de la inspección laboral a nivel nacional —cuánto presupuesto hay, cuántas personas inspectoras, cuántas inspecciones se realizan y de qué tipo— es momento de preguntarnos qué pasa con la inspección en la industria indumentaria en particular.

Antes de analizar lo que sucede con la inspección en la industria indumentaria, en la siguiente sección presentamos un panorama general sobre esta industria, sus características y su población. Nos parece importante entender los retos y las particularidades que tiene este sector, para después poder construir el enfoque que debería tener la inspección en esta industria.

### **Lo que sabemos de la industria indumentaria**

La industria indumentaria es una de las muchas industrias manufactureras que existen en México y está conformada por dos sectores: el de la industria textil y el de la industria de la confección.

El Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte divide a la industria textil en tres subsectores: (1) la fabricación de insumos textiles y acabados textiles y (2) la fabricación de productos textiles, excepto prendas de vestir. La industria de la confección solo está conformada por el subsector de (3) la fabricación de prendas de vestir.

La fabricación de insumos textiles y acabados textiles se refiere a la manufactura de telas e hilados de diversos materiales. Por otro lado, la fabricación de productos textiles se refiere a la manufactura de productos como colchas, edredones, cojines y almohadas. Cuando hablamos de la fabricación de prendas de vestir, nos referimos a la manufactura de playeras, pantalones, ropa interior, calcetines, entre otros.

Aunque ambas ramas forman parte de un mismo proceso productivo y conforman al sector de la industria indumentaria, las características del sector textil y del sector de la confección son muy diferentes. Por ejemplo, se diferencian respecto a quiénes y en qué condiciones laboran; el dinero que reciben, el tiempo que dedican al trabajo y el lugar en el que se encuentran, entre otras.

# La Industria indumentaria

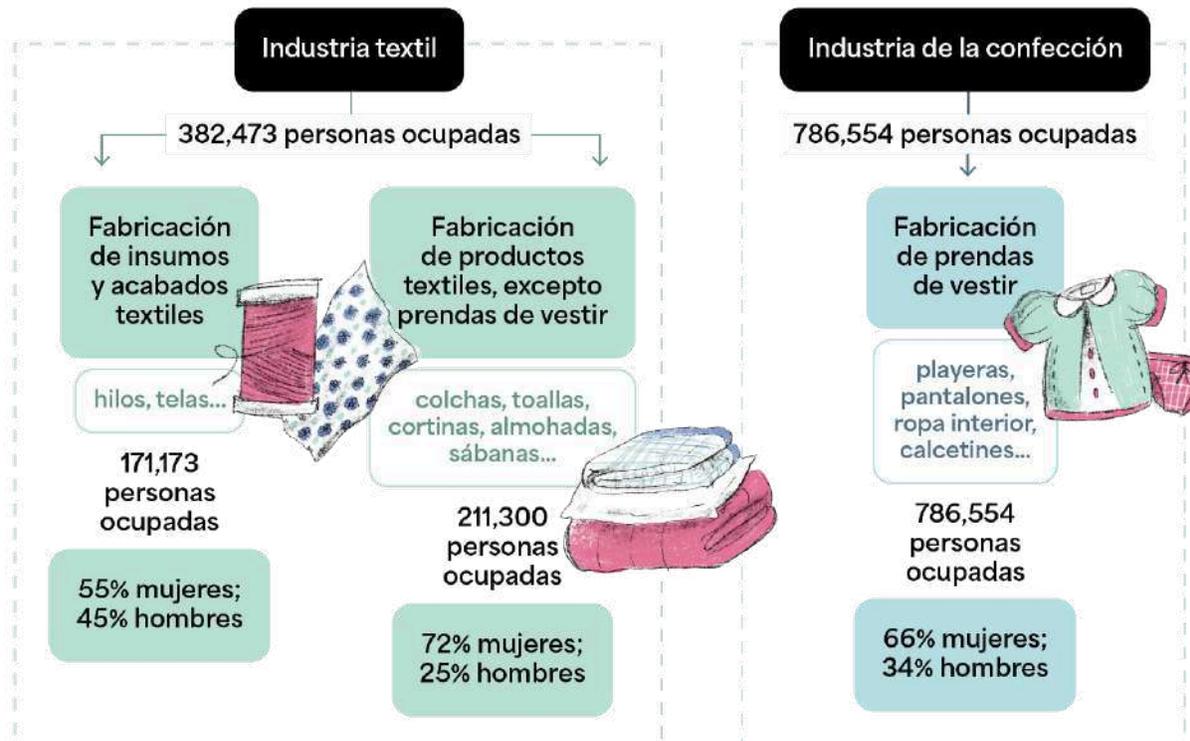
Lo que sabemos de los establecimientos:



Lo que sabemos de las personas en la industria:



Se divide en dos sectores:



Fuente: Los datos de las personas que laboran en esta industria se obtuvieron de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2024); los datos de las unidades económicas provienen del Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (2024) y los Censos Económicos (2019).

## ¿Quiénes trabajan en la industria indumentaria?

Según el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas, en México existen 5,564,612 unidades económicas.<sup>302</sup> Esto quiere decir que en el país existen al menos 5.5 millones de “establecimientos que se encuentran asentados en un lugar de manera permanente y que están delimitados por construcciones e instalaciones fijas, en donde se realiza la producción y/o comercialización de bienes y/o servicios”.<sup>303</sup>

**Según datos del Directorio, la industria indumentaria está conformada por 102,492 unidades económicas,<sup>304</sup> lo que representa 1.8% del total de unidades del país y el 16.77% del total de establecimientos de las industrias manufactureras.**

De los más de 100 mil establecimientos que pertenecen a la industria indumentaria, el 18.1% pertenece al subsector de fabricación de insumos y acabados textiles, el 39.7% a la fabricación de productos textiles, excepto prendas de vestir y el 42.2% a la fabricación de prendas de vestir.

El tamaño de las unidades económicas es bastante homogéneo: el 95.6% de los establecimientos de la industria indumentaria es de tipo micro y, en promedio, está conformado por dos personas.<sup>305</sup>

El 4.4% restante se divide de la siguiente manera: el 3.3% emplea entre 11 y 50 personas (pequeños), el 0.8% entre 51 y 250 personas (medianos), y solo el 0.3% de los establecimientos emplea más de 251 personas (grandes). No obstante, estos últimos acumulan el 50.7% de la producción total de la industria.<sup>306</sup>

Los Censos Económicos de 2019 nos ayudan a caracterizar aún más estos establecimientos. **Según la información del Inegi, mientras que en nuestro país más del 37% de los establecimientos son de carácter formal, en la industria indumentaria solamente el 19% de las unidades económicas lo son.**<sup>307</sup> Es decir, el 81% de los establecimientos de la industria indumentaria son de carácter informal.<sup>308</sup> Asimismo, encontramos que el 75% de las unidades económicas de la industria no lleva un registro contable.<sup>309</sup> Esto nos habla de la poca institucionalidad en la que operan.

<sup>302</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas*, 2024.

<sup>303</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “Glosario de términos: unidades económicas”, *Cuéntame de México*, s.f.

<sup>304</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas*, 2024.

<sup>305</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía y Cámara Nacional de la Industria del Vestido, *Conociendo la industria del vestido*, 2022, p. 10.

<sup>306</sup> *Ibid.*, p.11.

<sup>307</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Fabricación de insumos, acabados textiles y prendas de vestir*, 2021, p. 34.

<sup>308</sup> Los Censos Económicos consideran que una unidad económica es de carácter informal cuando reúnen las siguientes características: (1) tienen cinco personas ocupadas o menos; (2) no pagan seguridad social ni prestaciones sociales; (3) no forman parte de una empresa con varios establecimientos; (4) no cuentan con personal por outsourcing; (5) no tienen gastos por servicios contables, legales o administrativos; (6) no tienen gastos de asesoría comercial, mercadotecnia y servicios conexos; y (7) no llevan un registro contable.

<sup>309</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Fabricación de insumos, acabados textiles y prendas de vestir*, 2021, p. 36.

Por otro lado, durante 2022, **la industria indumentaria generó 519,313 puestos de trabajo, 192 mil correspondientes a la industria textil y 326 mil a la industria de la confección.**<sup>310</sup> La información anterior nos permite concluir que, en términos de empleos, la industria de la confección es más grande que la textil: más del 60% de las personas ocupadas que conforman la industria indumentaria es parte de la industria de la confección. Esto puede deberse a que, aunque es más intensiva en trabajo, también requiere menos capital: por cada millón de pesos invertidos trabajan 15 personas, mientras que en la industria textil trabajan 4 personas por cada millón de pesos invertido.<sup>311</sup>

Los Censos Económicos de 2019<sup>312</sup> también nos permiten conocer las características del personal ocupado que se encuentra trabajando dentro de la industria indumentaria. Destaca que más del 60% de las personas ocupadas de la industria tiene entre 21 a 40 años y su último grado de estudios es la educación básica. También es notable que el 75% del personal ocupado informó no haber recibido ningún tipo de capacitación en su centro de trabajo para el desarrollo de sus actividades.<sup>313</sup>

Otra característica importante de la industria es que el 55% de la población ocupada corresponde a mujeres. También que, durante 2022, las mujeres ocuparon más de 286 mil de los puestos de trabajo de la industria indumentaria, la mayoría de ellos (poco más de 200 mil) en la industria de la confección. **Con base en esta información, podemos concluir que la industria indumentaria está compuesta, en su mayoría, por mujeres, lo que la convierte en una industria manufacturera predominantemente femenina.**

Con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), es posible desagregar esta información a nivel de subsector. Los datos desagregados muestran que durante el primer trimestre de 2024 las mujeres ocuparon el 42.18% del total de puestos del subsector de la fabricación de productos textiles y el 59.25% del total de puestos de la industria de la confección. Sin embargo, en el subsector de la fabricación de insumos textiles, las mujeres solamente componen el 25.68% del total de puestos ocupados.<sup>314</sup>

<sup>310</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía y Cámara Nacional de Industria Textil, *Conociendo la industria textil y de la confección*, 2024, p. 27.

<sup>311</sup> *Ídem*.

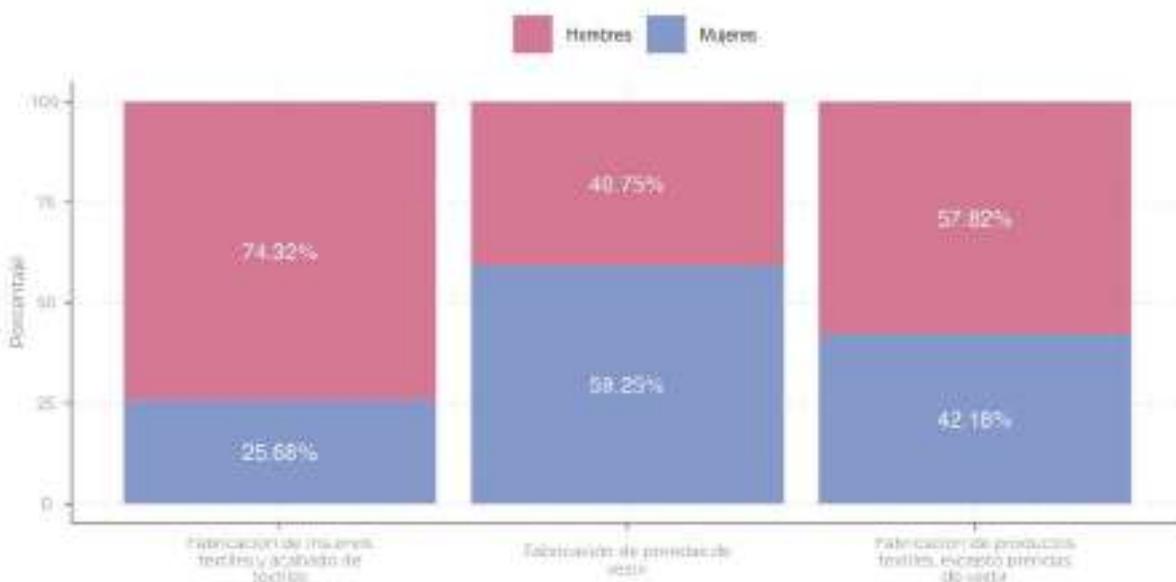
<sup>312</sup> Al momento de la redacción, aún no se publicaban los resultados de los Censos Económicos de 2025, por lo que se omitieron del análisis.

<sup>313</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Fabricación de insumos, acabados textiles y prendas de vestir*, 2021, pp. 43-47.

<sup>314</sup> Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), Primer trimestre del 2024.

### Distribución por sexo de las personas que se desempeñan en distintas ramas de la industria indumentaria

Según la industria, para el primer trimestre de 2024.  
No incluye los micronegocios sin establecimiento.



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), Primer trimestre de 2024

Es importante notar que estos datos solo corresponden a los negocios que entran en la definición de “unidad económica” del Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE), es decir, se trata de aquellos negocios que cuentan con establecimientos con instalaciones físicas permanentes, dedicadas a la producción o comercialización de bienes y servicios.

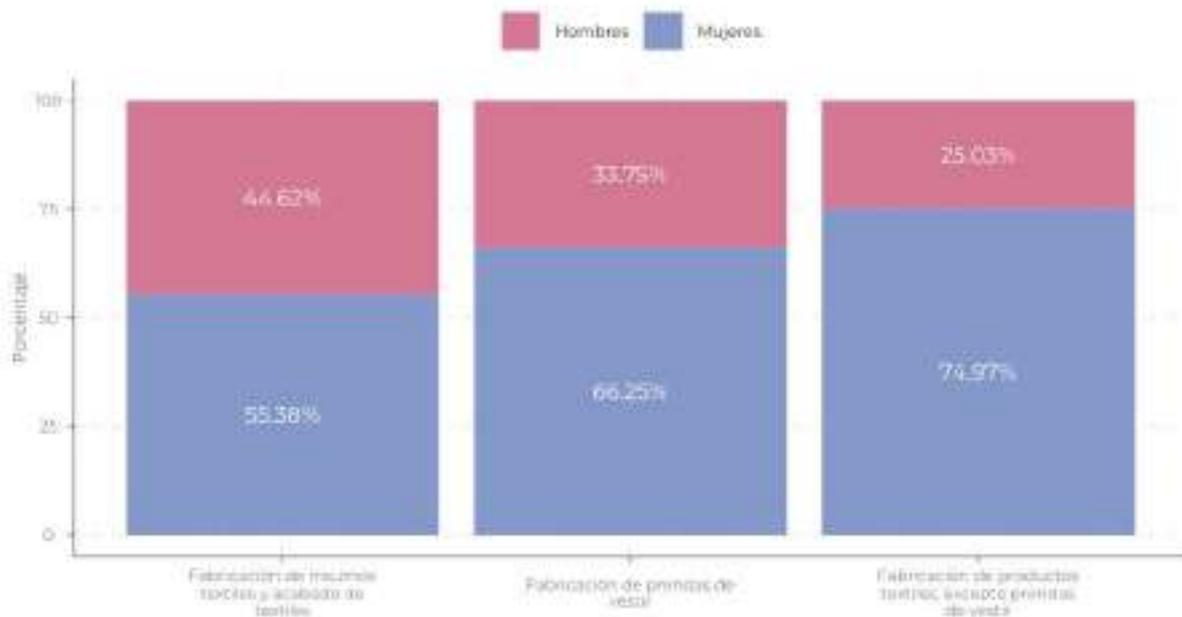
Sin embargo, existen muchos centros de trabajo que no encuadran en la definición del DENUE y que también desarrollan actividades de la industria indumentaria. Afortunadamente la ENOE sí tiene datos que nos permiten entender lo que sucede en estos centros de trabajo, pues también recaba información acerca de los micronegocios que no tienen establecimientos.<sup>315</sup>

Si tomamos en consideración a las personas que trabajan en la industria en micronegocios sin establecimientos, **la población ocupada pasa a ser conformada por 1.1 millones de personas. Además, encontramos que aumenta la proporción de mujeres que conforman la industria indumentaria (a 66%), convirtiéndose en la población trabajadora mayoritaria de todos los sectores.**

<sup>315</sup> La ENOE define a los micronegocios sin establecimiento como aquellas unidades económicas que para realizar sus actividades no cuentan con un lugar determinado ni una instalación fija especial para ello. Algunos ejemplos de micronegocios sin establecimiento son: micronegocios en vehículo con o sin motor; puestos improvisados o fijos en la vía pública; puestos improvisados o semifijos en un tianguis; ambulantes de casa en casa o en la calle; micronegocios cuyas actividades se realizan en el domicilio de los clientes; en su domicilio con o sin una instalación especial.

### Distribución por sexo de las personas que se desempeñan en distintas ramas de la industria indumentaria

Según la industria, para el primer trimestre de 2024. Si incluye los micronegocios sin establecimiento



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) Primer trimestre del 2024

En el subsector de la fabricación de insumos textiles y acabado de textiles, las mujeres pasan de conformar el 25.69% del subsector, al 55.38%. En el subsector de la fabricación de productos textiles, pasan de conformar el 42.18% del subsector, al 74.97% de la población trabajadora.

Incluso en la industria de la confección, donde las mujeres ya constituían la mayoría de la población trabajadora, la proporción aumentó: pasaron de ser el 59.25%, al 66.25% de la fuerza de trabajo.

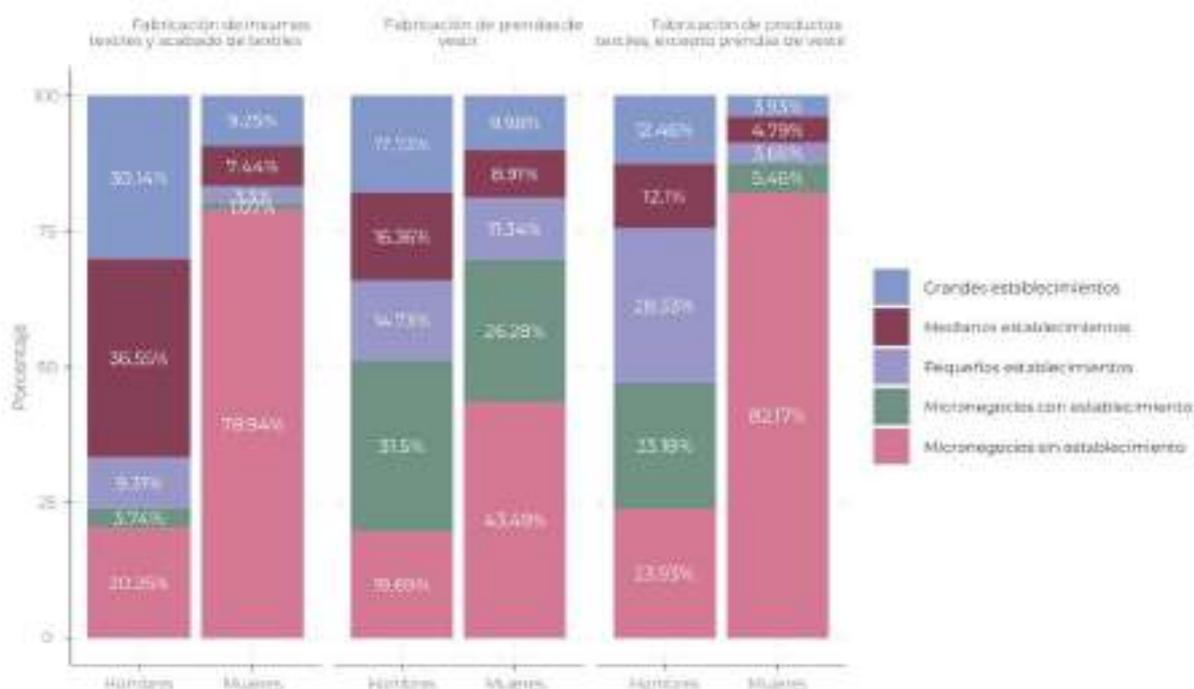
Al desagregar los datos de la ENOE en razón del tamaño de los establecimientos, podemos confirmar que esto sucede porque **las mujeres trabajadoras de la industria indumentaria se concentran en los micronegocios que no tienen establecimiento**. En el subsector de la fabricación de productos textiles, excepto prendas de vestir, el 82.17% de las mujeres se concentra en establecimientos de este tipo. En el subsector de la fabricación de insumos y acabados textiles, la proporción de mujeres trabajadoras en estos establecimientos es similar: ahí

trabaja el 78.94% de las mujeres. Estos datos permiten inferir que la mayoría de los negocios de la industria son “casas-taller”.<sup>316</sup>

Para la industria de la confección este porcentaje disminuye y la distribución de mujeres en las unidades económicas de mayor tamaño aumenta: el 43.49% de las mujeres laboran en micronegocios sin establecimiento; otro 26.28% se encuentra en micronegocios con establecimiento y un 11.34% se encuentra en unidades económicas de tipo pequeño. El 8.91% se encuentra en unidades medianas y un 9.98% se encuentra en centros de trabajo de más de 251 personas trabajadoras.

