

TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



PROTOCOLO PARA LA INSPECCIÓN LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Unidad de Trabajo Digno
DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN
FEDERAL DEL TRABAJO

PROTOCOLO PARA LA INSPECCIÓN LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Unidad de Trabajo Digno
DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO

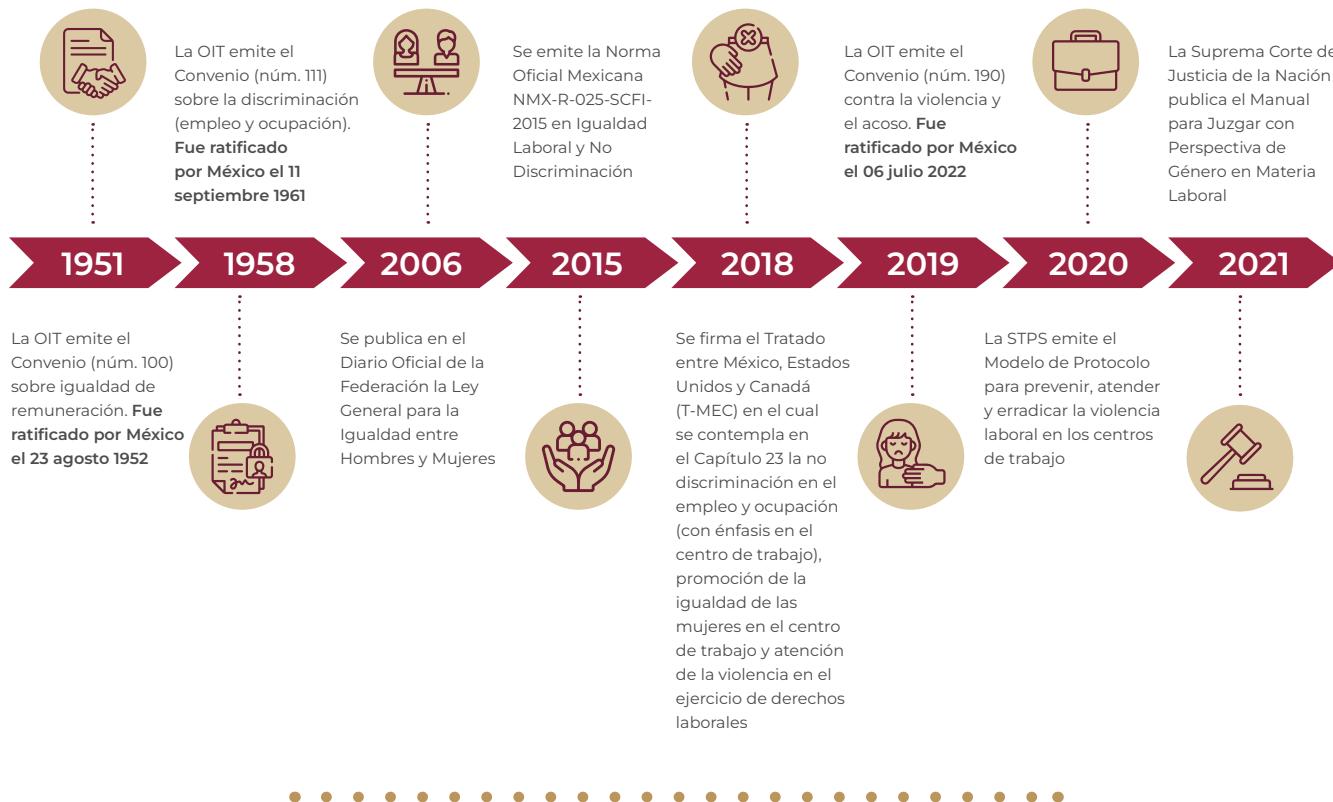
Índice

Sección I: Aspectos generales	4
a. Antecedentes	4
b. Introducción	5
c. Justificación	6
d. Objetivo general	6
e. Objetivo específico	6
f. Marco jurídico	6
1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	7
2. Instrumentos Internacionales	7
3. Leyes	7
4. Reglamento	8
g. Siglas y acrónimos	8
h. Definiciones	8
i. Consideraciones para la transversalidad de la perspectiva de género en las inspecciones laborales	11
Sección II: Desahogo de la inspección	12
a. Información general del centro de trabajo	13
b. Listado anexo de información	13
Sección III: Entrevistas	17
a. Aspectos generales	17
b. Criterios para el desahogo de las entrevistas	18
Sección IV: Actuaciones de la autoridad del trabajo posteriores al desahogo de la inspección	20
Anexo I. Formas de acreditar el cumplimiento a la legislación laboral durante las inspecciones de trabajo en materia de condiciones generales de trabajo, seguridad e higiene y capacitación y adiestramiento con perspectiva de género.....	22
Anexo II. Cuestionario para entrevistas con perspectiva de género.....	35

Sección I: Aspectos Generales

A. ANTECEDENTES

Un derecho humano fundamental en la actualidad es la igualdad de género, por lo cual a lo largo de la historia se ha trabajado alrededor del mundo en lograr el empoderamiento de las mujeres para generar ambientes laborales en los que no exista un trato diferenciado entre hombres y mujeres y donde puedan acceder a trabajos dignos y decentes. A continuación, se muestran acontecimientos relevantes que forman parte de acciones específicas que han incidido en la igualdad y perspectiva de género en México.



2012-2019

Se han realizado reformas importantes a la Ley Federal del Trabajo, las cuales contemplan cambios en el capítulo respectivo de trabajo de mujeres, regulación de licencias de paternidad, adopción, requisitos del Reglamento Interior de trabajo relacionados con trabajo de las mujeres y ejercicio de la paternidad, igualdad salarial, así como acciones contra la violencia, acoso y hostigamiento sexual en los centros de trabajo

B. INTRODUCCIÓN

El protocolo para la inspección laboral con perspectiva de género es una herramienta que orienta sobre los alcances normativos y la forma de actuar de la autoridad laboral con el fin de establecer los criterios que rigen las actividades de inspección en los centros de trabajo. La igualdad de género en el mundo del trabajo sigue siendo un desafío en México, especialmente para las mujeres trabajadoras, quienes se enfrentan a situaciones de desigualdad, discriminación y violencia por razones de género que afectan su vida tanto en la esfera pública como en la privada. Por lo anterior, el presente protocolo busca apoyar la tarea de vigilar el cumplimiento de las normas laborales considerando la perspectiva de género en los centros de trabajo.