### Tamaño de unidad económica entre personas que se desempeñan en distintas ramas de la industria indumentaria

Por sexo, para el primer trimestre del 2024



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) Primer trimestre del 2024

Por otro lado, **los hombres trabajadores de la industria no se encuentran tan segregados entre los distintos tipos de establecimientos.** Por ejemplo, podemos observar que en el subsector de la fabricación de insumos y acabados textiles, el 36.66% de los trabajadores de la industria se concentran en establecimientos de tipo mediano; el 30.14% en establecimientos de tipo grande y el 20.25% en micronegocios sin establecimiento.

<sup>316</sup> Las “casas-taller” son un fenómeno de la industria indumentaria y se refieren al establecimiento de centros de producción de prendas de vestir en el espacio de la vivienda, que son llevados por las mujeres del hogar a la par de su jornada doméstica y de cuidados.

Con estos datos podemos comenzar a esbozar el panorama de la industria indumentaria. **Aunque las mujeres son la principal fuente trabajadora de esta industria, se concentran de forma desproporcionada en los centros de trabajo de menor tamaño, mientras que los hombres se encuentran en los establecimientos de mayor tamaño.**

Gracias al esfuerzo de Fundación Avina y la sociedad civil organizada mexicana para conocer las dinámicas socioculturales que se presentan en la industria, **es posible entender que esta división sexual de los establecimientos se debe a la segregación ocupacional por género que se presenta en el proceso productivo de la ropa.**<sup>317</sup> A pesar de que puede que hombres y mujeres ocupen el mismo espacio de trabajo, algunas de las tareas que desarrollan son diferentes; en ese sentido, se pueden bosquejar tres tipos de trabajo que, de manera sistemática, se reservan para la fuerza de trabajo masculina de la industria.

En primer lugar, los puestos de mando dentro de los establecimientos, como las gerencias y las jefaturas de línea de producción, son ocupados en su mayoría por hombres. Esto no es exclusivo de los centros de trabajo tradicionales.<sup>318</sup> En los establecimientos de casa-taller, la división del trabajo perpetúa esta situación: mientras que las mujeres realizan el trabajo manual del negocio familiar en adición a los trabajos domésticos y de cuidado del hogar, los hombres “asumen los roles de supervisores: controlan los ingresos económicos y mantienen los vínculos comerciales”.<sup>319</sup>

En segundo lugar, están los puestos de trabajo que se considera que implican más fuerza física y que tienen más riesgos profesionales. En la industria indumentaria, estos puestos de trabajo suelen concentrarse en tres momentos del proceso productivo: el corte, tratamiento y lavado de la tela.

Tradicionalmente, se ha asumido que este tipo de tareas corresponden a los hombres por los estereotipos de género que los posicionan como “naturalmente más aptos” para manejar material pesado y entrar en contacto con químicos nocivos. Sin embargo, los estereotipos de género no son la única situación que mantiene a las mujeres alejadas de este tipo de puestos. **Lo que termina por expulsar a las mujeres que intentan ingresar a estos espacios es el ambiente de**

---

<sup>317</sup> Equidad de género: Ciudadanía, Trabajo y Familia A.C., Fundación Avina, Iniciativa Arropa, *Diagnóstico de las condiciones de trabajo para las mujeres en la industria indumentaria de Puebla y Tlaxcala*, 2023.

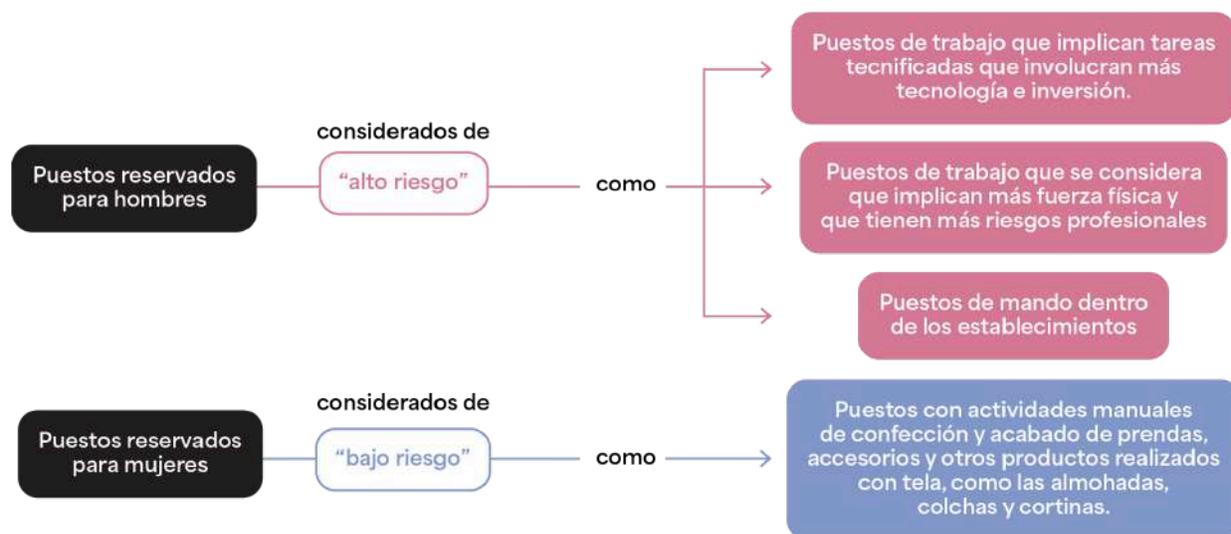
<sup>318</sup> *Ibid.*, p. 51.

<sup>319</sup> *Ibid.*, p. 13.

## trabajo, que se torna hostil por la segregación ocupacional y reproduce prácticas de violencia laboral y sexual.<sup>320</sup>

Por último, se reservan para los hombres aquellos puestos de trabajo que implican tareas tecnificadas que involucran más tecnología e inversión.<sup>321</sup> De acuerdo con una trabajadora de la industria, que fue entrevistada por la organización Equidad de género: Ciudadanía, Trabajo y Familia<sup>322</sup>, esto lleva a que la capacitación y aprendizaje de la maquinaria nueva también se reserve para los hombres, lo que les permite moverse con más facilidad dentro de los eslabones de la cadena de producción y **refuerza la narrativa de que los hombres son más aptos e inteligentes.**<sup>323</sup>

### Segregación ocupacional por género presentada en el proceso productivo de la ropa



Como nos adelantaron los datos, el tipo de trabajo que se reserva para las mujeres son las actividades manuales de confección y acabado de prendas, accesorios y otros productos realizados con tela, como las almohadas, colchas y cortinas. **Es decir, los trabajos que son asumidos como “propios de las mujeres” y que son considerados como “fáciles” y de “bajo riesgo”.**

<sup>320</sup> Equidad de género: Ciudadanía, Trabajo y Familia A.C., Fundación Avina, Iniciativa Arropa, *Diagnóstico de las condiciones de trabajo para las mujeres en la industria indumentaria de Puebla y Tlaxcala*, 2023, p. 47.

<sup>321</sup> *Idem.*

<sup>322</sup> *Idem.*

<sup>323</sup> Equidad de género: Ciudadanía, Trabajo y Familia A.C., Fundación Avina, Iniciativa Arropa, *Diagnóstico de las condiciones de trabajo para las mujeres en la industria indumentaria de Puebla y Tlaxcala*, 2023, p. 47.

Sin embargo, la división sexual del trabajo de la industria no solo afecta las actividades que desarrollan las personas en su día a día, sino que **también afecta los espacios y las condiciones laborales a las que tienen acceso**. En ese sentido, el tipo de trabajo que realizan los hombres de la industria hace que la mayoría se concentre en los establecimientos de mayor tamaño. Ambas situaciones –el hecho de que realicen trabajos que son considerados más demandantes, importantes o difíciles y el hecho de que trabajen en establecimientos más grandes e industrializados– los lleva a tener un mayor acceso a prestaciones laborales básicas, como un contrato de trabajo o el pago de aguinaldo, el reparto de utilidades y vacaciones. Por el contrario, **el tipo de trabajo que es reservado para las mujeres hace que se concentren en establecimientos micro, que suelen estar configurados de manera irregular, y en donde no hay acceso a prestaciones laborales de ningún tipo**.

En la siguiente sección ahondaremos en las características de los centros de trabajo de la industria indumentaria, así como en las condiciones laborales a las que tienen –o no– acceso.

## ¿Cómo son los centros de trabajo de la industria indumentaria?

De acuerdo con los datos mencionados en la sección previa, las mujeres de la industria indumentaria se concentran en los micronegocios sin establecimiento, cuestión que no solo define su espacio físico de trabajo, sino que **también parece dictar el salario al que les es posible acceder y las condiciones laborales en las que desarrollan sus actividades**.

La ENOE nos ayuda a confirmar estas suposiciones. Según los datos disponibles para el primer trimestre de 2024, **77.36% de las mujeres de toda la industria indumentaria se encuentra en la informalidad; en contraste, solo el 49.94% de los hombres se encuentra en esa situación. Esto quiere decir que la mayoría de las mujeres de la industria realiza actividades económicas mediante relaciones laborales que no se sujetan a la legislación nacional y que, por lo tanto, no ofrecen seguridad social ni las prestaciones mínimas relacionadas con el empleo.**<sup>324</sup>

Al desagregar la industria en los tres sectores establecidos por el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte, podemos observar que en el sector de fabricación de insumos textiles, el 78.61% de las mujeres que labora en esta rama de la industria indumentaria lo hace a través de un empleo informal, en contraste con el 76.66% de los hombres. Para la rama de la fabricación de

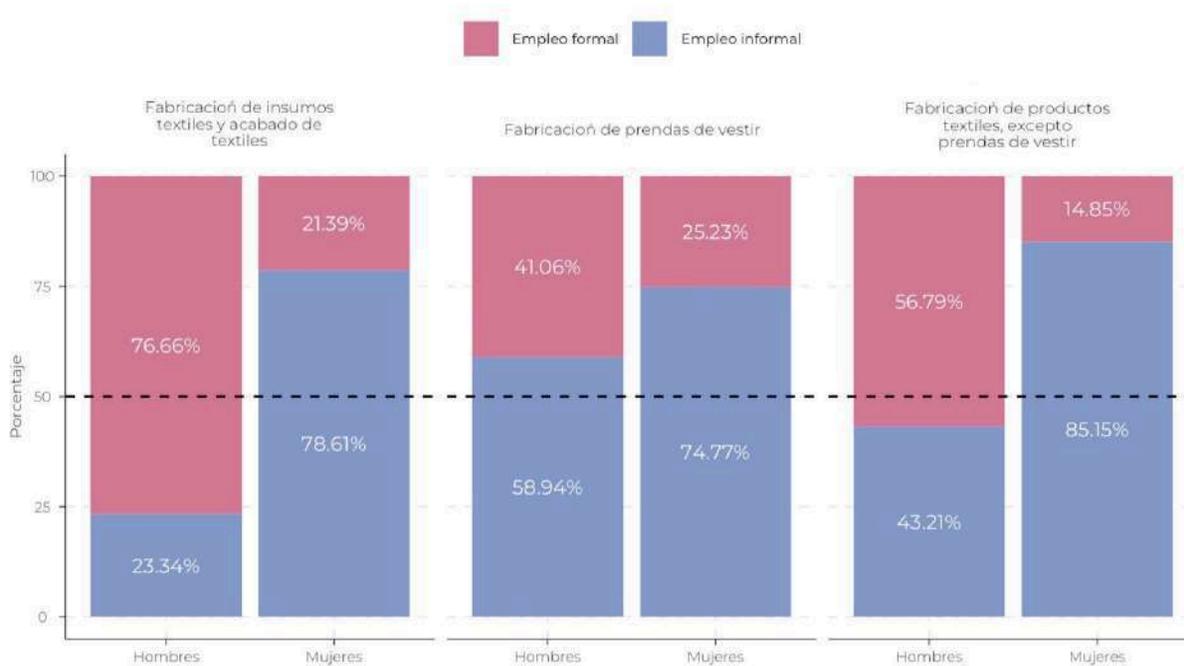
<sup>324</sup> Programa FORLAC de la Oficina Regional para América Latina y el Caribe de la Organización Internacional del Trabajo, *En América Latina y El Caribe hay 130 millones de trabajadores en la informalidad*, 2013, p. 3.

productos textiles esto se agudiza: el 85.15% de las mujeres trabajadoras es empleado bajo acuerdos informales de trabajo, en contraste con el 56.79% de los hombres.

Finalmente, en la industria de la confección, el 75% de la población trabajadora femenina desempeña sus actividades mediante empleos informales, en contraste con el 41.06% de los hombres.

### *Distribución de la pertenencia al empleo formal de hombres y mujeres que trabajan en la industria indumentaria*

Según distintas ramas de la industria indumentaria



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), Primer trimestre del 2024

Ahora, otra característica importante de cualquier industria es la percepción salarial promedio que reciben sus personas trabajadoras. Un primer dato que podemos conocer de la industria indumentaria es que **las remuneraciones por persona ocupada en la industria textil y de la confección son menores a las de las otras industrias manufactureras, además de que también son distintas entre sí.**

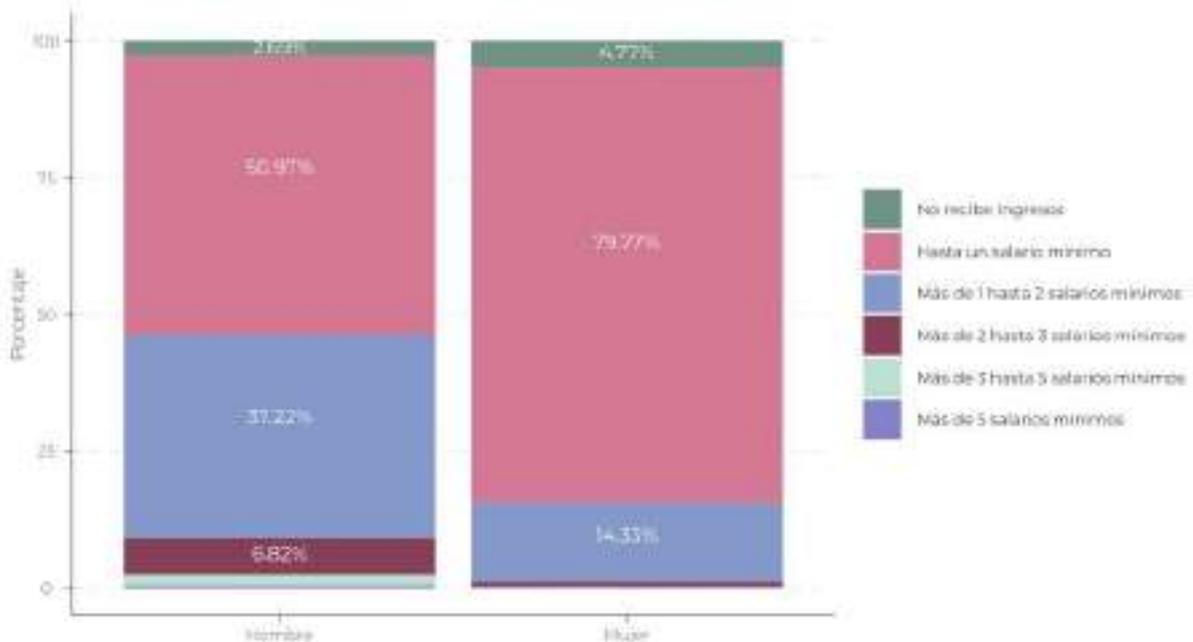
El promedio de las remuneraciones en la industria textil representó 3.8 veces el salario mínimo en 2019, mientras que en la industria de la confección la cifra fue

de 2.9 veces el salario mínimo.<sup>325</sup> En otras palabras, mientras que en la industria textil la remuneración mensual por persona fue, en promedio, de \$11,696 pesos, la remuneración para la industria de la confección alcanzó, en promedio, solo \$9,026 mensuales.<sup>326</sup>

Al desagregar los salarios de la industria en razón de género, **es posible saber que el 79.77% de las mujeres de la industria gana como máximo un salario mínimo al mes**, en contraste con el 50.97% de los hombres que gana esta cantidad. Existe entonces una brecha de casi treinta puntos entre las y los que ganan apenas un salario en esta industria. Por otro lado, es más común que los hombres ganen más salarios.

### Distribución de los salarios en la industria indumentaria

Desagregada por sexo para el primer trimestre de 2024



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), Primer trimestre del 2024

**Esto quiere decir que, a pesar de que conforman la mayor parte de la fuerza de trabajo del sector, las mujeres reciben los salarios más bajos de una industria que de por sí ya ofrece los peores salarios con respecto a otras.**

<sup>325</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía y Cámara Nacional de Industria Textil, *Conociendo la industria textil y de la confección*, 2024, p. 28.

<sup>326</sup> *Ídem*.

De esta forma, es posible definir con más detalle las condiciones de las mujeres en la industria indumentaria. **Con los datos que hemos podido recabar, notamos que las mujeres de la industria trabajan en negocios pequeños, sin establecimientos fijos, bajo esquemas de trabajo informal y con percepciones salariales bajas con respecto a los hombres y a otras industrias. Al mismo tiempo, los hombres de la industria parecen concentrarse en negocios de mayor tamaño y tienen acceso a trabajos formales con percepciones salariales más altas.**

Aunado a lo anterior, en el informe *La precariedad laboral está de moda*, la organización Acción Ciudadana Frente a la Pobreza **señala que el 52.2% de las personas ocupadas en empleos relacionados con la industria de la moda<sup>327</sup> se encuentra en algún tipo de precariedad laboral. Al respecto, detalla que el 32.3% de las personas labora bajo esquemas de subcontratación u outsourcing<sup>328</sup> y el 19.9% restante trabaja sin recibir una remuneración.<sup>329</sup>**

Conforme a los datos procesados por Acción Ciudadana Frente a la Pobreza, desde 2003 ha aumentado el número de personas de la industria que se encuentra laborando bajo el régimen de subcontratación y **para 2018, significó la tercera parte de todo el personal ocupado de la industria.<sup>330</sup>** Es importante señalar que las unidades económicas de la industria que más operan bajo *outsourcing* son las de tamaño mediano y grande: el 70% de las empresas medianas tiene a sus personas trabajadoras en esquemas de subcontratación. Para las empresas grandes este porcentaje disminuye a 27%,<sup>331</sup> lo que podría deberse a que, precisamente por su tamaño, son objeto de verificaciones laborales y fiscales más rigurosas.

Por otro lado, **las personas que no tienen una remuneración se concentran en las unidades económicas micro de la industria indumentaria. En la industria de la confección, por cada 10 personas remuneradas, hay 20 personas sin remuneración. En la industria textil esta situación es mucho más grave: por cada 10 personas remuneradas, hay 129 personas sin remuneración.** Esto puede atender a que la forma de pago más común en estos establecimientos es por pieza o por destajo,<sup>332</sup> y porque las personas integrantes de la familia, en particular los hijos, suelen participar en la actividad productiva que se hace en casa sin recibir remuneración.

Aunque no están desagregados por género, los datos con los que contamos nos permiten inferir quiénes están viviendo cada tipo de precariedad laboral. Por

<sup>327</sup> La industria de la moda está conformada por las actividades de manufactura del calzado y el vestido, así como las actividades de comercio de los productos finales.

<sup>328</sup> La subcontratación es el fenómeno en el cual una persona empleadora, ofrece los servicios de sus personas empleadas, para que ellas presten servicios o realicen obras de carácter especializado en beneficio de otra persona empleadora (Artículos 12 y 13 de la *Ley Federal del Trabajo*).

<sup>329</sup> Acción Ciudadana Frente a la Pobreza, *La precariedad laboral está de moda. Reporte especial sobre condiciones laborales y derecho al trabajo digno en la industria de la moda en México, 2022*, p. 22.

<sup>330</sup> *Ibid.*, p.25.

<sup>331</sup> *Ídem*.

<sup>332</sup> Según la Organización Internacional del Trabajo, el pago por destajo se refiere a “la práctica [de] remunerar a los trabajadores por unidad de obra realizada o servicio prestado, en vez de remunerarlos sobre la base del tiempo empleado para desempeñar su trabajo”. Organización Internacional del Trabajo, “*El pago a destajo*”, *Organización Internacional del Trabajo*, 17 de enero del 2017.

ejemplo, dado que las personas que no tienen remuneración están en las unidades económicas micro, si recordamos que las mujeres componen hasta el 82% de la población de estas unidades, es factible suponer que quienes viven esta situación de precariedad son, en su mayoría, las mujeres de la industria.

Ahora, la forma de contratación no es la única manera en la que se manifiesta la precariedad laboral de la industria. La Comisión de Derechos Humanos y Laborales de Tehuacán, A.C. en su informe *Tehuacán: del calzón de manta a los blue jeans*, realizó entrevistas a trabajadoras y trabajadores de la industria textil y de la confección en Tehuacán y municipios del Valle y de la Sierra de Puebla, **quienes apuntaron que en los centros de trabajo de la industria no se respetaba el pago del salario mínimo, les negaban el acceso a servicios de salud reproductiva y había listas negras para disminuir la alta rotación, en lugar de mejorar las condiciones de trabajo.** Los testimonios indicaron que el trabajo indumentario no mejora las condiciones de vida de las personas y que incluso las empeora, ya que los centros de producción irregulares y fenómenos como el lavado de material textil en los ríos, causan desabasto de recursos vitales en las comunidades y afectan la salud de las personas por los químicos con los que entran en contacto, directa o indirectamente.

**Además, las personas trabajadoras reportaron múltiples situaciones de violencia y acoso laboral y sexual.** Manifestaron que hay una práctica sistemática de maltrato y humillación hacia las personas trabajadoras por parte de las personas supervisoras, misma que se acentúa y complejiza hacia los grupos históricamente discriminados. Por ejemplo, las personas trabajadoras pertenecientes a pueblos originarios reportaron haber sido objeto de discriminación y violencia racial y las mujeres, en particular, reportaron sufrir acoso y hostigamiento sexual. Entre los testimonios de violencia racial, se denota que los sucesos más comunes son los insultos discriminatorios y degradantes por parte de las personas empleadoras y en puestos de supervisión hacia la línea obrera.<sup>333</sup>

Respecto de las conductas de acoso y hostigamiento sexual, una trabajadora reportó que a las tres semanas de comenzar a trabajar como costurera en un centro de trabajo de la industria de la confección, su supervisor directo comenzó a acosarla sexualmente y a ofrecerle beneficios a cambio de tener relaciones sexuales con él. Cuando se negó, este la castigó negándole el pase de la salida de la fábrica. La trabajadora cuenta que cuando intentó reportar la conducta a la persona empleadora, inmediatamente fue despedida sin justificación.<sup>334</sup>

Ante este escenario, es preocupante que, de acuerdo con la persona de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social entrevistada, existen limitantes para las personas inspectoras para abordar este tipo de situaciones. Mencionó dos: que si

<sup>333</sup> Comisión de Derechos Humanos y Laborales y Red de Solidaridad de la Maquila (Canadá), *Tehuacán: del calzón de manta a los blue jeans*, 2004, pp. 52 y 56.

<sup>334</sup> Comisión de Derechos Humanos y Laborales y Red de Solidaridad de la Maquila (Canadá), *Tehuacán: del calzón de manta a los blue jeans*, 2004, p. 56.

bien las personas inspectoras son servidoras públicas multidisciplinarias, como tal no cuenta con estudios de psicología. Esto implica que puede no tener las herramientas más adecuadas para tratar de manera directa con víctimas de violencia de este tipo, más allá de entrevistar.<sup>335</sup>

El informe *Tehuacán: del calzón de manta a los blue jeans* también revela que en los centros de trabajo indumentarios se reportaron otras irregularidades, como: (1) jornadas laborales de 10 o 12 horas diarias sin pago de tiempo extra; (2) revisiones corporales en las entradas y salidas del centro de trabajo; (3) descuentos económicos por faltas y retrasos; (4) omisión de afiliación al IMSS; (5) nula libertad sindical; (6) firma de renuncia anticipada; (7) contratos mensuales para evitar acumular antigüedad; (8) trabajo infantil; (9) falta de pago de prestaciones económicas laborales;<sup>336</sup> (10) falta de medidas de seguridad e higiene para evitar accidentes y afectaciones a la salud de las personas trabajadoras<sup>337</sup>.

**Todas estas características de la industria no son aisladas, sino que se retroalimentan entre sí y tienen como fundamento diversos prejuicios y mandatos de género que resultan en la segregación del sector y la precarización del trabajo, especialmente de las mujeres de la industria.**

En su análisis sobre la reforma laboral de 2019 bajo una perspectiva de género y de la industria de la moda, el Círculo Feminista de Análisis Jurídico destaca que las empresas de la industria prefieren contratar mujeres —ya sea para que se incorporen a plantas de manufactura o a través de esquemas de subcontratación de las casas-taller— principalmente por tres motivos: en primer lugar, porque **se les considera una mano de obra más barata que la masculina, en tanto que se asume que generan los “ingresos secundarios” de un hogar con un modelo de familia tradicional. En segundo lugar, porque se presume que las mujeres son más obedientes y que por lo tanto, es menos probable que se organicen colectivamente o alcen la voz frente a tratos injustos. En tercer lugar, porque se les considera naturalmente más aptas para realizar los trabajos manuales y minuciosos que requiere la industria.**<sup>338</sup>

Al mismo tiempo, según este estudio, las mujeres optan por entrar a los modelos de trabajo de la industria por dos motivos: porque los pueden compaginar con el trabajo del hogar y de cuidados —ya sea en el mismo espacio productivo (la casa) o bajo esquemas fragmentados que le permitan acceder a él con mayor facilidad— o

<sup>335</sup> Entrevista realizada por Igualab, en colaboración con Intersecta, a una persona integrante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

<sup>336</sup> Comisión de Derechos Humanos y Laborales y Red de Solidaridad de la Maquila (Canadá), *Tehuacán: del calzón de manta a los blue jeans*, 2004, p. 52.

<sup>337</sup> *Ibid.*, pp. 53-55.

<sup>338</sup> Círculo Feminista de Análisis Jurídico, *Reforma laboral: Análisis desde una perspectiva de género y de la industria de la moda*, 2023, p. 11.

porque los contextos de irregularidad laboral y alta rotación en las empresas fuera de sus casas facilitan el acceso a estos espacios laborales y permiten que las mujeres accedan a ingresos sin necesidad de presentar documentos o incurrir en costos de capacitación, educación o similares. **Estas mismas características hacen que otros grupos históricamente discriminados, como infancias y adolescencias, personas migrantes y mujeres trans, busquen empleos dentro de la industria.**<sup>339</sup>

En el informe *Perspectivas de las mujeres de la industria indumentaria en Puebla y Tlaxcala*, la organización Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia, recupera los testimonios de once mujeres trabajadoras de la industria en los estados de Puebla y Tlaxcala, quienes mencionan estas características y las destacan como “ventajas de la industria”.<sup>340</sup>

**La industria da un ingreso bajo pero de fácil acceso para mujeres en contextos de vulnerabilidad de todos los grupos etarios, que no pueden acceder a otros empleos por falta de estudios y/o por limitaciones de edad o que tienen labores domésticas y de cuidado que tienen que atender simultáneamente. En todos los casos, es importante notar que las barreras tienen que ver con problemas de discriminación.**

“En las maquilas vas a encontrar desde madres solteras y personas trans sin ningún grado de estudios, [hasta] menores de edad, ancianas, migrantes y trabajadoras sexuales. O sea, toda [todas las personas a las que se les considera] la escoria social, [a las] que en ningún lado les dan trabajo, [lo encuentran] solo aquí en las maquilas y en condiciones paupérrimas. Esta cultura de las maquilas como lugares de trabajo accesibles son la única opción [laboral] que se tiene aquí. Es esto o ir a aventurarte a la ciudad, pero con trabajos igual de mal pagados e insalubres”.<sup>341</sup>

Sin embargo, estas “ventajas de la industria”, que son resultado de los esquemas irregulares e ilegales en los que se encuentran los centros de trabajo, pueden convertirse en **catalizadores para la violencia, la discriminación y la violación sistemática de sus derechos humanos laborales.** Las mismas mujeres recuentan episodios de violencia en los que las personas empleadoras las mantuvieron retenidas sin su consentimiento en el lugar de trabajo, sin acceso a comida, uso del sanitario o descansos, con el fin de cumplir con las metas de producción. Señalan sufrir violencia en sus trayectos al trabajo, acoso sexual en sus centros laborales y un agravamiento de los problemas de violencia doméstica que

<sup>339</sup> Octavio Martín Maza Díaz Cortés y Marisa Josefina Valadez Montes, “El lugar sin límites, la constitución de la casa-taller Los casos de Moroleón y Uriangato, Guanajuato, México”, *Antrópica Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, núm. 12, vol. 6, 2020.

<sup>340</sup> Equidad de género: Ciudadanía, Trabajo y Familia A.C., Fundación Avina, Iniciativa Arropa, *Diagnóstico de las condiciones de trabajo para las mujeres en la industria indumentaria de Puebla y Tlaxcala*, 2023, p.4.

<sup>341</sup> Entrevista realizada por Vida Plena Puebla, en colaboración con Intersecta, a una persona trabajadora de la maquila y defensora de los derechos humanos laborales.

sucedían en sus hogares por no ser capaces de cumplir con las demandas de todos los espacios productivos en los que participaban.<sup>342</sup>

En resumen: la industria indumentaria en México presenta particularidades. Es una industria en la que la mayoría de quienes trabajan son mujeres —algo que destaca considerando que, a nivel nacional, las mujeres apenas representan el 45% de las personas ocupadas—. A pesar de que las mujeres son una mayoría, por lo general ocupan trabajos con salarios más bajos y en la informalidad. También trabajan, desproporcionadamente, en micronegocios, muchos de ellos sin establecimientos. Además de la precariedad e informalidad, imperan otras formas de discriminación y violencia.

Ello representa diversos retos para la inspección, considerando que, para atender lo que está sucediendo en esta industria, es crucial que se consideren las dinámicas complejas de desigualdad que ocurren en centros de trabajo que apenas y cuentan con establecimiento y carecen muchas veces de los recursos necesarios para garantizar una estructura institucional mínima. Estamos hablando en muchos casos de “casas talleres” y de dinámicas familiares imbricadas con las laborales. Considerando todo esto, sin embargo, ¿qué sabemos sobre la inspección laboral de la industria indumentaria en México?

El siguiente apartado está dedicado a ello.

## La rama textil y la federación

### Sobre las inspecciones a la industria textil

**La autoridad federal informó que se han practicado un total de 4,338 inspecciones a la industria textil en el periodo de 2015 a 2023.<sup>343</sup>** Ahora, si se toma en consideración el total de inspecciones reportadas a nivel federal en los programas anuales de inspección (es decir 544,636) puede verse que las inspecciones **a la industria textil son el 0.79% del total de inspecciones que practica la autoridad federal.** Por otro lado, si se toma como referencia el número total de inspecciones que la autoridad federal informó en respuesta a las solicitudes de información presentadas para la elaboración de este documento, (216,543) **esta proporción crece al 2%.**

Según el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas, la industria textil está conformada por 58,679 unidades económicas, **lo cual representa un 1.05% del total de unidades económicas que están registradas y casi el 10% del total de unidades económicas del sector manufacturero.** Si se toman como

<sup>342</sup> Equidad de género: Ciudadanía, Trabajo y Familia A.C., Fundación Avina, Iniciativa Arropa, *Diagnóstico de las condiciones de trabajo para las mujeres en la industria indumentaria de Puebla y Tlaxcala*, 2023, pp. 6–17.

<sup>343</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 330027124000294, del 16 de abril de 2024.

referencia las inspecciones realizadas en el último año consultado (2023), **se vislumbra que solo el 0.9% de los centros de trabajo de la industria textil recibió algún tipo de procedimiento inspectivo.**

**Esta información nos permite concluir que por cada mil personas ocupadas en la industria textil, la autoridad federal solamente lleva a cabo 1.4 inspecciones.**

Esto es consistente con la entrevista realizada a una defensora de derechos laborales y trabajadora de la maquila, quien nos contó que su centro de trabajo nunca había sido objeto de una inspección laboral:

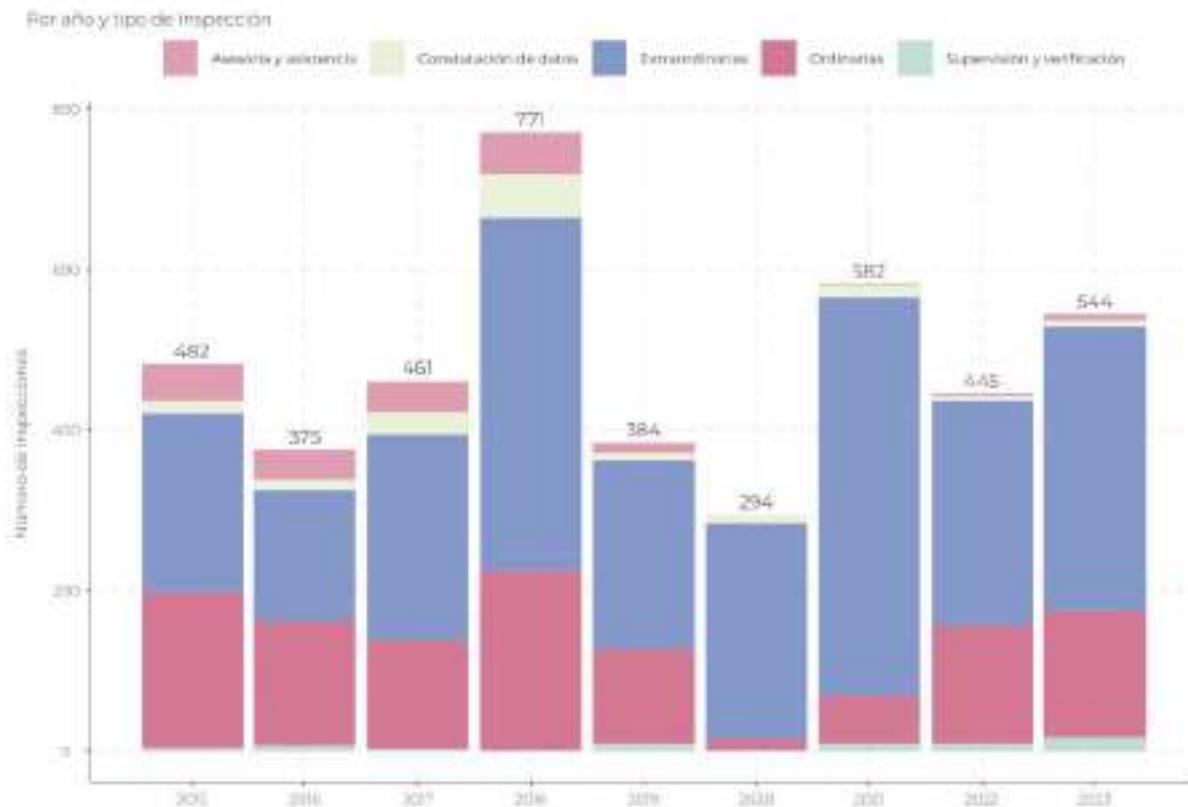
“[A]quí la gente no sabe de eso. Por eso me llamó la atención cuando me solicitabas la entrevista sobre inspección laboral. Yo sé que existe y que el gobierno la tiene que hacer por la chamba que hacemos en la organización, pero nunca he visto que lleguen a hacer una [inspección] por parte del gobierno. [...] De repente llegan visitas de instituciones municipales, pero no para inspección”.<sup>344</sup>

Por otra parte, la información presentada por la Federación da cuenta de que la actividad inspectiva sigue las tendencias nacionales y que más de la mitad de las inspecciones realizadas en el periodo fueron de carácter extraordinario, es decir, en virtud de una queja, denuncia o toma de conocimiento de posibles violaciones a la normatividad laboral. **Alineado a esta tendencia, el tipo de inspección que menos se llevó a cabo en la industria fue la de carácter ordinario inicial.**

En lo que respecta a las entidades federativas, **los cinco estados cuya industria textilera recibió más visitas de la autoridad de inspección laboral fueron: Tlaxcala, Hidalgo, Puebla, Ciudad de México y Estado de México.**

<sup>344</sup> Entrevista realizada por Vida Plena Puebla, en colaboración con Intersecta, a una persona trabajadora de la maquila y defensora de los derechos humanos laborales.

### Número de inspecciones en la industria textil reportadas por la Federación



Fuente: información proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en respuesta a solicitudes de acceso a la información pública.

La poca accesibilidad a los datos de inspección por industria no nos permite aseverar si la información presentada por la Federación es positiva o negativa en comparación con la proporción de centros de trabajo que se verifican en otras industrias.

Una pista podría ser el programa de inspección de 2024, que afirmó que durante 2023 el 48% de las inspecciones fue practicado en comercios de competencia local sin desglosar el giro y que el 9% fue practicado a empresas bajo concesión federal; el 8% a la industria productora de alimentos y bebidas; el 6% a la minería y el 6% a la petroquímica. Según los datos procesados por Intersecta, en ese año la industria textil tuvo 1.29% del total de inspecciones practicadas.<sup>345</sup>

En términos de unidades económicas, la industria textil es mucho más grande que las industrias de la minería y la petroquímica: mientras que la primera concentra a 58,679 de las unidades económicas del país, la industria minera solo reúne a 3,415 y la industria petroquímica a unas 7,555. Esto quiere decir que a pesar de que la industria textil es cinco veces más grande que la industria minera y petroquímica juntas, estas últimas fueron las que concentraron el 12% de las inspecciones del 2023.

<sup>345</sup> Tomando como referencia la cantidad de inspecciones declarada en el Programa de Inspección 2023.

El análisis de los programas de inspección nos ayuda a entender por qué. Tanto la industria de la minería como la de la petroquímica se han entendido como sectores prioritarios para la inspección durante todo el periodo consultado. Incluso con la derogación de los protocolos especializados de inspección y el cambio en las prioridades inspectivas, estas industrias no han perdido la atención de la inspección federal.

El hecho de que se inspeccione más a una industria que a otra no es por sí mismo una decisión problemática, pero sí nos resulta preocupante que haya sectores comerciales e industriales más grandes que las industrias prioritarias que no están en el radar de la Secretaría, sin que existan criterios claros ni objetivos medibles con base en los cuales determinar qué industria se examina y cuándo hay una mejoría suficiente para poder redirigir los recursos a la inspección focalizada de otros sectores.

Ahora, la autoridad fue capaz de proporcionar información desagregada por tipo de inspección; es decir, nos presentó información sobre cuántas inspecciones de carácter ordinario, extraordinario, de asesoría y asistencia técnica, de supervisión y verificación, y de constatación de datos se llevaron a cabo en la industria textil.