Para combatir de manera directa la desigualdad, discriminación y violencia en el empleo por razones de género el Estado mexicano ha emprendido distintas acciones. Por ejemplo, en el 2019 se introdujeron diversas modificaciones a la Ley Federal del Trabajo (LFT), entre las que destaca la obligación de los empleadores de implementar, en acuerdo con las personas trabajadoras, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y la atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil. Otra acción es la publicación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, que es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer -desde el Estado mexicano- a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.

Por otro lado, el Estado mexicano tiene suscritos distintos compromisos internacionales en materia de género y derechos laborales:

- 1) Convenio 190 sobre la violencia y el acoso, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), donde el Estado se compromete a “garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.”
- 2) Capítulo 23 del Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), en el que las partes reconocen y adoptan el “objetivo de eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación, y apoyan el objetivo de promover la igualdad de la mujer en el centro de trabajo.” Para materializar ese compromiso, se agrega en dicho Capítulo, la obligación de “vigilar el cumplimiento e investigar presuntas violaciones, incluso mediante visitas de inspección “in situ” no anunciadas, y dar la debida consideración a las solicitudes para investigar una presunta violación a sus leyes laborales”.

C. JUSTIFICACIÓN

La incorporación del enfoque de género en la inspección del trabajo permitirá identificar la situación, con respecto al cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres y de los hombres y, hacer visibles las necesidades y acciones específicas a emprender para garantizar a todas las personas trabajadoras el ejercicio efectivo de sus derechos laborales desde una perspectiva de género. También permitirá observar las brechas en las condiciones laborales por motivos de género a fin de adoptar las medidas de inspección conducentes para incidir en su disminución. Adicionalmente, se espera que la acumulación de información estratégica relativa a la inspección del trabajo se emplee para tomar decisiones, así como adoptar e implementar medidas que garanticen el camino hacia la igualdad de género en el ejercicio efectivo de los derechos laborales de hombres y mujeres.