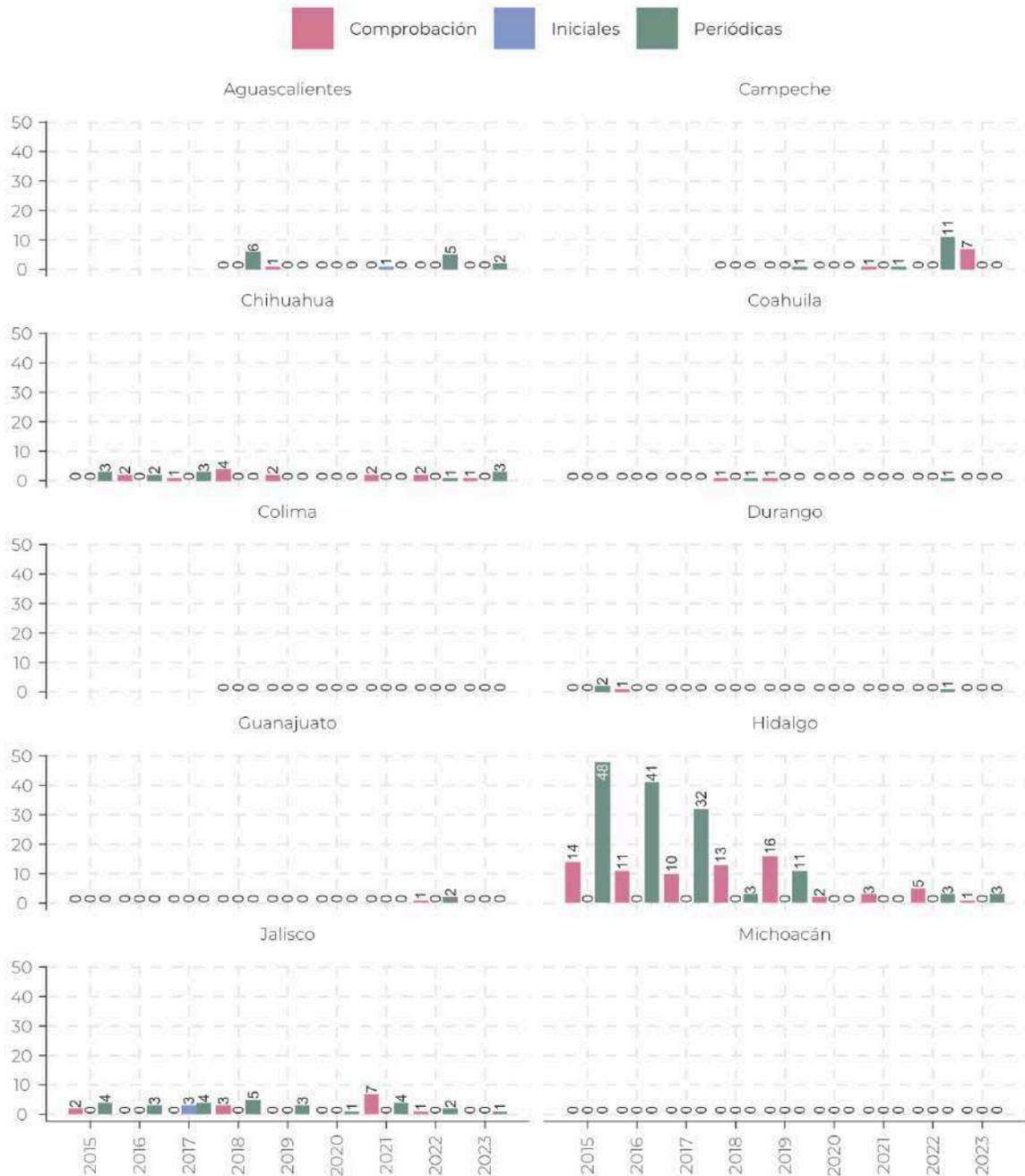
En lo que respecta a las inspecciones ordinarias, la mayoría se concentró en los estados de Tlaxcala, Ciudad de México, Hidalgo y Estado de México. **Al igual que con con las inspecciones ordinarias federales, las inspecciones ordinarias que más se practicaron a la industria fueron periódicas y de comprobación.**

Resulta interesante que las inspecciones en la industria textil no vieron un alza significativa a partir del nuevo modelo de inspección, **lo que significa que la autoridad inspectiva no está dando seguimiento a las modificaciones o medidas de seguridad e higiene que ordena a los centros de trabajo de la industria.**

Destaca que las Oficinas de Representación de Guanajuato y Yucatán –entidades federativas que tienen una fuerte presencia de la industria textil– **informaron haber practicado solo 3 y 16 inspecciones ordinarias, respectivamente, entre 2015 y 2023.**

## Número de inspecciones ordinarias que realizó la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en la industria textil

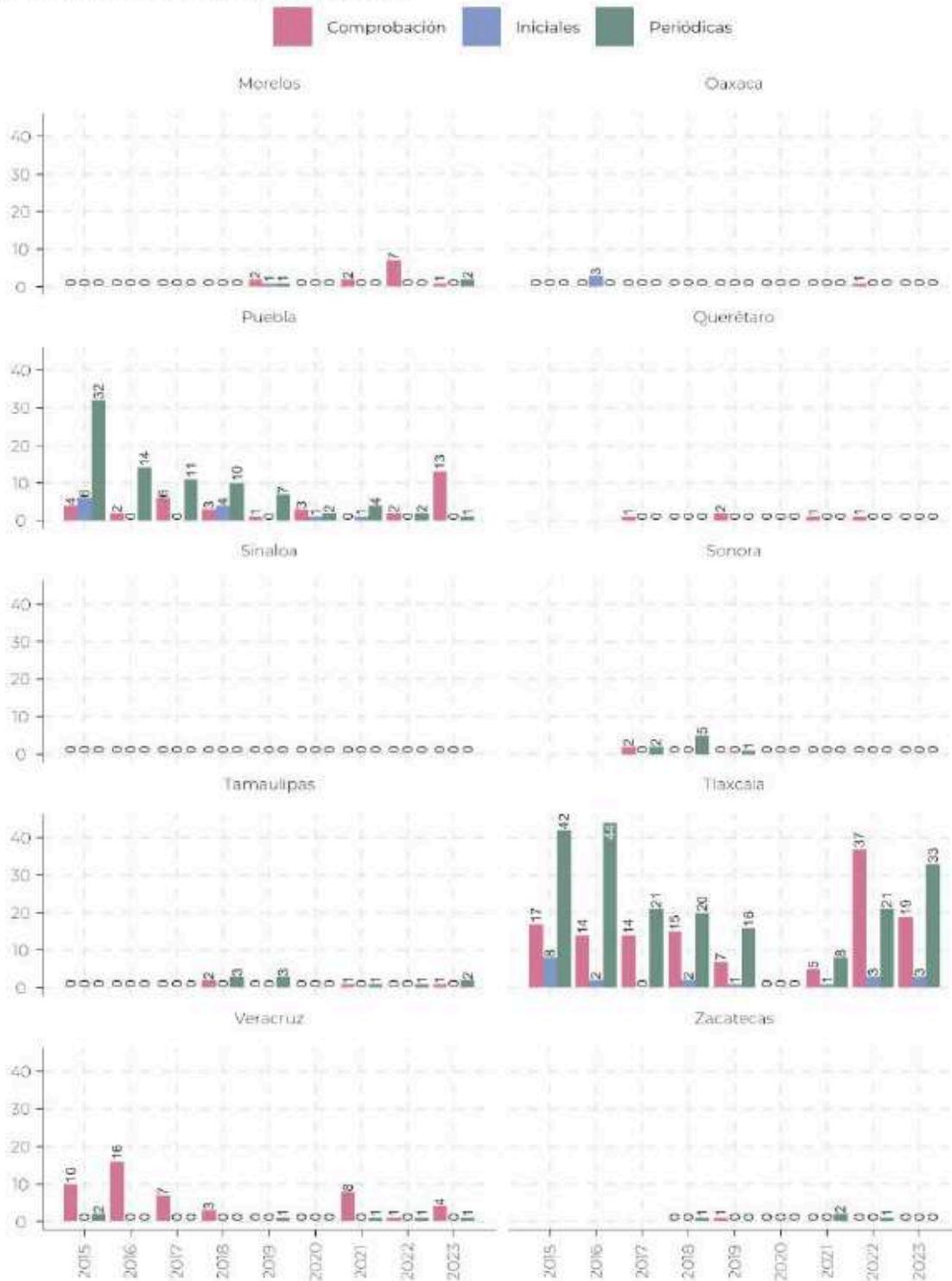
Por entidad federativa y tipo de inspección



Continúa en la siguiente página

Continuación de la gráfica del número de inspecciones ordinarias que realizó la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en la industria textil

Por entidad federativa y tipo de inspección



Fuente: Información proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social  
Nota: gráfica a escala libre

Por otra parte, la mayoría de las Oficinas de Representación reportó haber practicado **cero inspecciones de carácter ordinario** a los centros de trabajo de la industria durante el periodo de 2015 a 2023.

La Oficina de Representación que más practicó inspecciones extraordinarias a la industria fue Hidalgo, con 8, seguida por Sonora, con 6.

Las visitas de asesoría y asistencia presentan números ligeramente mayores. La Oficina de Representación de Veracruz informó haber practicado 26 visitas de este tipo a centros de trabajo de la industria textil; Hidalgo, 10 y Puebla, 6.

En relación con las visitas de supervisión y verificación, la mayoría de las Oficinas de Representación informaron haber practicado **cero inspecciones**, y de las que sí proporcionaron información, ninguna realizó más de tres inspecciones durante el periodo analizado.

En suma, la información proporcionada por la Federación parece mostrar que la industria textil prácticamente obedece las mismas tendencias de toda la inspección federal, aunque con números mucho más bajos, algo alarmante considerando su tamaño y, de nuevo, sus características: es una industria en la que la precariedad, informalidad y discriminación –particularmente la de género– son comunes.

La falta de información desagregada por industrias no nos permite concluir con certeza si las demás industrias muestran los mismos números, pero la información del Programa de Inspección 2024 parece indicar que no.

## **Capacitación especializada a las personas inspectoras**

Cuestionamos a la autoridad sobre la existencia de personas inspectoras especializadas en la industria textil o la existencia de cursos de capacitación para que las personas inspectoras conozcan los retos y necesidades particulares de la industria. Se respondió que no fue localizada ningún tipo de información al respecto.<sup>346</sup>

En virtud de la derogación de los protocolos de inspección especializados y que la autoridad laboral instruyó que ahora las inspecciones se hagan exclusivamente conforme con las disposiciones jurídicas vinculantes en materia de condiciones generales de trabajo, seguridad e higiene, y capacitación y adiestramiento, nos preocupa que esto más bien signifique que no están recibiendo capacitación enfocada a las necesidades de una industria que tiene retos tan complejos en materia de precariedad laboral, informalidad, discriminación, violencia y acoso.

---

<sup>346</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 330027124000305, del 6 de marzo de 2024.

## Inspecciones por motivo de violencia, acoso y violencia de género

Asimismo, le preguntamos a la autoridad si había practicado inspecciones por motivo de violencia y acoso, o violencia y acoso por razón de género. La autoridad federal solo proporcionó información respecto de las Oficinas de Representación en el Estado de México y Puebla.<sup>347</sup>

Destaca que la Dirección General se limitó a responder que el acoso, la violencia y la desigualdad se vigilan de manera transversal en las inspecciones en materia de condiciones generales de trabajo, sin ofrecer más información, a pesar de que es la encargada de practicar las inspecciones en materia de condiciones generales de trabajo a nivel federal.

Las Oficinas en el Estado de México y Puebla, por su parte, presentaron la información desagregada por violencia, violencia de género y hostigamiento sexual. La ubicada en el Estado de México reportó haber practicado una inspección por motivo de violencia en marzo de 2023 y la ubicada en Puebla reportó haber practicado ocho inspecciones a la industria textil por motivo de estos supuestos, entre los años de 2020 y 2023.

### *Inspecciones por motivos de violencia, violencia de género y hostigamiento sexual reportadas por las Oficinas de Representación Federal del Trabajo ubicadas en las Entidades Federativas*

Año		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Estado de México	Violencia				0	0	0	0	0	1
	Violencia de género				0	0	0	0	0	0
	Hostigamiento sexual				0	0	0	0	0	0
Puebla	Violencia	0	0	0	0	0	2	2	1	1
	Violencia de género	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Hostigamiento sexual	0	0	0	0	0	0	0	1	1

Fuente: Información proporcionada por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

<sup>347</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 330027124000295, del 16 de abril de 2024.

Resulta positivo que algunas Oficinas de Representación están registrando las inspecciones que practican en materia de violencia, violencia de género y hostigamiento sexual. Sin embargo, consideramos que es fundamental tener información que vaya más allá de la cantidad de inspecciones practicadas. Es de suma importancia que la autoridad inspectiva registre más información sobre las circunstancias en que se practicaron las inspecciones, lo que se encontró y el seguimiento que se le dio.

Por ejemplo, si supiéramos si fue una inspección ordinaria o extraordinaria, seríamos capaces de conocer si se debió a una iniciativa de las Oficinas de Representación de verificar el cumplimiento de las obligaciones en estas materias o si se debió a la queja, denuncia o conocimiento por otros medios de conductas supuestamente constitutivas de violencia, violencia de género u hostigamiento sexual. Asimismo, si supiéramos cuáles son las conductas específicas que son denunciadas por las personas trabajadoras, podríamos ser capaces de dibujar tendencias que ayuden a las personas inspectoras a identificar cuáles son los factores de riesgo que tienen que verificar en las inspecciones ordinarias para evitar que estas conductas se cometan.

## **Inspecciones por motivo de discriminación**

Cuestionamos a la autoridad respecto a si había practicado inspecciones por motivo de discriminación y violencia discriminatoria hacia diversos grupos en situación de vulnerabilidad trabajadores de la industria.<sup>348</sup>

En respuesta, solo recibimos información de las Oficinas de Representación ubicadas en Chihuahua, Estado de México, Puebla y Tamaulipas. Chihuahua y Estado de México respondieron que no han practicado inspecciones por esta causa en el periodo requerido.

Las Oficinas de Puebla y Tamaulipas respondieron haber realizado dos y una inspección, respectivamente, por motivo “de discriminación en razón de género, discapacidad, condición social, o condiciones de salud y religión; o por opiniones, la identidad sexual, el embarazo, responsabilidades familiares o el estado civil en los centros de trabajo”. Puebla las realizó en 2018 y en 2021. Tamaulipas la realizó en 2023.

Las Oficinas no proporcionaron más información. De nuevo, la Dirección General se limitó a responder que el acoso, la violencia y la desigualdad se vigilan de manera transversal en las inspecciones en materia de condiciones generales de trabajo.

---

<sup>348</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 330027124000296, del 16 de abril de 2024.

## Inspecciones para verificar las condiciones de grupos en situación de vulnerabilidad laboral

Por otro lado, le preguntamos a la autoridad si se han realizado inspecciones para verificar las condiciones de trabajo de las personas migrantes en los centros de la industria textil y si se han realizado inspecciones para verificar que los mismos cuenten con centros de lactancia.<sup>349</sup>

La Secretaría informó que **no tiene facultades para verificar ninguna de las dos situaciones**. En el caso específico de las personas migrantes, nos preocupó la respuesta que ofreció la autoridad federal en relación con esas inspecciones:

Las Oficinas de Representación Federal del Trabajo, cuentan con facultades para vigilar el cumplimiento de la legislación laboral, a través de la inspección federal del trabajo por conducto de los inspectores federales del trabajo, quienes en el ámbito de su competencia brindarán asesoría y orientación a los trabajadores y patrones respecto a los lineamientos y disposiciones relativas a: Condiciones Generales del Trabajo, Seguridad y Salud en el Trabajo, Capacitación y Adiestramiento y otras materias reguladas por la legislación laboral que por su importancia así lo requieran; y, en caso de incumplimientos la autoridad del trabajo aplicará las sanciones que correspondan a los centros de trabajo.

Cabe señalar que, la selección de las empresas a inspeccionar, se realizará a través de un sistema aleatorio, o derivado de la presentación de una queja o denuncia, y si al momento de desahogar la inspección, el inspector detecta en el centro de trabajo personas trabajadoras del hogar, del campo, migrantes, indígenas, afromexicanas, personas que pertenezcan a un grupo vulnerable, así como personas trabajadoras del hogar menores de dieciocho años, dichas inspecciones se realizarán con especial atención.

Sin embargo, de acuerdo con las atribuciones conferidas a las Oficinas de Representación Federal del Trabajo, **estas no cuentan con facultades para realizar inspecciones que sean específicamente "para verificar las condiciones de trabajo de las personas migrantes en los centros de trabajo"**.<sup>350</sup>

A nuestro parecer, el hecho de que la legislación no diga explícitamente que la autoridad laboral tiene la facultad de “realizar inspecciones para verificar las condiciones de las personas migrantes en los centros de trabajo”, no significa que no pueda hacerlo mediante la implementación de campañas de verificación de temas específicos. Decir que no está facultada para llevar a cabo actividades de verificación en esta materia sería como decir que no tiene la facultad de llevar a cabo campañas de inspección en materia de PTU, salario mínimo o aguinaldo.

<sup>349</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 330027124000298, del 14 de marzo de 2024.

<sup>350</sup> Extracto de: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 330027124000298, del 14 de marzo de 2024.

Las respuestas obtenidas resultan preocupantes porque muestran que la autoridad no está llevando a cabo de manera activa inspecciones para detectar situaciones de violencia, acoso y discriminación en el empleo. Aunado a esto, sugieren que durante sus inspecciones, la autoridad no está realizando preguntas que ayuden a dar cuenta sobre la presencia de grupos históricamente discriminados en los centros de trabajo. Ello ya que no van con ese objetivo porque consideran que no tienen esa facultad.

En ese orden de ideas, lo que parece estar sucediendo es que la verificación de las condiciones de grupos históricamente discriminados queda a la merced de que **las personas inspectoras tengan los conocimientos suficientes para detectar la presencia de esta población. Además, significa que esta verificación muy probablemente sucede a través de prácticas de perfilamiento y no del recabo de información.**

Nos preocupa que ante la falta de **obligaciones claras específicamente dirigidas a las personas inspectoras o de al menos una política establecida por la Dirección General** que dé la pauta para verificar que no existan condiciones de violencia y acoso en los centros de trabajo, estas cuestiones se entenderán como “asuntos internos” de las empresas en donde las personas inspectoras no deben meterse.

## **Inspecciones por motivo de la NOM-035**

Le solicitamos información a la autoridad sobre cuántas inspecciones había realizado en la industria textil, con el fin de verificar el cumplimiento de la NOM-035. En esta materia la autoridad sí presentó más información.<sup>351</sup>

Recibimos respuesta de 10 Oficinas de Representación, ubicadas en Campeche, Ciudad de México, Durango, Estado de México, Hidalgo, Jalisco, Michoacán, Puebla, Veracruz y Yucatán. La Dirección General se limitó a responder que la verificación del cumplimiento de la NOM-035 se realiza de manera transversal en todas las inspecciones en materia de seguridad e higiene.

Michoacán informó cero inspecciones de este tipo; Campeche y Durango informaron haber practicado 1 en 2023 y 2022, respectivamente. El Estado de México desahogó 7 inspecciones en 2022 y 2023. Hidalgo, 9 inspecciones entre 2021 y 2023. Puebla 4, Veracruz 7 y Yucatán 9. Si observamos las tendencias de estas 10 entidades, notamos que las inspecciones han aumentado, pasando de una en 2020, a 245 en 2023.

---

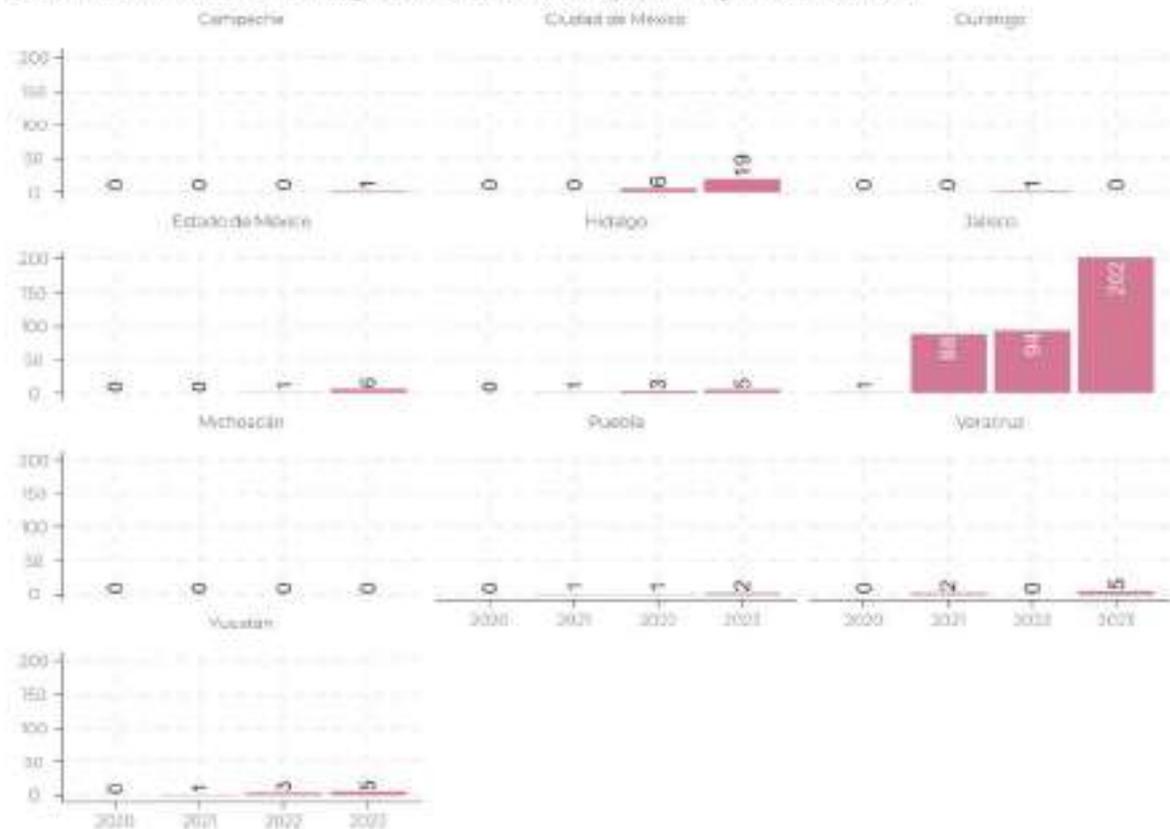
<sup>351</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 330027124000297, del 16 de abril de 2024.

La primera Oficina de Representación que verificó el cumplimiento de la NOM-035 fue Jalisco, que es la que presenta la mayor cantidad de visitas de inspección con motivo del cumplimiento de la NOM-035. En total, llevó a cabo 385 de las 448 reportadas por todas las Oficinas de Representación; es decir, en Jalisco se realizó el 86% de todas las inspecciones practicadas en la industria textil en materia de la NOM-035.

**También significa que en Jalisco se practicaron 32.9 inspecciones por cada 100 mil personas trabajadoras de la industria textil.**

### Número de inspecciones que realizó la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en la industria textil con motivo de la NOM 035

Relacionada con los factores de riesgo psicosociales en el trabajo, por año y entidad federativa



Fuente: Información proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en respuesta a solicitudes de acceso a la información pública

Sin embargo, es necesario señalar que la Oficina de Representación también reportó que en el periodo de 2020 a 2023 practicó 475 inspecciones en esta materia en toda la entidad federativa. Por lo que, de ser verídica, la información proporcionada significaría que el 81% de todas las inspecciones que practicó en esta materia fueron en la industria textil.

## Implementación de políticas y protocolos en los centros de trabajo

Solicitamos información sobre cuántos centros de trabajo de la industria textil han reportado la implementación del protocolo modelo para atender casos de violencia, mecanismos de denuncia y políticas de prevención;<sup>352</sup> también preguntamos sobre la implementación de políticas de sensibilización en materia de la NOM-035.<sup>353</sup> Para ambas solicitudes, la autoridad respondió que no cuenta con facultades para tener dentro de sus archivos información al respecto y que, por lo tanto, no se encuentra obligada a confirmar la inexistencia de la información.

Asimismo solicitamos información respecto de a cuántos centros de trabajo de la industria textil se les había proporcionado orientación sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo. La autoridad federal respondió que las personas inspectoras del trabajo tienen la obligación de brindar asesoría y orientación a las personas empleadoras respecto de: “condiciones generales de trabajo, salud y seguridad en el trabajo, capacitación y adiestramiento de los trabajadores, otras materias reguladas por la legislación laboral que por su importancia así lo requieran”, y que las inspecciones de asesoría y asistencia técnica se harán “a solicitud de parte, en cumplimiento de los programas de inspección, programas de cumplimiento voluntario o convenios de colaboración”. Por lo tanto, concluyen que no hay obligación de proporcionar orientación sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo y que no hay nada que reportar.

El testimonio de la defensora de derechos laborales y trabajadora de maquila a quien tuvimos oportunidad de entrevistar, nos da cuenta de cómo esto se manifiesta en los centros de trabajo:

“[Las personas inspectoras laborales] nunca generan algún tipo de observación y solo piden a las empresas que firmen un documento de que se hizo una inspección. **Su argumento es que ellos no pueden inspeccionar para meterse en asuntos internos de la empresa, lo cual es muy grave, porque eso significa que les da igual si en una empresa están violando los derechos de los trabajadores o están vulnerando la salud de los mismos**”.<sup>354</sup>

Nos preocupan las respuestas de la autoridad, considerando que citan las disposiciones normativas que, a nuestro parecer, les obligan a realizar las actividades respecto de las que se les cuestiona, solo para concluir que no tienen facultades ni obligaciones en la materia.

<sup>352</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Respuestas a solicitudes de acceso a la información pública, folios número 330027124000306 y 330027124000307, del 14 de marzo de 2024.

<sup>353</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 330027124000308, del 14 de marzo de 2024.

<sup>354</sup> Entrevista realizada por Vida Plena Puebla, en colaboración con Intersecta, a una persona trabajadora de la maquila y defensora de los derechos humanos laborales.

El testimonio de la persona defensora de derechos laborales y trabajadora de la maquila nos dice que en algunos centros de trabajo **sí existen mecanismos de queja**, sin embargo, estos exigen requisitos que la Ley no prevé, como exigir la identificación de las personas denunciantes, lo que las pone en riesgo e inhibe la queja:

“Respecto a **los mecanismos de atención de quejas, pues dan risa**, porque internamente la maquila solo los pone por procedimiento jurídico y por si les cae alguna inspección, pero que las cumplan cabalmente, pues no, porque todas [las quejas] pasan por recursos humanos y **hay que señalar directamente a las personas o departamentos involucrados y eso se vuelve riesgoso para mantener nuestra chamba**. [Aunque] no existen represalias directas si te quejas, pero **te presionan con más carga de trabajo, te van presionando para que saques más producción hasta que te canses y colapses**. Lo han vivido varias personas, principalmente si hay quejas respecto a las prestaciones o los horarios de trabajo, aunque eso ocurre muy rara vez”.<sup>355</sup>

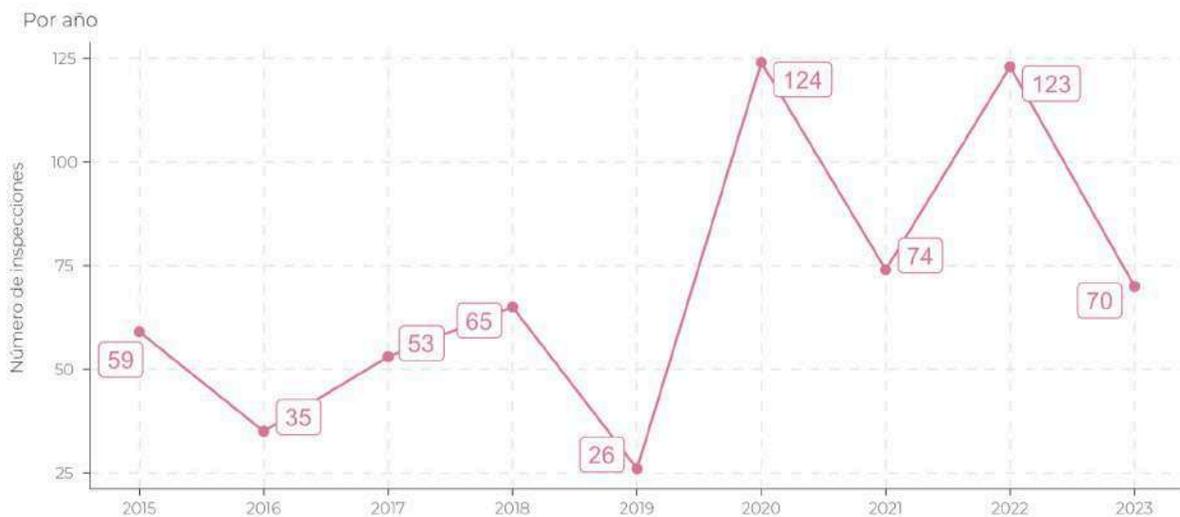
La trabajadora también señaló que utilizar los mecanismos de atención de quejas tiene consecuencias que pueden llegar a resultar en la pérdida del trabajo. Esta situación nos preocupa, sobre todo, a la luz de que la autoridad ha respondido de manera reiterada no tener facultad para verificar específicamente las situaciones de violencia y acoso en el empleo o proporcionar asesoría técnica en la materia.

## **Orden de medidas de seguridad e higiene**

Le solicitamos a la Federación que nos informara sobre cuántas modificaciones había ordenado a centros de trabajo de la industria textil, con el fin de adecuar sus establecimientos, instalaciones, maquinaria y equipo conforme a la legislación en materia de seguridad e higiene.

<sup>355</sup> Entrevista realizada por Vida Plena Puebla, en colaboración con Intersecta, a una persona trabajadora de la maquila y defensora de los derechos humanos laborales.

## Número de órdenes de medidas de seguridad e higiene que dictó la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en la industria textil



Fuente: información proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en respuesta a solicitudes de acceso a la información pública.

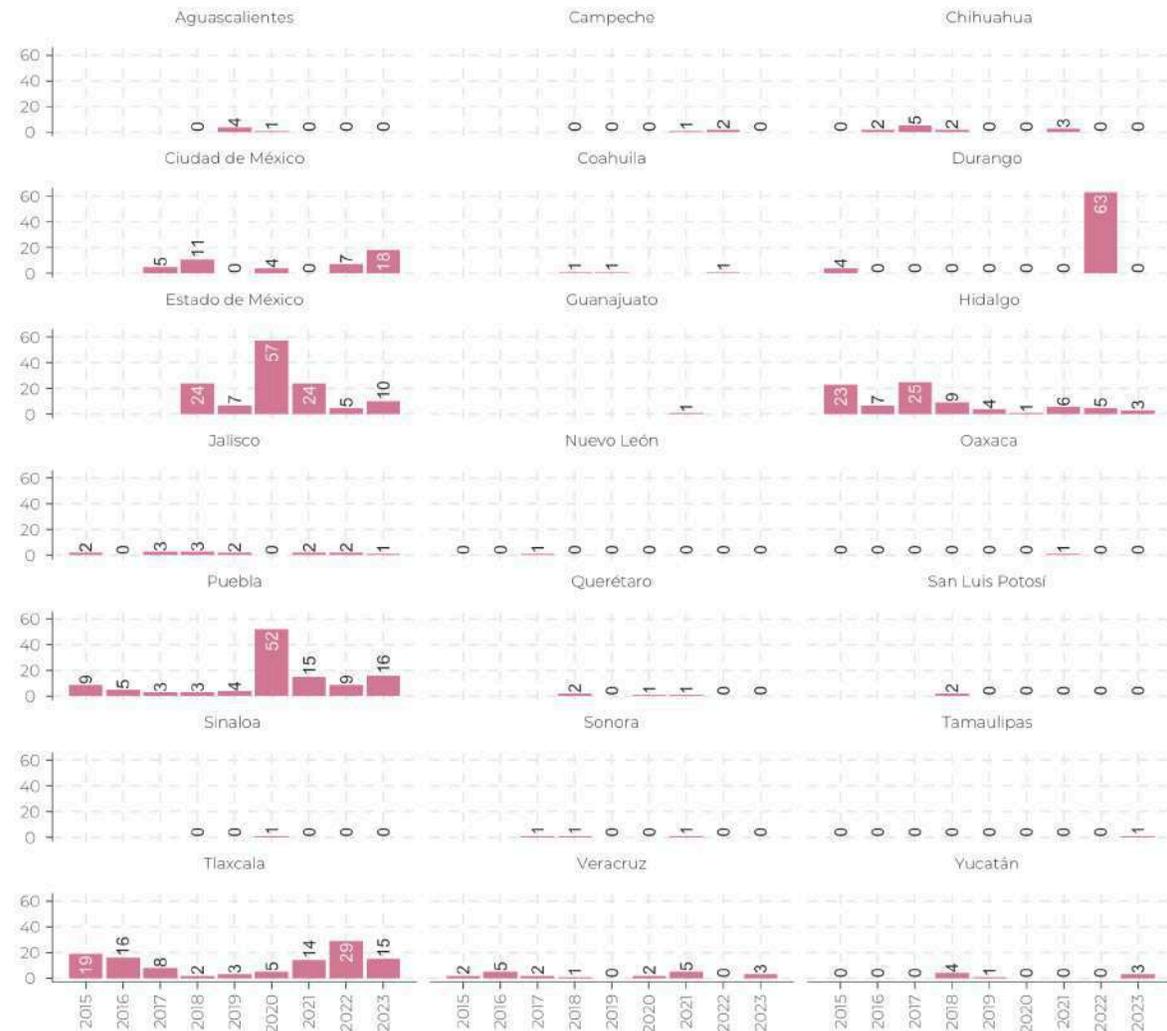
La Secretaría informó que, en total, entre 2015 y 2023 se habían ordenado 630 modificaciones a los centros de trabajo de la industria textil; es decir, se ordenó la implementación de medidas de seguridad e higiene en el 14.5% de los casos. También significa que se ordenaron 164.7 medidas de seguridad e higiene por cada 100 mil personas trabajadoras de la industria en el país y casi 11 por cada 10 mil unidades económicas.

Destaca que solo 22 de las 54 Oficinas de Representación respondieron la solicitud. Las entidades federativas donde más se ordenaron medidas de seguridad e higiene fueron Estado de México, Puebla, Tlaxcala, Hidalgo y Durango. Como puede observarse, las entidades donde más se dictan medidas de seguridad e higiene en la industria textil son prácticamente las mismas que lideran la práctica de inspecciones a la industria. La única entidad que no se encuentra entre las que más desahogan inspecciones a la industria es Durango, que reemplaza a la Ciudad de México. Sin embargo, la Ciudad de México se encuentra en la sexta posición en el dictado de medidas de seguridad e higiene.

Si se observan los datos más de cerca, **notamos que el Estado de México ordena medidas de seguridad e higiene en el 35% de las inspecciones que realiza a la industria textil; Tlaxcala e Hidalgo ordenan medidas en el 11% de las inspecciones. Puebla lo hace en el 21% de los casos y la Ciudad de México en el 10% de las inspecciones desahogadas.**

## Número de órdenes de medidas de seguridad e higiene que dictó la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en la industria textil

Por entidad federativa y por año



Fuente: información proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en respuesta a solicitudes de acceso a la información pública.

## Violaciones a disposiciones específicas y el procedimiento administrativo sancionador

Cuestionamos a la autoridad sobre cuántas de las inspecciones que se practicaron en la industria textil causaron la apertura y conclusión del procedimiento administrativo sancionador por violaciones encontradas a la normatividad laboral.<sup>356</sup>

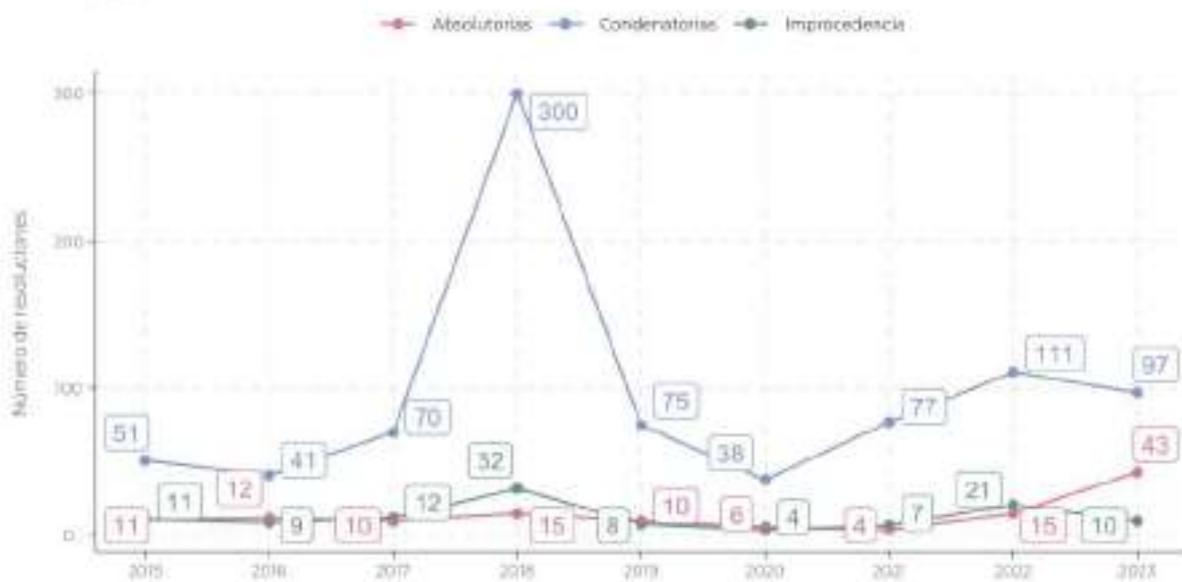
<sup>356</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Respuesta a una solicitud de acceso a la información pública, folio número 330027124000300, del 16 de abril de 2024.

La Dirección General de Inspección continuó ausente en la presentación de información y turnó la solicitud a las Oficinas de Representación. **La información proporcionada por las Oficinas indica que las resoluciones condenatorias son la medida más recurrente, con un total de 860 para todo el periodo; es decir, el 89% de las resoluciones emitidas a centros de trabajo de la industria fueron de carácter condenatorio.**

El año donde más se emitieron resoluciones de carácter condenatorio fue 2018, con 300 resoluciones. Como se recordará, esto es consistente con las tendencias federales para el año en cuestión.

### Resoluciones emitidas a centros de trabajo de la industria textil por la Federación

Por año y tipo de resolución



Fuente: información proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en respuesta a solicitudes de acceso a la información pública

El año que rompe con las tendencias nacionales es 2023, toda vez que no solo disminuyeron las resoluciones de carácter condenatorio, sino que aumentaron aquellas donde se encontró a las personas empleadoras absueltas. Con todo, las resoluciones condenatorias siguen siendo la mayoría.

La Oficina de Representación que más ha emitido resoluciones condenatorias a centros de trabajo de la industria textil por violaciones a la normatividad laboral es la de Ciudad de México, con un total de 244 resoluciones entre 2015 y 2023; el año en el que emitió más resoluciones condenatorias fue 2018, con 192.

En el Estado de México se emitieron 130 resoluciones condenatorias durante el periodo (2015-2023); prácticamente es el único tipo de resoluciones que emitió. Le siguen Tamaulipas, con 128 y Puebla, con 120.

Las resoluciones de los procedimientos administrativos sancionadores que se abrieron a centros de trabajo siguen las tendencias nacionales: casi en su totalidad son de carácter condenatorio.

## La rama de la confección

Como con la industria textil a nivel federal, se buscó conocer cuál era el estado de la industria de la confección a través de los ojos del procedimiento de inspección local, pero la información que pudimos recabar fue prácticamente nula.

### **Las razones por las que no fue posible acceder a información fueron recurrentes entre las entidades federativas.**

El primer motivo fue porque, si bien las entidades reconocían a la industria de la confección como un sector de competencia local, no tenían ningún tipo de información que darnos en ninguno de los ejes temáticos ni preguntas indicadoras. **Este fue el caso de la Ciudad de México, Tlaxcala y Guanajuato.**

El segundo motivo fue porque **las autoridades de inspección locales no reconocían a la industria de la confección como un sector de competencia local.** En ese sentido, nos encontramos con que Jalisco, Estado de México y Puebla se declararon incompetentes para proporcionar información, al considerar que se les estaba solicitando información sobre la industria textil.

En el caso del Estado de México y Puebla, se interpusieron recursos de revisión explicando la diferencia entre las industrias y reiterando su competencia. El estado de Puebla casi de inmediato ratificó su incompetencia y sugirió turnar la información a la autoridad federal, sin ahondar en el razonamiento detrás de la decisión.

El Estado de México amplió el plazo de los recursos de revisión en diversas ocasiones, y cinco meses después de haberse interpuesto los recursos, ratificó su incompetencia. Sin embargo, para ratificar su incompetencia proveyó información del Catálogo Nacional de Regulaciones, Trámites y Servicios, que establece que la fabricación de prendas de vestir es competencia de la Federación. Al revisar toda la información respecto de la inspección federal del trabajo en el Catálogo Nacional de Regulaciones, Trámites y Servicios<sup>357</sup> concluimos que esta es inconsistente,

<sup>357</sup> El Catálogo se puede ver *aquí*.

incongruente y poco clara. No se asume la competencia en todos los tipos de inspección, materias de inspección u oficinas de representación y la asunción o no asunción de competencia parece no tener un razonamiento claro.

En virtud de estos hallazgos, reenviamos las preguntas de la industria de la confección a la autoridad federal. La autoridad federal no tuvo consideraciones sobre la competencia, pero envió **información idéntica** a la que proporcionó cuando se le cuestionó sobre la industria textil.

Una de las posibles conclusiones de este hallazgo es que los datos presentados por la Federación son en realidad referentes a la industria indumentaria, es decir, que informan sin distinción sobre la industria textil y de la confección. **Eso indicaría una precarización más profunda de la industria, ya que disminuiría el porcentaje anual de los centros de trabajo inspeccionados a 0.54%** y significaría que **durante 2023 solo se practicaron 46 inspecciones por cada 100 mil personas ocupadas en trabajos de la industria indumentaria.**

Sin embargo, no conocemos con certeza cuáles fueron los centros de trabajo inspeccionados, si se verificaron las condiciones de la industria de la confección en algún punto o en qué proporción o si se entendía como inspeccionada al momento de desahogar la práctica de inspecciones en la industria textil.

**“Si se hiciera una inspección laboral seguro encuentran las condiciones terribles en que nos tienen [en] las maquilas, el contacto que tenemos con sustancias químicas con las que pintan la mezclilla, por ejemplo, o las pocas garantías de seguridad con [las] que manejamos la maquinaria... Yo creo que si el estado hace su chamba y viene a auditar e inspeccionar todas las maquilas de la región, se concluiría que ninguna te ofrece condiciones dignas de trabajo, entonces seguro cierran y clausuran a todas”.**<sup>358</sup>

En ese sentido, lo más que podría decirse de la rama de la confección es que se ha convertido involuntariamente en un sector de “competencia concurrente”, compartido entre la Federación y las autoridades locales, sin que haya líneas de trabajo o una división de actividades clara y razonada. Eso, a su vez, permite que muchas autoridades no se hagan cargo, porque consideran que le toca a alguien más.