D. OBJETIVO GENERAL

Describir el procedimiento y los indicadores que la inspección del trabajo debe implementar para vigilar el cumplimiento de las normas laborales considerando la perspectiva de género por medio de documentos, entrevistas y recorridos en los centros de trabajo.

Con ese propósito, el presente protocolo de inspección laboral con enfoque de género se deberá aplicar en todos los centros de trabajo que por ley son competencia de la STPS, a través de la DGIFT y las ORFT. Esto tiene como finalidad incidir en el logro de la igualdad sustantiva referida en el artículo 2º de la LFT, reglamentaria del artículo 123, apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

E. OBJETIVO ESPECÍFICO

Implementar de manera íntegra el procedimiento y los indicadores con perspectiva de género establecidos en este protocolo durante todas las visitas de inspección. Con esto se espera que las y los inspectores federales de trabajo se enfoquen en la solicitud de información ya sea documental y/o a través de las entrevistas realizadas en los centros de trabajo, así como su obtención de información durante los recorridos, con respecto a la contratación, causas de terminación de las relaciones laborales, reglamento interior de trabajo, trabajo de mujeres en estado de gestación o periodo de lactancia y otras responsabilidades derivadas de la paternidad, así como igualdad salarial, todo desde una perspectiva de género.

F. MARCO JURÍDICO

Con la finalidad de que las actuaciones de inspección del trabajo con perspectiva de género se encuentren jurídica y debidamente fundamentadas,

se presenta a continuación el marco normativo de actuación para las y los inspectores federales de trabajo en sus diligencias, que aplica también de manera previa y posterior a ellas, de acuerdo con el orden jerárquico de la legislación vigente.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

- Artículos 1, 4 y 123 apartado A

2. Instrumentos Internacionales

► [Tratado entre los Estados Unidos de América, los Estados Unidos Mexicanos y Canadá \(T-MEC\).](#)

Capítulo 23, Artículos 23.9; 23.12, número 5, incisos j) y l)

► [Declaración Universal de los Derechos Humanos](#)

Artículo 23

► [Pacto internacional de derechos civiles y políticos](#)

► [Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales](#)

Artículo 6

► [Convención Americana sobre Derechos Humanos \(pacto de San José\)](#)

► [Convención sobre los Derechos del Niño.](#)

► [Declaración de la Organización International de Trabajo \(OIT\) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento de la conferencia internacional del trabajo](#)

► [Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.](#)

► [Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, OIT.](#)

► [Convenio 111 sobre la discriminación \(empleo y ocupación\), OIT.](#)

► [Convenio 190 contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, OIT.](#)

► [Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer \(Convención de Belém do Pará\), OEA.](#)

3. Leyes

► [Ley Federal del Trabajo.](#)

Artículos 1o, 2, 3, 56, 86, 132, 133, 154, 164, 165, 166, 167, 170, 170 Bis, 422, 423, 994, 995, 1001 y 1002.

► [Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.](#)

Artículos 1, 2, 3, 4, 8 y 9

► [Ley Orgánica de la Administración Pública Federal](#)

Artículo 40, fracciones I y XI

► [Ley General de Acceso de las mujeres a una Vida Libre de Violencia.](#)

Artículos 10, 11, 12, 13, 14 y 15

► [Ley del Seguro Social](#)

Artículo 2, 140 Bis

► [Ley Federal de Procedimiento Administrativo](#)

4. Reglamento

► [**Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social**](#)

► [**Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo**](#)

Artículo 5, fracciones XVIII, XIX y XX, 57, 58, 59, 60 y 121

► [**Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones**](#)

G. SIGLAS Y ACRÓNIMOS

► **CGT:** Condiciones Generales de Trabajo

► **DGIFT:** Dirección General de Inspección Federal del Trabajo

► **DGAJ:** Dirección General de Asuntos Jurídicos

► **IMSS:** Instituto Mexicano del Seguro Social

► **LFT:** Ley Federal del Trabajo

► **LFPA:** Ley Federal del Procedimiento Administrativo

► **LFPyED:** Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

► **LGAMVLV:** Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

► **LGIMyH:** Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

► **MPPAEVLCT:** Modelo de protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo

► **NOMS:** Normas Oficiales Mexicanas

► **OEA:** Organización de los Estados Americanos

► **OIT:** Organización Internacional del Trabajo

► **ORFT:** Oficinas de Representación Federal del Trabajo

► **RGITAS:** Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones

► **STPS:** Secretaría del Trabajo y Previsión Social

► **T-MEC:** Tratado entre México, Estados Unidos de América y Canadá

H. DEFINICIONES

Dentro del presente protocolo deberán considerarse las siguientes definiciones de los términos que se señalan a continuación:



Acoso sexual: Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. (Art. 3o. Bis, inciso b) LFT)



Brecha laboral de género: Se refiere a las diferencias y desigualdades que existen entre hombres y mujeres en el ámbito laboral en términos de acceso, oportunidades, remuneración y condiciones de trabajo, las cuales se manifiestan en formas de segregación ocupacional (la tendencia de hombres y mujeres a concentrarse en ciertos empleos o sectores), la inequitable representación en puestos de liderazgo y toma de decisiones y las diferencias salariales. (OCDE, 2017).



Brecha salarial: Es la diferencia en los salarios percibidos, comparativamente, entre hombres y mujeres que desempeñan trabajos iguales y bajo iguales condiciones dentro de un mismo centro de trabajo. (OIT, 2016).



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

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia. (Art. 1 fracción III, LFPyED)



Discriminación contra la mujer: Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (Art. 5 fracción III, LGIMyH)



Hostigamiento: Es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas. (Art. 3o. Bis, inciso a), LFT



Igualdad de género: Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de los bienes, servicios y recursos o de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, saludable, cultural y familiar. (Art. 5 fracción IV, LGIMyH)



Igualdad salarial: A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. (Art. 86 LFT)



Igualdad sustantiva: La que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral.



Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres. (Art. 2 LFT)



Igualdad de oportunidades: Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial, nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga, es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación¹.



Perspectiva de género: Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres que se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones. (Art. 5 fracción IX, LGAMVLV)



Sesgo de género: Se refiere a la omisión que se hace sobre cómo son conceptualizadas las mujeres, los hombres y las relaciones de género en un determinado objeto de estudio o problemática².



Trabajo digno o decente: Es aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana de la persona trabajadora; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. (Art. 2 LFT)



Violencia laboral: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso y el hostigamiento sexual. (Art. 10 LGAMVLV)

1. Definición disponible en la NMX-025-SCFI-2009 que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, apartado de definiciones, página 9.

2. Definición disponible en <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/sesgo-de-genero>

I. CONSIDERACIONES PARA LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS INSPECCIONES LABORALES

1. En todas las inspecciones se considerarán los indicadores con perspectiva de género.
2. En las inspecciones ordinarias, el criterio para detonar el protocolo, serán las preguntas contenidas en el inciso B de la Sección III denominada Entrevistas. Criterios para dar inicio al protocolo.
3. En las inspecciones extraordinarias que estén motivadas por una queja o denuncia relacionada con la perspectiva de género, el inspector o inspectora deberá considerar en su totalidad, los indicadores y entrevistas que establece el presente protocolo.



Sección II: Desahogo de la inspección

Considerando la preparación de las inspecciones del trabajo que sean ordenadas desde la DGIFT o las ORFT, se procederá a la ejecución de las diligencias asignadas a las y los inspectores federales de trabajo, como se muestra a continuación:



Al comenzar el desahogo de la inspección las y los inspectores federales del trabajo asentarán y recabarán información general, como: fecha, hora de inicio y término, nombre o razón social, domicilio y participantes. Adicionalmente deberán señalar si fue localizado el centro de trabajo, si se permitió el acceso a las instalaciones, si fue posible recabar la información y las entrevistas y si se tomó evidencia de los documentos y fotografías de las instalaciones del centro de trabajo y, en su caso, la negativa a atender la visita.

A. INFORMACIÓN GENERAL DEL CENTRO DE TRABAJO

El presente protocolo rige en toda la República Mexicana y aplica a todos los centros de trabajo que conforme a su actividad y por materia sean competencia de la Inspección Federal del Trabajo.