Esta “competencia concurrente” ha sido provocada principalmente por el desconocimiento de las complejidades del sector y de sus propias obligaciones y facultades. Esta poca claridad en la delimitación de competencias produce una

<sup>358</sup> Entrevista realizada por Vida Plena Puebla, en colaboración con Intersecta, a una persona trabajadora de la maquila y defensora de los derechos humanos laborales.

**política de inspección de la industria que discrimina de forma indirecta a las mujeres**, ya que produce efectos negativos desproporcionados en una población ocupada que es mayoritariamente femenina.

## **Recapitulando a la industria indumentaria**

La industria indumentaria es el sector de la manufactura que se encarga de crear textiles y confeccionar prendas de vestir. Está compuesta por la industria textil y la industria de la confección; en la ley, la industria textil es de competencia federal y la de la confección es de competencia local.

En números, las unidades económicas de la industria conforman el 1.8% de los negocios que hay en el país, sin embargo, **la mayor parte de su fuerza de trabajo se encuentra laborando en negocios sin establecimiento que quedan fuera de este conteo**. Dadas las dinámicas de la industria es posible concluir que gran parte de las personas que laboran en esta industria lo hacen en sus casas.

Además, **la industria ocupa a más de un millón de personas, 66% de las cuales son mujeres**. También sabemos que más del **70% de la fuerza de trabajo femenina se encuentra trabajando en la informalidad**, lo que quiere decir que no tiene acceso a prestaciones laborales ni de seguridad social. Además, **casi el 80% de las mujeres de la industria no gana más de un salario mínimo mensual**.

A pesar de la importancia de la industria del vestido, **las condiciones en que se desarrolla son precarias**. No se siguen los protocolos de seguridad e higiene en el trabajo, las personas están en constante riesgo de accidentes y enfermedades laborales y viven violencia, acoso y discriminación en el empleo.

Al preguntarle a la autoridad federal **sobre las inspecciones a la industria textil**, nos respondió que entre 2015 y 2023 estas correspondieron al **0.79% del total de todas las inspecciones desahogadas en el periodo**, y calculamos que la autoridad realiza **1.4 inspecciones por cada mil personas ocupadas**.

También informó que la mayoría de las inspecciones que realiza son de carácter extraordinario, lo que quiere decir que la autoridad está entrando a verificar las condiciones de la industria **cuando hay una posible violación de derechos que es denunciada por las personas trabajadoras**.

Más allá del número y tipo de inspecciones, preocupa también las herramientas con las que las autoridades las llevan a cabo. Por ejemplo: se nos señaló que no tenían facultades para inspeccionar las condiciones de las personas migrantes. Ello se suma a que las personas inspectoras no recibieron o no nos reportaron capacitaciones especializadas sobre la industria, lo cual significa un obstáculo para que cumplan adecuadamente con su función.

Sobre la industria de la confección, que es competencia de la autoridad estatal, **no fuimos capaces de obtener información congruente con la cual generar un panorama sobre la actividad inspectiva.**

La mayor parte de las autoridades del trabajo estatales fueron prontas en declararse incompetentes para verificar las condiciones de trabajo de la industria, al considerar que las actividades de la confección se encontraban dentro de la industria textil. Otro tanto, aunque no negó su competencia, dijo no tener información al respecto.

**Por su parte, cuando se le preguntó a la autoridad federal sobre la industria, no negó su competencia, pero proporcionó información idéntica a la que dio cuando se le cuestionó sobre la industria textil.** Sin embargo, la falta de información sobre los centros de trabajo inspeccionados, cuándo y dónde se practicaron las inspecciones y por cuáles motivos, no nos permite concluir si se trata de los mismos datos o si son referentes a otros centros de trabajo e inspecciones. En caso de que sean los mismos datos, la información disponible tampoco nos permite conocer si en la actividad inspectiva reportada de hecho se están practicando inspecciones a centros de trabajo que se dedican a actividades de la confección o si son a centros de trabajo que desarrollan actividades textiles y que se entiende que al verificar a estos, se está verificando a los primeros.

Es poco lo que podemos concluir respecto a la industria de la confección con la información disponible. A pesar de su centralidad para la vida de todas las personas, existen muchas áreas de oportunidad respecto a la actividad inspectiva en esta industria por parte de las autoridades locales y federales. Es necesario fortalecer la inspección en esta industria para asegurar la protección de los derechos de quienes a ella se dedican.

Leemos con preocupación la información proporcionada por las autoridades laborales sobre la actividad (o la inactividad) inspectiva en la industria indumentaria. Nos preocupa porque esta industria no solo enfrenta los retos que experimentan los otros sectores comerciales e industriales que existen en México, sino que también tiene retos particulares por estar constituida por una población trabajadora predominantemente femenina que desarrolla sus actividades en espacios y dinámicas que no están siendo contempladas por los planes de inspección federales y locales.

En ese sentido, a continuación presentamos una serie de recomendaciones para las autoridades de inspección federales y locales, enfocadas en la industria indumentaria:

## **Recomendaciones a la industria indumentaria**

**Uno. Sobre la diferencia entre la industria textil y la indumentaria.** Definir criterios de diferenciación entre los centros de trabajo y las actividades de la industria textil y la industria de la confección, delimitando claramente las competencias entre la autoridad federal y la autoridad estatal.

Asimismo, socializar dichos criterios y reglas de competencia entre la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, las Oficinas de Representación, las Unidades Subalternas, las direcciones estatales del trabajo **y todas las personas inspectoras adscritas a cada una de las instituciones y unidades.**

**Dos. Sobre la implementación de operativos focalizados de inspección.** Implementar operativos focalizados de inspección dirigidos a centros de trabajo de la industria indumentaria, que enfatizan el cumplimiento de las obligaciones **en materia de seguridad e higiene y prevención de la violencia, discriminación y acoso en el trabajo.**

Asimismo, implementar un operativo focalizado de inspecciones de asesoría y asistencia técnica dirigido a personas empleadoras que desarrollan sus actividades en micronegocios sin establecimiento, que tenga como objetivo prioritario **la formalización del empleo.**

**Tres. Sobre la creación de protocolos de inspección para la industria indumentaria.** Desarrollar **protocolos de inspección especializados** en la industria textil y en la industria de la confección que hagan énfasis en la verificación de la presencia de grupos históricamente discriminados, prácticas abusivas de subcontratación y la implementación de protocolos de prevención y atención a la violencia y el acoso en el empleo.

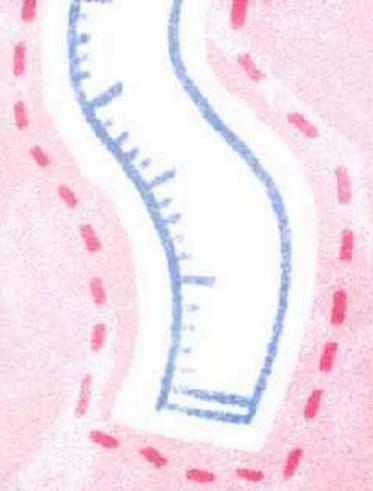
**Cuatro. Sobre los planes de capacitación.** Desarrollar **planes de capacitación en materia de la industria indumentaria dirigidos a las personas inspectoras** federales y locales, con el objetivo de que entiendan las particularidades de la industria, los factores de riesgo y prácticas de incumplimiento de derechos laborales más comunes en los centros de trabajo de la industria, así como la diferencia entre la industria textil y la industria de la confección.

**Cinco. Sobre el registro de la información.** Implementar **políticas de registro de la información** en materia de inspecciones que se susciten en virtud de conductas de violencia, acoso y discriminación en el empleo, que dé cuenta sobre el tipo de inspección de la que se trató, dónde se llevó a cabo, el giro del centro de trabajo inspeccionado, el resultado de la inspección practicada y si se impusieron medidas de seguridad e higiene.

**Seis. Sobre indicadores locales y federales.** Desarrollar **indicadores homogéneos acerca de la actividad inspectiva en la industria textil y la industria de la confección** que sean capaces de ser contrastados y traducidos a indicadores nacionales de la industria indumentaria.

Se recomienda que, como mínimo, se construyan indicadores en materia de:

- Tasa de inspecciones de todos los tipos por cada 10 mil personas trabajadoras en los sectores
- Tasa de inspecciones por motivo de violencia y acoso, discriminación y violación de derechos laborales a grupos históricamente discriminados por cada 10 mil personas trabajadoras en los sectores
- Cantidad de medidas de seguridad e higiene ordenadas en la industria, el promedio del periodo otorgado para subsanar el incumplimiento a la normatividad laboral y el promedio de centros de trabajo que requirió prórrogas de cumplimiento
- Tasa de procedimientos administrativos sancionadores iniciados en los sectores por cada 10 mil centros de trabajo de las industrias, así como tasa de resoluciones condenatorias impuestas
- Promedio de las multas impuestas a los centros de trabajo de las industrias



## Conclusiones

La presente investigación buscó responder cuál es el estado de la inspección laboral en México y si esta figura tenía o no la capacidad para implementar el Convenio núm. 190 sobre violencia y acoso en los centros de trabajo, particularmente en aquellos de la industria indumentaria. Después de todo el recorrido ¿qué podemos decir a modo de conclusión?

En la ley —en papel—, la inspección laboral está llamada a cumplir un rol fundamental: ser quien promueve y vigila el cumplimiento de los derechos laborales de las personas. A diferencia de los tribunales, que dependen siempre de que una persona toque sus puertas, la inspección en el trabajo puede entrar ahí donde no es llamada para verificar que todo está ocurriendo en orden. Además de su papel de vigilancia, también está facultada para dar guía, para proporcionar a los centros de trabajo apoyo para que cumplan con sus obligaciones. El potencial de esta figura, por lo mismo, es importante.

¿Qué nos dice la investigación sobre cómo está operando la inspección en el país? ¿Qué implicaciones tiene para la industria indumentaria y para el abordaje de la violencia laboral? A modo de resumen, destacamos algunas tendencias.

**Primero: existe un abordaje incompleto de la violencia.** A pesar de los múltiples cambios normativos de los últimos años, la normatividad mexicana actual aún no cumple con todo lo que el Convenio núm. 190 exige. En este sentido, para cumplir con sus disposiciones sí sería necesario reformar el marco jurídico. En tanto esas reformas no ocurran, la fineza y especificidad con la que la inspección laboral puede actuar en relación con la violencia, se va a quedar corta.

**Segundo: facultades limitadas.** A partir de un análisis normativo, detectamos que las personas inspectoras tienen facultades que se pueden leer de manera restrictiva para el abordaje de la violencia. Mencionamos esto porque la legislación señala que solo podrán imponer medidas de seguridad cuando las situaciones de las que se percataron durante la visita de inspección supongan un peligro *inminente* para la vida, seguridad e integridad de las personas trabajadoras, además de que deben ser autorizadas por la Secretaría del Trabajo. ¿Qué pasa si los casos no llegan a ese grado de riesgo, pero no por ello dejan de ser perniciosos para el día a día de las personas trabajadoras?

**Tercero: perfiles y conocimiento a discreción.** Una de las cuestiones que detectamos es que la ley deja a discreción de las autoridades laborales la determinación de los perfiles y conocimientos mínimos que se necesitan para ser una persona inspectora. La ley solo exige que las personas tengan bachillerato terminado y que demuestren tener conocimientos suficientes de derecho del

trabajo y de la seguridad social y tener la preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones. En las jurisdicciones que analizamos, hay una diversidad importante entre las personas contratadas, sin que parezca responder siempre a las necesidades contextuales. Dentro de la libertad que amerita cada jurisdicción, industria y problemática, sería ideal elevar los mínimos de conocimiento para el ejercicio de la función.

**Cuarto: hay un problema de falta de información.** Una constante a lo largo de la investigación fue la incapacidad de las autoridades para brindar información completa o útil que permita un análisis detallado de su forma de operar.

- Por ejemplo: ninguna autoridad pudo proporcionar información detallada sobre las capacitaciones que les ofrece a las personas inspectoras en lo que al formato, duración, contenido y evaluación de los cursos se refiere. ¿Cómo vamos a saber que las capacitaciones que se les están ofreciendo están funcionando si se sabe poco de ellas y no se evalúa su impacto?
- A partir de la información proporcionada, en ningún caso quedaba claro cuánto se gasta en la inspección: o teníamos la información por autoridad –como es el caso de la Cuenta Pública Federal– o teníamos la información para ciertos “proyectos” y “programas”, sin que quedara claro qué abarcaba. ¿Cómo vamos a evaluar el gasto si ni siquiera sabemos cuánto es?
- En ningún caso pudimos conocer el detalle de las inspecciones que arrojaban posibles violaciones a los derechos humanos. ¿Son casos en donde se detecta que las personas no están dadas de alta en el IMSS? ¿Son casos en los que se detecta que no se pagó el aguinaldo? ¿Son casos en los que se detecta que no hay abordaje adecuado de la violencia laboral? Con base en la información disponible, no podemos saberlo.

En este sentido, aún hay mucho por saber respecto a cómo opera la inspección por el simple hecho de que esa información o no se registra adecuadamente o no se reporta. Para efectos de transparencia, importa señalar que la barrera a la información no responde a la falta de respuesta o reserva por parte de la autoridad. La barrera principal con la que nos encontramos fue la información incompleta. La autoridad debe mejorar la calidad de la información que brinda.

**Quinto: el estancamiento o reducción de recursos y personal.** En ningún caso de los analizados, con excepción de Tlaxcala, pudimos detectar un *aumento* de los recursos monetarios y de personal para la inspección. En el mejor caso, hay un estancamiento. En el peor, una franca reducción.

Preocupa el caso de la federación, considerando que mucha de la inspección en el país recae sobre ella: las plazas se redujeron en un 20% si se compara 2018 con 2023; y si se compara el presupuesto ejercido por la Dirección General de Inspección y por las Oficinas también entre 2018 y 2023, se ha reducido en un 12% y 79%, respectivamente.

En este contexto, es importante agregar que en todos los casos analizados, las personas inspectoras son en su mayoría hombres, lo que significa que aún no se cumple a cabalidad con el principio de paridad constitucional, que instruye garantizarla en todos los niveles y órdenes de gobierno.

**Sexto: el estancamiento o la reducción de las inspecciones.** Otro patrón que detectamos es que, en casi todos los casos, existe un estancamiento o reducción del número total de inspecciones que se realizan. Si consideramos que los recursos presupuestarios o humanos se han mantenido estables o se han reducido, esto no sorprende. Sin embargo, esta investigación también muestra que la pérdida en el número de inspecciones no está siendo compensada con los casos de los mecanismos alternativos a la inspección, que permiten –por simplificarlo– que los centros de trabajo se acerquen a la autoridad y le demuestren que están cumpliendo con la normatividad. En el caso de la Federación, por ejemplo, el año con más inspecciones realizadas fue 2018, con casi 67 mil. En 2023, se hicieron 42 mil inspecciones. Es una diferencia de 25 mil inspecciones. ¿Cuántos centros de trabajo se han inscrito al programa Velavo? 172. ¿Cuántos al PASST? 3,087. Ello no significa que hay que abandonar esos programas, pero nos indica que no están sirviendo para sustituir la función de la inspección.

**Séptimo: ha ocurrido un cambio en el tipo de inspecciones practicadas.** Más allá del estancamiento o reducción en el número de inspecciones, detectamos, particularmente a nivel federal, un cambio en el tipo de inspección que se realiza. En lugar de privilegiar las inspecciones ordinarias, que son las que cumplen con una función de vigilancia y prevención, se están privilegiando cada vez más las inspecciones extraordinarias, que surgen a partir de las denuncias. Este giro, en el caso de la Federación, tiene sus orígenes en los programas de inspección, pero se refleja en las estadísticas mismas. Esto quiere decir que, en la práctica, la inspección se está convirtiendo en una autoridad que actúa a partir de la reacción y para la sanción, en lugar de ser una autoridad que también planea, guía y previene.

Esto tiene implicaciones importantes para la industria indumentaria considerando sus características: en muchos casos son micronegocios, incluso sin establecimiento, que carecen de infraestructura de operación básica. No estamos frente a grandes actores que se rehúsan a cumplir con derechos. Estamos frente a centros de trabajo que requerirían apoyo, más que castigo.

**Octavo: personal sin mucho apoyo.** Aunque la información proporcionada sobre las capacitaciones, como dijimos, fue escasa y nos impide saber su duración, formato y contenido específico, en general la formación sobre la que sí nos proporcionaron información no parece ofrecer mucho apoyo a las personas inspectoras o al menos no en materias novedosas, como es el caso de la NOM-035, la NOM-037 y el Convenio núm. 190. A ello hay que sumar los testimonios de las personas inspectoras que recabamos para la investigación, que sugieren que el personal no siempre tiene el apoyo que requiere para llevar a cabo sus funciones de forma exitosa, cuestión que se ve reflejada en algo tan básico como el acceso a equipos de cómputo.

Es importante señalar que todas las tendencias hasta ahora identificadas son respecto de la inspección *en general*. No se trata de que tengamos una inspección que funciona para unas industrias, pero para otras no; o que funciona para algunos derechos, pero no para otros. Hay una crisis que atender. Dejar de hacerlo, sin embargo, sí podría tener efectos perniciosos desproporcionados, sobre todo, en grupos históricamente discriminados que tienden a concentrarse en cierto tipo de trabajos: precarios e informales. Sobre este punto, destacan algunas últimas tendencias, particularmente relevantes para la industria indumentaria.

**Noveno: el vacío en torno al sector informal.** Uno de los hallazgos más alarmantes de esta investigación es cómo las autoridades se posicionan frente al sector informal: niegan, básicamente, tener facultades para incidir en él. No es que creamos que la inspección laboral puede, por sí misma, resolver este problema, pero sí creemos que está llamada a cumplir un papel. Desde aquí, preocupa que considere que *por ley* no le corresponde actuar. Las implicaciones de esto son inmensas si se recuerda que el 27.8% de las personas ocupadas en el país trabaja en el sector informal. Más aún, hay una sobrerrepresentación de las mujeres en este sector. En este sentido, la inacción de la autoridad laboral –derivada de que considera que no tiene facultades para actuar– termina por configurar una forma de discriminación indirecta por género.

**Décimo: la incompetencia sobre la rama de la confección.** Por último, destacamos como uno de los puntos más preocupantes la constante declaración de incompetencia, entre las entidades y la federación, en relación con la rama de la confección –a cargo de la fabricación de prendas de vestir–, una de las tres piezas fundamentales que componen la industria indumentaria. Como vimos, a esta industria pertenecen aproximadamente 786 mil personas, 66% de las cuales son mujeres. ¿Qué está sucediendo con esos trabajos? Sabemos poco, porque las autoridades no asumen como propia la labor de inspeccionarlos. Esto tendría que remediarse.

La figura de inspección tiene la oportunidad de convertirse en una herramienta de transformación de realidades en los mundos del trabajo. Tiene el potencial de cambiar las condiciones en que laboran las personas trabajadoras y de prevenir la violencia, acoso y discriminación en los centros de trabajo. Pero para hacerlo, es menester reforzar las capacidades institucionales, legales, técnicas y tecnológicas con las que cuentan las personas inspectoras del trabajo y reimaginar el rol que juegan en las relaciones laborales. Esperamos haber aportado a identificar lo que se necesita cambiar para contribuir al ejercicio efectivo de los derechos laborales en el país.

## Créditos

**La investigación fue un trabajo conjunto de Colectivo Raíz, Igualab, Intersecta, Prosociedad, ProDESC y Vida Plena Puebla, en el marco de la Iniciativa Arropa.**

En la investigación participaron: Marisa Josefina Valadez Montes y Sara Rafaela Montes Ramírez de Colectivo Raíz; Sara María Gómez Cossio, Lizbeth Gutiérrez Saucedo, Zuria Alejandra Romero Ramírez y María Regina Osuna Verdugo de Igualab; María Fernanda Ramos Araujo y Daniela Martínez Rodríguez de Intersecta; Miriam Saraí Hernández Sainz, Ruth Denisse Quintana Hernández y Alejandra Molina Valdez de Prosociedad; María Abigail Paniagua Requena y María Fernanda Arteaga Espino (s.s.) de ProDESC; Adán Cuamatzi Cuamatzi y Alma Laura del Castillo Cerrillos de Vida Plena Puebla.

Este documento fue escrito por María Fernanda Ramos Araujo, Daniela Martínez Rodríguez, Estefanía Vela Barba, Gabriela García Gorbea, María Fernanda Torres Montañez, Ximena Said Chávez y Constanza Carrasco; el procesamiento y la interpretación de los datos fue realizado por Daniela Martínez Rodríguez, María Fernanda Ramos Araujo y María Fernanda Torres Montañez. Contó con aportaciones de Karen Luna Rodríguez Bueno, Adriana E. Ortega Arriaga, Andrea Blake y Claudia Ordoñez Viquez.

El documento fue retroalimentado por: Marisa Josefina Valadez Montes de Colectivo Raíz; Zuria Alejandra Romero Ramírez de Igualab; Gabriela García Gorbea, Ana Calderón Salazar, Constanza Carrasco y Estefanía Vela Barba de Intersecta; Miriam Saraí Hernández Sainz de Prosociedad; María Abigail Paniagua Requena de ProDESC y Adán Cuamatzi Cuamatzi de Vida Plena Puebla.

El diseño del documento estuvo a cargo de Pilar Eunice Medina Rosales, de Intersecta.

El documento se publicó en Ciudad de México, el 18 de febrero de 2025.

# Información sobre las organizaciones

## Colectivo Raíz

[Instagram](#) | [Facebook](#)

El Colectivo Raíz de Aguascalientes A.C. se fundó en octubre del 2006. Un año más tarde, en el 2007, fue legalmente constituido como asociación civil.

Durante estos años hemos apoyado a trabajadores y trabajadoras de la entidad para que conozcan y accedan a sus derechos a través de talleres, asesorías, reuniones, investigaciones y otras actividades más, que tienen como objetivo sumar esfuerzos para alcanzar la justicia y hacer posible el respeto irrestricto de los Derechos Humanos Laborales en México. Asimismo, se realizan acciones que propician el cumplimiento de las instituciones laborales en relación a la vigilancia de los DHL en las empresas.

Hemos impulsado códigos de conducta como una herramienta para la defensa de los derechos humanos laborales en diferentes sectores de la industria y los servicios, a través de la realización de talleres sobre Derechos Humanos, género, códigos de conducta y derechos laborales .

Desarrollamos la figura de promotora laboral con trabajadoras activas en empresas y talleres de confección. Se dotó de habilidades didácticas y en temas de género para realizar actividades de difusión de los DHL a través de la implementación de actividades culturales, pláticas y distribución de materiales en diferentes municipios de la entidad.

Fortalecimos el tema de salud y derechos laborales con las promotoras, para impartir talleres, poniendo énfasis en la reflexión sobre el derecho a la seguridad social, para ello fueron creados materiales específicos como un modelo de taller prototipo para su impartición. Asimismo, hemos realizado obras de teatro en colonias populares con el objetivo de promover la salud laboral entre trabajadoras de las maquilas.

Asimismo, hemos elaborado planes de acción con marcas de ropa internacionales con trabajadoras organizadas para la defensa de sus derechos.

En los últimos años hemos incursionado en el tema de la organización sindical con trabajadoras de la industria de la confección , con el objetivo de poner en práctica el derecho a la libertad de organización y afiliación.

## Igualab

[LinkedIn](#) | [Instagram](#) | [X](#) | [Contacto](#)

Igualab trabaja estratégicamente en gestiones integrales que garanticen condiciones de igualdad laboral en espacios públicos y privados, estando comprometidas en erradicar la violencia contra niñas y mujeres, mediante nuestros servicios, talleres y capacitaciones, para el desarrollo de entornos laborales incluyentes, libres de violencia y que respondan al cumplimiento de las garantías sociales en sus condiciones laborales.

## Intersecta

[LinkedIn](#) | [Instagram](#) | [X](#) | [TikTok](#) | [Contacto](#)

Intersecta es una organización feminista que impulsa la igualdad en el ejercicio efectivo de los derechos humanos a través de la investigación y la promoción de soluciones de política pública redistributivas, interseccionales, no punitivas y basadas en evidencia al problema de la discriminación.

## Prosociedad

[LinkedIn](#) | [Facebook](#) | [Instagram](#) | [X](#)

ProSociedad es una agencia de desarrollo comprometida con fortalecer y promover la sostenibilidad de organizaciones sociales y agentes de cambio que trabajan por un impacto positivo en la sociedad. Con un enfoque basado en innovación, colaboración organizacional y metodologías fundamentadas en evidencia, busca contribuir al desarrollo sostenible y a la transformación sistémica de comunidades en México y América Latina.

Con más de 15 años de experiencia, ha implementado más de 250 proyectos que abarcan áreas como empoderamiento económico de mujeres, prevención de violencia juvenil, educación infantil y seguridad alimentaria. Estas iniciativas han beneficiado a más de 450 organizaciones y miles de personas, logrando impactos sostenibles y promoviendo cambios significativos en las comunidades atendidas.

Su labor se distingue por la creación y adaptación de modelos innovadores y por fomentar alianzas estratégicas entre sectores privados, públicos y académicos. Ha colaborado con instituciones educativas, empresas y organismos internacionales como el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y USAID. Estas

alianzas han permitido expandir sus operaciones a nivel nacional y a países como Colombia, Jamaica y El Salvador.

Actualmente, ProSociedad lidera proyectos que integran enfoques de género, derechos humanos y reducción de desigualdades, consolidándose como una organización clave en redes como **Jalisco Educado**, donde actúa como organización "backbone". En este rol, facilita la coordinación, el fortalecimiento de capacidades y el diseño de estrategias colectivas que promueven un impacto transformador en el ámbito educativo.

Guiada por su compromiso de **“hacer bien el bien”**, continúa diversificando sus servicios y fortaleciendo su impacto para transformar positivamente a las organizaciones y comunidades con las que colabora.

## ProDESC

*Sitio Web | Instagram | Facebook | X | LinkedIn*

El **Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, A.C. (ProDESC)** es una organización feminista con alcance transnacional y visión interseccional de la defensa de los derechos humanos, fundada en 2005 por la abogada y defensora Alejandra Ancheita, premiada con distinciones como el Premio Martin Ennals (2014) y un doctorado Honoris Causa por la Universidad de París Nanterre (2019). El trabajo de ProDESC tiene como objetivo contribuir a la vigencia, exigibilidad y justiciabilidad de los derechos económicos, sociales y culturales, particularmente derecho a la tierra y el territorio, derechos humanos laborales y derecho a defender derechos, a través de un método de defensa integral de derechos humanos con enfoque de rendición de cuentas empresarial y género interseccional. Más información disponible en: <https://prodesc.org.mx/>.

## Vida Plena Puebla

*Instagram | Facebook | X*

**No Dejarse es Incluirse, A.C. (Vida Plena Puebla)** es una Organización No Gubernamental (ONG) sin fines de lucro conformada el 21 de marzo de 2001 y constituida legalmente el 7 de diciembre de 2010. Contamos con veintitrés años de experiencia en trabajo comunitario. Es autónoma e independiente de partidos políticos, iglesias, administraciones o cualquier otra entidad pública o privada. Nuestro objetivo es crear espacios comunitarios para la capacitación, orientación, sensibilización, educación, fortalecimiento y difusión de los Derechos Humanos que contribuyan a la erradicación de la homo-lesbo-bi-transfobia y la

discriminación asociada a la orientación sexual, a las diferentes expresiones de las identidades sexo-genéricas y al estado serológico (VIH/sida) para elevar el bienestar y la calidad de vida en las poblaciones de hombres gay, hombres que tienen sexo con hombres, bisexuales, mujeres lesbianas, personas transgénero, transexuales, intersexuales y personas queer (LGBTIQ).

Nuestra misión y compromiso es generar una transformación social, cultural y económica que garantice una vida digna y prospera para todas las disidencias sexuales, genéricas y serológicas (personas LGBTI, queers, no binarias y personas con VIH) basandonos en la accesibilidad de los derechos humanos, en las estrategias para la reducción de la violencia, el estigma y la discriminación, en el libre ejercicio de la sexualidad incidiendo en la mejora de la atención el los servicios de salud, y el abordaje participativo de las comunidades más desposeídas, precarizadas, subordinadas y marginadas para generar sus propios mecanismos de subsistencia. Nuestra visión es que No Dejarse es Incluirse, A.C., sea una organización pionera en la exigibilidad de los derechos humanos de las disidencias sexo-genericas, de las personas con VIH y de quienes viven libremente su sexualidad, así como una organización consolidada y conformada por un equipo de profesionales y especialistas en el enfoque de género, de las disidencias sexo-genéricas, de la salud sexual, la salud reproductiva y de los derechos humanos que impulsan y ejercen un liderazgo ético en los distintos escenarios económicos, culturales, políticos, sociales y comunitarios en México.

## Anexos

### Anexo A: Lista de preguntas

#### Características generales de la inspección laboral en México (a nivel federal y entidades federativas)

##### Número de inspecciones

1. ¿Cuántas inspecciones ordinarias se han realizado en su jurisdicción, por año, entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023? De contar con la misma, favor de desglosar la información por mes y año, municipio/delegación en que fue desahogada, tipo de industria a la que pertenecía el centro de trabajo y especificar el tipo de inspección ordinaria realizada (inicial, periódica o de comprobación).
2. ¿Cuál es la periodicidad con la que se realizan las inspecciones ordinarias a los centros de trabajo?
3. ¿Cuál es el promedio de inspecciones realizadas a cada centro de trabajo, entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023?
4. ¿Cuántas inspecciones extraordinarias se han realizado en su jurisdicción, por año, entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023? De contar con la misma, favor de desglosar la información por mes y año, municipio/delegación en que fue desahogada, tipo de industria a la que pertenecía el centro de trabajo y especificar el tipo de inspección realizada.
5. ¿Cuál fue el motivo por el cuál se realizaron las inspecciones extraordinarias? Favor de especificar si fue por denuncia de terceros, la persona trabajadora, o si tuvo conocimiento la autoridad por algún otro medio y cuál fue la conducta de la que se tuvo conocimiento.
6. ¿Cuántas inspecciones de asesoría y asistencia se han realizado en su jurisdicción, por año, entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023? Favor de desagregar si fueron a solicitud de parte, en cumplimiento de programas de inspección o en cumplimiento de programas voluntarios de inspección. De contar con la misma, favor de desglosar la información por mes y año, municipio/delegación en que fue desahogada y tipo de industria a la que pertenecía el centro de trabajo.

7. ¿Cuántas inspecciones de supervisión y verificación se han realizado en su jurisdicción, por año, entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023? De contar con la misma, favor de desglosar la información por mes y año, municipio/delegación en que fue desahogada y tipo de industria a la que pertenecía el centro de trabajo.
8. ¿Cuántas inspecciones de constatación de datos se han realizado en su jurisdicción, por año, entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023? De contar con la misma, favor de desglosar la información por mes y año, municipio/delegación en que fue desahogada y tipo de industria a la que pertenecía el centro de trabajo.

### Inspecciones y violaciones a disposiciones específicas

1. ¿Cuántas inspecciones arrojaron posibles violaciones a la normatividad laboral en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023? De contar con la misma, favor de desglosar la información por mes y año, municipio/delegación en que fue desahogada, tipo de industria a la que pertenecía el centro de trabajo y especificar el tipo de inspección para cada una, con base en los artículos 18 a 29 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.
2. Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023, de las inspecciones en las que se detectaron posibles violaciones a las disposiciones o normativas laborales, ¿cuántas concluyeron con la emisión de una resolución? De contar con la información, favor de especificar el tipo de resolución, así como el tipo de inspección para cada una, con base en los artículos 18 a 29 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones. De contar con la misma, favor de desglosar la información por mes y año, municipio/delegación en que fue desahogada y tipo de industria a la que pertenecía el centro de trabajo.
3. ¿Cuántas inspecciones arrojaron posibles violaciones a las disposiciones laborales comprendidas en las fracciones I, II, III, IV, V, VI, VII, X, XV, XVI, XVI Bis, XVII, XVIII, XIX, XIX Bis, XXVI, XXVI Bis, XXVII, XXVII Bis, XXIX Bis, XXX, XXXI del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo? Favor de especificar las fracciones de la Ley Federal del Trabajo correspondientes a las posibles violaciones. De contar con la misma, favor de desglosar la información por mes y año, municipio/delegación en que fue desahogada y tipo de industria a la que pertenecía el centro de trabajo.

4. De las inspecciones señaladas en la pregunta anterior ¿cuántas concluyeron con la emisión de una resolución en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023? Favor de especificar la o las fracciones del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo en las que se presentaron efectivamente violaciones, así como el sentido de la resolución (absolutoria, condenatoria, etc.) para cada una. De contar con la información, favor de especificar el tipo de inspección, con base en los artículos 18 a 28 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones. De contar con la misma, favor de desglosar la información por mes y año, municipio/delegación en que fue desahogada y tipo de industria a la que pertenecía el centro de trabajo.
5. ¿Cuántas inspecciones arrojaron posibles violaciones a las fracciones I, II, III, IV, V, VII, IX, XII, XIII, XIV, XV, XVII del artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023? De contar con la misma, favor de desglosar la información por mes y año, municipio/delegación en que fue desahogada y tipo de industria a la que pertenecía el centro de trabajo.
6. De las inspecciones señaladas en la pregunta anterior, ¿cuántas concluyeron con la emisión de una resolución en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2023? Favor de desglosar la información por mes y año y municipio/delegación en que fue desahogada la inspección, así como especificar las fracciones del artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo en las que se presentaron efectivamente violaciones, así como el sentido de la resolución (absolutoria, condenatoria, etc.) para cada una. De contar con la información, favor de especificar el tipo de inspección, con base en los artículos 18 a 28 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.
7. Durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023, ¿se han realizado inspecciones por motivo de incumplimiento de las normas en materia de igualdad de género? De contar con la misma, favor de desglosar la información por mes y año, municipio/delegación en que fue desahogada y tipo de industria a la que pertenecía el centro de trabajo.
8. Durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023, ¿se presentaron denuncias ante el Ministerio Público, derivado de conductas ilícitas de las que se tuvo conocimiento en el marco de un procedimiento de inspección? De contar con la misma, favor de desglosar la información por mes y año, conducta constitutiva de posible

delito, municipio/delegación en que fue desahogada y tipo de industria a la que pertenecía el centro de trabajo.

9. Durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023, ¿se han realizado inspecciones por motivo del incumplimiento de la Norma Oficial Mexicana NOM 035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial – identificación, análisis y prevención (NOM 035)? De contar con la misma, favor de desglosar la información por mes y año, municipio/delegación en que fue desahogada y tipo de industria a la que pertenecía el centro de trabajo.
10. Durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023, ¿se han realizado inspecciones para verificar las condiciones de trabajo en el sector informal? De contar con la misma, favor de desglosar la información por mes y año, municipio/delegación en que fue desahogada y tipo de industria a la que pertenecía el centro de trabajo.
11. Durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2023, ¿se han realizado inspecciones para verificar las condiciones de trabajo de las personas migrantes en los centros de trabajo de la industria indumentaria? De contar con la misma, favor de desglosar la información por mes y año, municipio/delegación en que fue desahogada y tipo de industria a la que pertenecía el centro de trabajo.
12. Durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2023, ¿se han realizado inspecciones para verificar la existencia de estancias de lactancia en los centros de trabajo de la industria indumentaria? De contar con la misma, favor de desglosar la información por mes y año, municipio/delegación en que fue desahogada y tipo de industria a la que pertenecía el centro de trabajo.

#### Programas de inspección

1. Conforme al artículo 13 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones, la autoridad laboral tiene la obligación de diseñar programas de inspección que tengan como mínimo: (i) La autoridad encargada de su ejecución; (ii) El periodo o periodos en que será aplicable; (iii) Los objetivos; (iv) Las metas; (v) Los protocolos, lineamientos y criterios rectores, y (vi) Las acciones de vigilancia o de promoción del cumplimiento de la legislación laboral, así como de la difusión de la normatividad laboral y de las actividades inspectivas, incluyendo aquéllas que sean acordadas en el seno de las diversas instancias de diálogo con los sectores productivos. En

ese sentido, favor de proporcionar los programas de inspección referentes al periodo del año 2015 al año 2024.

2. ¿Qué lineamientos, protocolos, o criterios rectores ha construido la autoridad laboral para llevar a cabo las inspecciones? Favor de proporcionar los referentes al periodo del año 2015 al año 2024.

### Capacidad institucional

1. ¿Cuánto presupuesto se tenía aprobado cada año, entre 2015 y 2023, para la realización de las inspecciones laborales? Favor de desagregar al mayor grado de detalle posible. Por ejemplo, catalogar si los gastos son administrativos, operativos, de salarios, y los que sean necesarios para dar cuenta del uso que se le da al presupuesto anual.
2. ¿Cuánto presupuesto se ejerció cada año, entre 2015 y 2023, para la realización de las inspecciones laborales? Favor de desagregar al mayor grado de detalle posible. Por ejemplo, catalogar si los gastos son administrativos, operativos, de salarios, y los que sean necesarios para dar cuenta del uso que se le dio al presupuesto anual.
3. ¿Cuántas personas inspectoras laborales estaban adscritas a esta dependencia, por año, entre 2015 y 2023? Favor de desagregar por año y por sexo.
4. De las personas inspectoras adscritas cada año entre el 2015 y el 2023 ¿cuántas estaban contratadas por honorarios o servicios profesionales? Favor de desagregar por sexo y por año.
5. Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023, de las personas inspectoras adscritas para cada año, ¿cuántas estaban contratadas por plaza? Favor de desagregar por sexo y por año.

### Perfil y capacitación de las personas inspectoras

1. Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023, de las personas inspectoras adscritas para cada año, ¿qué perfil tienen? Favor de desagregar por sexo, año e incluir último grado de estudios. En caso de que su último grado de estudios sea la licenciatura, maestría o doctorado, favor de incluir su área de estudios.

2. Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023 ¿Cuál es el salario bruto mensual de las personas inspectoras adscritas contratadas por honorarios o servicios profesionales? Favor de desagregar por sexo y por año.
3. Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023 ¿Cuál es el salario promedio de las personas inspectoras adscritas contratadas por honorarios o servicios profesionales? Favor de desagregar por sexo y por año.
4. Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023 ¿Cuál es el salario bruto mensual de las personas inspectoras adscritas contratadas con plaza? Favor de desagregar por sexo y por año.
5. Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023, ¿cuál es el salario promedio de las personas inspectoras adscritas contratadas con plaza? Favor de desagregar por año y por sexo.
6. Favor de proporcionar información acerca del número de capacitaciones que se han dado a las personas inspectoras en materia del Convenio núm.190 de la OIT en el periodo comprendido entre julio de 2019 y diciembre de 2023. Favor de desglosar por mes y año.
7. Favor de proporcionar información acerca del número de capacitaciones que se han dado a las personas inspectoras en materia de la Norma Oficial Mexicana NOM 035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial – identificación, análisis y prevención (NOM 035) en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2023. Favor de desglosar la información por mes y año.
8. Favor de proporcionar información acerca del número de capacitaciones que se han dado a las personas inspectoras en materia de la Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo - Condiciones de seguridad y salud en el trabajo, entre el 08 de junio de 2023 y la fecha de recepción de la presente solicitud. Favor de desglosar la información por mes y año.
9. Favor de proporcionar información acerca del número de capacitaciones que se han dado a las personas inspectoras en materia de violencia laboral en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023. Favor de desglosar por mes y año.

Coordinación entre las autoridades locales y federales

1. ¿Existe algún convenio firmado entre la Autoridad del Trabajo estatal y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social federal en materia de Inspección del Trabajo? En caso afirmativo, favor de proporcionar copia digital o liga de internet donde pueda ser consultado dicho convenio.
2. Las Autoridades del Trabajo de las entidades federativas deberán sustanciar, en su caso, los procedimientos administrativos sancionadores que deriven de las acciones de auxilio a las Autoridades del Trabajo federales para promover, aplicar y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral. Para que medie el auxilio antes referido, se deberá contar previamente con la solicitud respectiva por parte de la Autoridad del Trabajo federal.
3. ¿En qué casos o por qué razones es que la Autoridad del Trabajo federal solicita auxilio a las Autoridades del Trabajo estatales en materia de Inspección del Trabajo? ¿La solicitud de auxilio se realiza por escrito? Por favor envíenos una copia digital de alguna solicitud realizada.
4. ¿Cuántas solicitudes de este tipo se han realizado desde enero de 2015, hasta diciembre de 2023? ¿A qué entidades federativas? ¿Por qué razones? Favor de proporcionar la evidencia documental digitalizada con la que cuenten sobre este aspecto.

#### Mecanismos alternativos

1. ¿Implementan Mecanismos Alternos a la Inspección?
2. ¿Qué criterios se utilizan para determinar los Mecanismos Alternos a la Inspección?
3. ¿Dónde los han publicado? Favor de incluir link a dirección electrónica o copia digital.
4. Entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023 ¿Cuántos lugares de trabajo se encontraron inscritos a Mecanismos Alternos a la Inspección y de todos ellos cuántos han reportado cada año la información requerida por las autoridades de la institución? Por favor desagregar la información por mes y año y municipio/delegación donde se encuentre el centro de trabajo inscrito en los mismos, así como la industria a la que pertenecen.