B. LISTADO ANEXO DE INFORMACIÓN

Durante las diligencias de inspección del trabajo en las materias de condiciones generales de trabajo, seguridad e higiene y capacitación y adiestramiento se deberán verificar múltiples aspectos con perspectiva de género que se incluirán en las ordenes de inspección correspondientes y se realizarán en el domicilio del centro de trabajo, según aplique, mediante la constatación física, revisión documental, interrogatorios o entrevistas. Los indicadores y aspectos para revisar por las y los inspectores federales del trabajo son:

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

Indicador:

1. Acta de integración de la Comisión Mixta para la elaboración del reglamento interior de trabajo. ([Artículos 132 fracciones I y XXVIII y 424 fracción I de la Ley Federal del Trabajo](#)).

Aspecto para revisar:

- Acreditar que se tiene elaborada el acta de integración de la Comisión Mixta formuladora del Reglamento Interior de Trabajo.

Indicador:

2. Reglamento Interior de Trabajo depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral correspondiente. ([Artículos 132 fracción I, 423, 424 fracción II y 425 de la Ley Federal del Trabajo](#)).

Aspectos para revisar:

- Acreditar que el Reglamento Interior de Trabajo contenga medidas de protección que deben tener las trabajadoras embarazadas.
- Acreditar que el Reglamento Interior de Trabajo contenga el procedimiento para el otorgamiento de licencias de maternidad y paternidad, ya sea por nacimiento o adopción.
- Acreditar que el Reglamento Interior de Trabajo contenga el procedimiento para el otorgamiento de licencias para los padres o madres de menores de hasta 16 años diagnosticados con cualquier tipo de cáncer.

TRABAJO DE MUJERES EN ESTADO DE GESTACIÓN O PERÍODO DE LACTANCIA Y OTRAS RESPONSABILIDADES DERIVADAS DE LA PATERNIDAD

Indicador:

1. Trabajo de mujeres en estado de gestación o período de lactancia. (Artículos 132 fracciones I y XXVII, 165, 166 y 170 de la Ley Federal del Trabajo).

Aspecto para revisar:

- ▶ Identificar que se cuenta con mujeres en estado de gestación o período de lactancia.
- ▶ Verificar que se respeta la jornada laboral y/o salario de las mujeres trabajadoras en estado de gestación o período de lactancia.
- ▶ Acreditar que las mujeres en estado de gestación disfrutan de las seis semanas anteriores y seis semanas posteriores al parto (licencia pre y post natal expedida por IMSS), o en su defecto, disfrutan de dicho período al realizar la transferencia de hasta cuatro semanas de descanso previas al parto para después del mismo.

Indicador:

2. Período de lactancia. (Artículos 132 fracción I y 170 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo).

Aspecto para revisar:

- ▶ Acreditar que las mujeres en período de lactancia disfrutan de dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, durante su jornada de trabajo en espacio que designe el centro de trabajo o a través de la reducción de una hora en su jornada diaria.

Indicador:

3. Trabajo nocturno industrial. (Artículos 132 fracciones I y XXVII, 166 y 170 fracción I de la Ley Federal del Trabajo).

Aspecto para revisar:

- ▶ Acreditar que las mujeres en estado de gestación o período de lactancia no realizan trabajo nocturno industrial o en establecimientos comerciales o de servicios realizando trabajos después de las diez de la noche.

Indicador:

4. Trabajo después de las diez de la noche. (Artículos 132 fracciones I y XXVII, 166 y 170 fracción I de la Ley Federal del Trabajo).

Aspectos para revisar:

- ▶ Acreditar la ausencia de mujeres en estado de gestación o período

do de lactancia realizando trabajo nocturno industrial o en establecimientos comerciales o de servicios realizando trabajos después de las diez de la noche.

Indicador:

5. Jornada extraordinaria. (Artículos 132 fracciones I y XXVII, 166 y 170 fracción I de la Ley Federal del Trabajo).

Aspectos para revisar:

- ▶ Verificar que las mujeres en estado de gestación o periodo de lactancia no se encuentran laborando horas extraordinarias.

Indicador:

6. Permiso de paternidad. (Artículos 132 fracciones I y XXVII Bis de la Ley Federal del Trabajo).

Aspectos para revisar

- ▶ Acreditar que se otorga el descanso de seis semanas con goce de sueldo a las personas trabajadoras que realicen la adopción de un infante.
- ▶ Acreditar que se otorga el permiso de paternidad con goce de sueldo a hombres trabajadores, por nacimiento o adopción y se otorgan las licencias para los padres o madres de menores de hasta 16 años diagnosticados con cualquier tipo de cáncer.

IGUALDAD SALARIAL

Indicador:

- 1. Listas de raya, nómina de personal o recibos de pagos de salarios. (Artículos 82, 132 fracciones I y II y 804 fracción II de la Ley Federal del Trabajo).

Aspectos para revisar:

- ▶ Acreditar que las trabajadoras y los trabajadores que se encuentren en mismo nivel y puesto o que realicen un trabajo igual perciben el mismo salario.

ERRADICACIÓN, PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A LA VIOLENCIA LABORAL

Indicador:

1. Protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y en atención de casos de violencia, acoso y hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil, en el cual participen los trabajadores, a través de una Comisión Mixta. (Artículos 2, 3 cuarto párrafo, 3 Bis, 132 fracción XXXI y 133 fracción XIII de la Ley Federal del Trabajo).



Aspectos para revisar:

- ▶ Acreditar que se cuenta con un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual.
- ▶ Verificar si se han presentado casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual y en caso afirmativo acreditar cuales son los mecanismos de prevención y seguimiento de casos.

El desarrollo de la inspección se realizará con estricto apego a derecho, siguiendo las formalidades señaladas en la LFPA, así como en el RGITAS, para vigilar el cumplimiento de las disposiciones de la LFT.

En el **Anexo I** se encuentra el instrumento para que los y las inspectoras puedan corroborar el cumplimiento en cada rubro a partir de sus indicadores.

Sección III. Entrevistas

A. ASPECTOS GENERALES

Durante la inspección, las y los inspectores federales del trabajo efectuarán preguntas a las personas trabajadoras y a la persona empleadora o sus representantes, siempre en sentido positivo, las cuales se referirán únicamente a la materia objeto de la inspección (condiciones generales de trabajo, seguridad e higiene, capacitación y adiestramiento), quedando facultado para separar a las partes, con la intención de evitar la posible influencia en las respuestas de los absolvientes.

Las preguntas que se formulen y las respuestas que se obtengan de las entrevistas efectuadas, se harán constar en la sección correspondiente del acta de inspección. Para evitar represalias a las personas trabajadoras por los dichos que pudieran emitir, las y los inspectores federales del trabajo deberán preguntar a los mismos si autorizan que se asienten sus datos personales en el apartado respectivo el cual se mantendrá bajo reserva, hasta en tanto se realice la valoración y calificación del acta de inspección.

Para la selección de las personas trabajadoras que serán entrevistadas, considerando la transversalidad de la perspectiva de género en las inspecciones laborales independientemente de la materia de que se trate, las y los inspectores federales del trabajo entrevistarán a un hombre por cada tres mujeres, aplicando además el criterio muestral contenido en la **Tabla 1**.

TABLA 1

Número total de personas trabajadoras	Número mínimo de personas trabajadoras por entrevistar
1 - 15	1
16 - 50	2
51 - 105	4
Más de 105	1 por cada 35 personas trabajadoras hasta un máximo de 15

Notas:

- El criterio muestral es aplicable exclusivamente para el personal que se identifique como vulnerable o susceptible a los criterios establecidos en el presente protocolo, es decir, este criterio muestral es independiente a las preguntas relacionadas con la materia de inspección.
- En los casos donde se identifiquen menores en edad permitida, se deberá entrevistar a la totalidad de menores.

- ▶ En caso de encontrar menores de edad o menores realizando actividades no permitidas por la LFT, se deberá aplicar el “Protocolo de inspección del trabajo en materia de erradicación del trabajo infantil y protección al trabajo adolescente permitido”.
- ▶ En caso de encontrar indicios de trata de personas, se deberá aplicar el “Protocolo de Inspección para Prevenir y Detectar la Trata de Personas en los Centros de Trabajo”.