#### **Inspección en relación a las condiciones laborales en la industria del vestido (industria textil)**

## Número de inspecciones a centros de trabajo dentro de la industria textil

1. ¿Cuántas inspecciones ordinarias de carácter inicial se realizaron a centros de trabajo de la industria textil, entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023? Favor de desglosar la información por mes y año y municipio/delegación en que fue desahogada.
2. ¿Cuántas inspecciones ordinarias periódicas se realizaron a centros de trabajo de la industria textil, entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023? Favor de desglosar la información por mes y año y municipio/delegación en que fue desahogada.
3. ¿Cuántas inspecciones ordinarias de comprobación se realizaron a centros de trabajo de la industria textil, entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023? Favor de desglosar la información por mes y año y municipio/delegación en que fue desahogada.
4. ¿Cuántas inspecciones extraordinarias se realizaron a centros de trabajo de la industria textil, entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023? ¿Por qué motivo? Favor de desglosar la información por mes y año y municipio/delegación en que fue desahogada.
5. ¿Cuántas inspecciones de asesoría y asistencia se realizaron a centros de trabajo de la industria textil, entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023? ¿Por qué motivo? Favor de desglosar la información por mes y año y municipio/delegación en que fue desahogada.
6. ¿Cuántas inspecciones de supervisión y verificación se realizaron a centros de trabajo de la industria textil, entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023? ¿Por qué motivo? Favor de desglosar la información por mes y año y municipio/delegación en que fue desahogada.
7. ¿Cuántas inspecciones de constatación de datos se realizaron a centros de trabajo de la industria textil, entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023? ¿Por qué motivo? Favor de desglosar la información por mes y año y municipio/delegación en que fue desahogada.

## Inspecciones a violaciones específicas y resoluciones

1. Entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023, ¿Se han realizado inspecciones por motivo de violencia y/o acoso en los centros de trabajo de la industria textil? Favor de desglosar la información por mes y año y municipio/delegación en que fue desahogada.

2. Entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023, ¿Se han realizado inspecciones por motivo de violencia y/o acoso por razón de género en los centros de trabajo de la industria textil? Favor de desglosar la información por mes y año y municipio/delegación en que fue desahogada.
3. Entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023, ¿Se han realizado inspecciones por motivo de hostigamiento sexual en los centros de trabajo de la industria textil? Favor de desglosar la información por mes y año y municipio/delegación en que fue desahogada.
4. Entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023, ¿Se han realizado inspecciones por motivo de discriminación en razón de género, discapacidad, condición social, o condiciones de salud y religión; o por opiniones, la identidad sexual, el embarazo, responsabilidades familiares o el estado civil en los centros de trabajo de la industria textil? Favor de desglosar la información por mes y año y municipio/delegación en que fue desahogada.
5. Entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023, ¿Se han realizado inspecciones por motivo de incumplimiento de las normas en materia de igualdad de género en los centros de trabajo de la industria textil? Favor de desglosar la información por mes y año y municipio/delegación en que fue desahogada.
6. Entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023, ¿Se han realizado inspecciones por motivo de violencia y/o acoso por razón de expresión sexo-genérica (personas trans o de la diversidad sexual) en los centros de trabajo de la industria textil? Favor de desglosar la información por mes y año y municipio/delegación en que fue desahogada.
7. Entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023, ¿Se han realizado inspecciones por motivo del incumplimiento de la Norma Oficial Mexicana NOM 035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial – identificación, análisis y prevención (NOM 035) en los centros de trabajo de la industria textil? Favor de desglosar la información por mes y año y municipio/delegación en que fue desahogada.
8. Entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023, ¿Se han realizado inspecciones para verificar las condiciones de trabajo de las personas migrantes en los centros de trabajo de la industria textil? Favor de desglosar la información por mes y año y municipio/delegación en que fue desahogada.

9. Entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023, ¿Se han realizado inspecciones para verificar la existencia de estancias de lactancia en los centros de trabajo de la industria textil? Favor de desglosar la información por mes y año y municipio/delegación en que fue desahogada.
10. Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023, de las inspecciones a centros de trabajo de la industria textil en las que se detectaron posibles violaciones a las disposiciones o normativas laborales, ¿cuántas concluyeron con la emisión de una resolución? De contar con la información, favor de especificar el tipo de resolución y la disposición violada, así como el tipo de inspección para cada una. Se solicita atentamente que esta información se desglose por mes y año, y municipio/delegación en que fue desahogada la inspección.
11. Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023, favor de proporcionar las actas donde se asienten los resultados de las inspecciones que se llevaron a cabo a centros de trabajo de la industria textil. En caso de tener datos personales, favor de testarlos.
12. Durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023, ¿se presentaron denuncias ante el Ministerio Público, derivado de conductas ilícitas de las que se tuvo conocimiento en el marco de un procedimiento de inspección a un centro de trabajo en la industria textil? Favor de desglosar por mes y año, conducta constitutiva de posible delito y municipio/delegación en que fue desahogada la inspección.
13. Durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023, ¿Cuántas modificaciones a los centros de trabajo de la industria textil fueron ordenadas, a fin de adecuar sus establecimientos, instalaciones, maquinaria y equipo a lo dispuesto por la Ley, sus reglamentos y las Normas Oficiales Mexicanas? De contar con la misma, favor de desglosar la información por mes y año, municipio/delegación en que fue desahogada y tipo de inspección que fue desahogada.

## Capacitación

1. Entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023, ¿Se han realizado capacitaciones a las personas inspectoras enfocadas en las necesidades de la industria textil? Favor de desglosar la información por mes y año en que fue llevada a cabo.

2. Entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023, ¿Se cuenta con personas inspectoras especializadas en la inspección de la industria textil?

## Inspección y políticas y protocolos para la atención de violencia y discriminación en el trabajo

1. Entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023, ¿Cuántas personas empleadoras de la industria textil han reportado la implementación del protocolo modelo para la atención de casos de violencia y acoso en el centro de trabajo?
2. Entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023, ¿Cuántas personas empleadoras de la industria textil han reportado la implementación de mecanismos de presentación de quejas y de resolución de conflictos?
3. Entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023, ¿Cuántas personas empleadoras de la industria textil han reportado la implementación de políticas de prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo?
4. Entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023, ¿A cuántos centros de trabajo de la industria textil se les ha proporcionado orientación sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo?
5. Entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023, ¿Cuántas personas empleadoras de la industria textil han reportado la implementación de políticas de sensibilización en materia de riesgos psicosociales, en específico aquellos relacionados con la violencia y el acoso?
6. ¿Qué lineamientos, protocolos, o criterios rectores ha construido la autoridad laboral para llevar a cabo las inspecciones en la industria textil? Favor de proporcionar los referentes al periodo del año 2015 al año 2024.
7. ¿Qué lineamientos, protocolos, o criterios rectores ha construido la autoridad laboral para llevar a cabo las inspecciones en la industria textil en materia de violencia, discriminación, violencia de género, hostigamiento y acoso sexual, racismo, capacitismo, xenofobia, edadismo y toda violencia perpetrada contra grupos en situación de vulnerabilidad? Favor de proporcionar los referentes al periodo del año 2015 al año 2024.

## Mecanismos Alternativos

1. ¿Existen empresas de la industria textil que se encuentren dentro de los Mecanismos Alternativos a la Inspección? Favor de desglosar por mes y año de inscripción, desde el 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2023, y por municipio/delegación en los que se encuentren los centros de trabajo inscritos.

### **Inspección en relación a las condiciones laborales de la industria del vestido (industria de la confección)**

Número de inspecciones a centros de trabajo dentro de la industria de la confección

1. ¿Cuántas inspecciones ordinarias de carácter inicial se realizaron a centros de trabajo de la industria de la confección, entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023? Favor de desglosar la información por mes y año y municipio/delegación en que fue desahogada.
2. ¿Cuántas inspecciones ordinarias periódicas se realizaron a centros de trabajo de la industria de la confección, entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023? Favor de desglosar la información por mes y año y municipio/delegación en que fue desahogada.
3. ¿Cuántas inspecciones ordinarias de comprobación se realizaron a centros de trabajo de la industria de la confección, entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023? Favor de desglosar la información por mes y año y municipio/delegación en que fue desahogada.
4. ¿Cuántas inspecciones extraordinarias se realizaron a centros de trabajo de la industria de la confección, entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023? ¿Por qué motivo? Favor de desglosar la información por mes y año y municipio/delegación en que fue desahogada.
5. ¿Cuántas inspecciones de asesoría y asistencia se realizaron a centros de trabajo de la industria de la confección, entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023? ¿Por qué motivo? Favor de desglosar la información por mes y año y municipio/delegación en que fue desahogada.

6. ¿Cuántas inspecciones de supervisión y verificación se realizaron a centros de trabajo de la industria de la confección, entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023? ¿Por qué motivo? Favor de desglosar la información por mes y año y municipio/delegación en que fue desahogada.
7. ¿Cuántas inspecciones de constatación de datos se realizaron a centros de trabajo de la industria de la confección, entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023? ¿Por qué motivo? Favor de desglosar la información por mes y año y municipio/delegación en que fue desahogada.

#### Inspecciones a violaciones específicas y resoluciones

1. Entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023, ¿Se han realizado inspecciones por motivo de violencia y/o acoso en los centros de trabajo de la industria de la confección? Favor de desglosar la información por mes y año y municipio/delegación en que fue desahogada.
2. Entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023, ¿Se han realizado inspecciones por motivo de violencia y/o acoso por razón de género en los centros de trabajo de la industria de la confección? Favor de desglosar la información por mes y año y municipio/delegación en que fue desahogada.
3. Entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023, ¿Se han realizado inspecciones por motivo de hostigamiento sexual en los centros de trabajo de la industria de la confección? Favor de desglosar la información por mes y año y municipio/delegación en que fue desahogada.
4. Entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023, ¿Se han realizado inspecciones por motivo de discriminación en razón de género, discapacidad, condición social, o condiciones de salud y religión; o por opiniones, la identidad sexual, el embarazo, responsabilidades familiares o el estado civil en los centros de trabajo de la industria de la confección? Favor de desglosar la información por mes y año y municipio/delegación en que fue desahogada.
5. Entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023, ¿Se han realizado inspecciones por motivo de incumplimiento de las normas en materia de igualdad de género en los centros de trabajo de la industria de la confección? Favor de desglosar la información por mes y año y municipio/delegación en que fue desahogada.

6. Entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023, ¿Se han realizado inspecciones por motivo de violencia y/o acoso por razón de expresión sexo-genérica (personas trans o de la diversidad sexual) en los centros de trabajo de la industria de la confección? Favor de desglosar la información por mes y año y municipio/delegación en que fue desahogada.
7. Entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023, ¿Se han realizado inspecciones por motivo del incumplimiento de la Norma Oficial Mexicana NOM 035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial – identificación, análisis y prevención (NOM 035) en los centros de trabajo de la industria de la confección? Favor de desglosar la información por mes y año y municipio/delegación en que fue desahogada.
8. Entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023, ¿Se han realizado inspecciones para verificar las condiciones de trabajo de las personas migrantes en los centros de trabajo de la industria de la confección? Favor de desglosar la información por mes y año y municipio/delegación en que fue desahogada.
9. Entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023, ¿Se han realizado inspecciones para verificar la existencia de estancias de lactancia en los centros de trabajo de la industria de la confección? Favor de desglosar la información por mes y año y municipio/delegación en que fue desahogada.
10. Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023, de las inspecciones a centros de trabajo de la industria textil en las que se detectaron posibles violaciones a las disposiciones o normativas laborales, ¿cuántas concluyeron con la emisión de una resolución? De contar con la información, favor de especificar el tipo de resolución y la disposición violada, así como el tipo de inspección para cada una. Se solicita atentamente que esta información se desglose por mes y año, y municipio/delegación en que fue desahogada la inspección.
11. Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023, favor de proporcionar las actas donde se asienten los resultados de las inspecciones que se llevaron a cabo a centros de trabajo de la industria textil. En caso de tener datos personales, favor de testarlos.

12. Durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023, ¿se presentaron denuncias ante el Ministerio Público, derivado de conductas ilícitas de las que se tuvo conocimiento en el marco de un procedimiento de inspección a un centro de trabajo en la industria de la confección? Favor de desglosar por mes y año, conducta constitutiva de posible delito y municipio/delegación en que fue desahogada la inspección.
13. Durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023, ¿Cuántas modificaciones a los centros de trabajo de la industria de la confección fueron ordenadas, a fin de adecuar sus establecimientos, instalaciones, maquinaria y equipo a lo dispuesto por la Ley, sus reglamentos y las Normas Oficiales Mexicanas?

### Capacitación

1. Entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023, ¿Se han realizado capacitaciones a las personas inspectoras enfocadas en las necesidades de la industria de la confección? Favor de desglosar la información por mes y año en que fue llevada a cabo.
2. Entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023, ¿Se cuenta con personas inspectoras especializadas en la inspección de la industria de la confección?

### Inspección y políticas y protocolos para la atención de violencia y discriminación en el trabajo

1. Entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023, ¿Cuántas personas empleadoras de la industria de la confección han reportado la implementación del protocolo modelo para la atención de casos de violencia y acoso en el centro de trabajo?
2. Entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023, ¿Cuántas personas empleadoras de la industria de la confección han reportado la implementación de mecanismos de presentación de quejas y de resolución de conflictos?
3. Entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023, ¿Cuántas personas empleadoras de la industria de la confección han reportado la implementación de políticas de prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo?

4. Entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023, ¿A cuántos centros de trabajo de la industria de la confección se les ha proporcionado orientación sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo?
5. Entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2023, ¿Cuántas personas empleadoras de la industria de la confección han reportado la implementación de políticas de sensibilización en materia de riesgos psicosociales, en específico aquellos relacionados con la violencia y el acoso?
6. ¿Qué lineamientos, protocolos, o criterios rectores ha construido la autoridad laboral para llevar a cabo las inspecciones en la industria de la confección? Favor de proporcionar los referentes al periodo del año 2015 al año 2024.
7. ¿Qué lineamientos, protocolos, o criterios rectores ha construido la autoridad laboral para llevar a cabo las inspecciones en la industria textil en materia de violencia, discriminación, violencia de género, hostigamiento y acoso sexual, racismo, capacitismo, xenofobia, edadismo y toda violencia perpetrada contra grupos en situación de vulnerabilidad? Favor de proporcionar los referentes al periodo del año 2015 al año 2024.

#### Mecanismos Alternativos

1. ¿Existen empresas de la industria de la confección que se encuentren dentro de los Mecanismos Alternativos a la Inspección? Favor de desglosar por mes y año de inscripción, desde el 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2023, y por municipio/delegación en los que se encuentren los centros de trabajo inscritos.

## Anexo B: Semáforo de respuestas

La información era pública	
La información fue presentada, ya sea en sentido positivo o negativo	
Se presentó algún tipo de información	
La información no existe	
La información no se procesa, genera o almacena de esa manera	
Declaración de incompetencia/falta de facultades	
Solicitud de pago por la información	
Disposición de la información mediante visita in situ	
Información reservada y/o confidencial	
Sin respuesta	

Bloque temático	Subbloque temático	Información requerida	Federación		CDMX	EDOMEX	GTO	JAL	PUE	TLAX
			DGIFT	OR						
Características generales de la inspección laboral	Número de inspecciones	Inspecciones ordinarias								
		Inspecciones extraordinarias								
		Motivo de las inspecciones extraordinarias								
		Periodicidad y promedio de inspecciones								
		Inspecciones de asesoría y asistencia								
		Inspecciones de supervisión y verificación								
		Inspecciones de constatación de datos								
	Inspecciones y violaciones a	Inspecciones que arrojaron violaciones a la normatividad laboral								



	<b>las personas inspectoras</b>	Salario bruto mensual de las personas inspectoras de plaza								
		Salario bruto mensual de las personas inspectoras de honorarios								
		Capacitaciones en materia del c190								
		Capacitaciones en materia de la NOM-035								
		Capacitaciones en materia de la NOM-037								
		Capacitaciones en materia de violencia laboral								
	<b>Coordinación entre autoridades locales y federales</b>	Convenios de colaboración								
		Solicitudes de auxilio								
		Razones de solicitudes de auxilio								
	<b>Mecanismos Alternativos a la Inspección</b>	Implementación de mecanismos alternos a la inspección								
<b>Bloque temático</b>	<b>Subbloque temático</b>	<b>Información requerida</b>	<b>Federación</b>		<b>CDM X</b>	<b>EDOME X</b>	<b>GTO</b>	<b>JAL</b>	<b>PUE</b>	<b>TLAX</b>
			<b>DGIFT</b>	<b>OR</b>						
<b>Inspección en relación a las condiciones laborales de la industria textil/de confección</b>	<b>Número de inspecciones a centros de trabajo dentro de la industria textil/de confección</b>	Inspecciones ordinarias iniciales								
		Inspecciones ordinarias periódicas								
		Inspecciones ordinarias de comprobación								
		Inspecciones extraordinarias								
		Inspecciones de asesoría y asistencia								
		Inspecciones de supervisión y verificación								
		Inspecciones de constatación de datos								
	<b>Inspecciones a violaciones específicas y resoluciones en la industria textil/de confección</b>	Resoluciones del proceso administrativo sancionador								
		Presentación de actas de inspección								
		Decreto de modificaciones a los centros de trabajo								

		Inspecciones por situaciones de discriminación	Yellow	Red	Green	Yellow	Pink	Red	Pink	Pink	Green
		Inspecciones por violencia y acoso	Yellow	Red	Green	Yellow	Pink	Red	Pink	Pink	Green
		Inspecciones por incumplimiento a NOM-035	Yellow	Red	Green	Yellow	Pink	Pink	Pink	Pink	Green
		Inspecciones para verificar las condiciones de trabajo de las personas migrantes	Pink	Pink	Pink	Green	Pink	Green	Pink	Pink	Green
		Inspecciones para verificar la existencia de centros de lactancia	Green	Green	Green	Yellow	Pink	Green	Pink	Pink	Green
	<b>Capacitaciones</b>	Capacitaciones sobre las necesidades de la industria textil/de la confección	Red	Red	Red	Green	Pink	Green	Pink	Pink	Green
		Existencia de personas inspectoras especializadas en la industria textil/de la confección	Red	Red	Red	Green	Pink	Black	Pink	Pink	Green
		Personas empleadoras que han reportado la implementación del protocolo modelo para la atención de casos de violencia y acoso en el centro de trabajo	Pink	Pink	Pink	Yellow	Pink	Green	Pink	Pink	Green
	<b>Inspección y políticas y protocolos para la atención de violencia y discriminación en el trabajo</b>	Personas empleadoras que han reportado la implementación de mecanismos de presentación de quejas y de resolución de conflictos	Pink	Pink	Pink	Yellow	Pink	Green	Pink	Pink	Green
		Personas empleadoras que han reportado la implementación de políticas de prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo	Pink	Pink	Pink	Yellow	Pink	Green	Pink	Pink	Green
		Cantidad de centros de trabajo a los que les ha proporcionado orientación sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo	Pink	Pink	Pink	Yellow	Pink	Green	Pink	Pink	Green
		Personas empleadoras que han reportado la implementación de políticas de sensibilización en materia de riesgos psicosociales, en específico aquellos relacionados con la violencia y el acoso	Pink	Pink	Pink	Yellow	Pink	Green	Pink	Pink	Green
		Presentación de lineamientos, protocolos, o criterios rectores ha construido la autoridad	Green	Green	Green	Green	Pink	Green	Pink	Pink	Green

		laboral para llevar a cabo las inspecciones en la industria textil/de la confección										
		Presentación de lineamientos, protocolos, o criterios rectores ha construido la autoridad laboral para llevar a cabo las inspecciones en la industria textil/de la confección en materia de violencia, discriminación, violencia de género, hostigamiento y acoso sexual, racismo, capacitismo, xenofobia, edadismo y toda violencia perpetrada contra grupos en situación de vulnerabilidad										
	<b>Mecanismos Alternativos a la Inspección</b>	Inscripción de empresas de la industria textil/de la confección en Mecanismos Alternativos a la Inspección										

## Anexo C: Información pública

Una lista de todas las solicitudes de acceso a la información pública con su correspondiente folio se puede encontrar [aquí](#). El propósito es que las personas tengan la información para poder consultarlas directamente en la Plataforma Nacional de Transparencia, si así lo desean.

Por otra parte, las bases de datos generadas a partir de las solicitudes de acceso pueden encontrarse [aquí](#).



**INTERSECTA** Fundación **Avina**



**PROSOCIEDAD**