B. CRITERIOS PARA EL DESAHOGO DE LAS ENTREVISTAS

Se considerarán inicialmente dos preguntas, siendo:

¿A usted o alguna de sus compañeras le fue solicitado certificado médico de no embarazo cuando ingresó a trabajar?

¿A usted o alguna de sus compañeras o compañeros ha sufrido discriminación, violencia, acoso u hostigamiento sexual en el centro de trabajo?

Si al hacer inicialmente las dos preguntas anteriores, las personas trabajadoras entrevistadas responden en sentido negativo, no será necesario aplicar la totalidad de preguntas contenidas en el presente protocolo. No obstante, si alguna de las trabajadoras entrevistadas refiere que sí les fue solicitado certificado médico de no embarazo y/o en su caso ha sufrido o sabe que algunas de sus compañeras o compañeros ha sufrido discriminación, violencia, acoso u hostigamiento sexual en el centro de trabajo, entonces la persona inspectora federal del trabajo deberá aplicar en su totalidad las preguntas que a continuación se señalan:

1. ¿Usted o alguna de sus compañeras en algún momento ha sido presionada para que renuncie por estar embarazada, por haber cambiado su estado civil o por cuidar de sus hijos o hijas menores?
2. ¿Usted o alguna de sus compañeras está o estuvo embarazada durante el período que se está inspeccionando?
3. ¿Usted o alguna de sus compañeras durante su embarazo o período de lactancia ha sufrido cambios en su salario, jornada o actividades que le resulten perjudiciales?
4. ¿Usted o alguna de sus compañeras durante su embarazo o período de lactancia, ha tenido que realizar actividades que pongan en peligro su salud o la de su bebé?
5. ¿Usted o alguna de sus compañeras durante su embarazo o período de lactancia, ha laborado después de las diez de la noche?

6. ¿Usted o alguna de sus compañeras durante su embarazo o período de lactancia, labora o ha laborado horas extraordinarias?
7. ¿Usted o alguna de sus compañeras considera que se obstaculizó, por parte del centro de trabajo, su disfrute de la licencia pre y post natal?
8. ¿Usted o alguna de sus compañeras disfruta de su periodo de lactancia?
9. ¿A usted o alguna de sus compañeras o compañeros se le otorgó el permiso de descanso con goce de sueldo por la adopción de su menor hijo o hija?
10. ¿A usted o alguno de sus compañeros se le ha otorgado permiso de paternidad por el nacimiento o adopción de sus hijos o hijas?
11. ¿Usted o alguna de sus compañeras o compañeros considera que el centro de trabajo obstaculizó el disfrute de la licencia otorgada por el IMSS derivado del diagnóstico con cáncer de un hijo o hija de hasta 16 años?
12. ¿Usted considera que en su centro de trabajo se capacita por igual a hombres y mujeres?

En el **Anexo II** del presente protocolo se muestra una tabla con la que se podría facilitar recabar las respuestas de las y los trabajadores entrevistados.



Sección IV: Actuaciones de la autoridad del trabajo posteriores al desahogo de la inspección

Una vez desahogadas las visitas de inspección las actas serán turnadas a los servidores públicos dictaminadores en la DGIFT o de las ORFT, según sea el caso. En esas instancias evaluarán el cumplimiento a la normatividad laboral según lo asentado en las actas, debiendo señalar la procedencia del acuerdo de archivo mediante el cual se señale el cumplimiento de la legislación laboral, o en caso de que persista el(los) incumplimiento(s) dentro del plazo de 5 días que establece tanto la LFPA como el RGITAS, dicho expediente, será turnado a la DGAJ o al área jurídica que corresponda dentro de las ORFT, con la finalidad de dar inicio al Procedimiento Administrativo Sancionador.

Anexos



Anexo I

Formas de acreditar el cumplimiento a la legislación laboral durante las inspecciones del trabajo en materia de condiciones generales de trabajo, seguridad e higiene y capacitación y adiestramiento con perspectiva de género³

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO				
	Indicador	Tipo de comprobación	Aspecto para revisar	Criterio de aceptación
1	Acta de integración de la Comisión Mixta para la elaboración del reglamento interior de trabajo. (Artículos 132 fracciones I y XXVIII y 424 fracción I de la Ley Federal del Trabajo).	Documental	*Acreditar que se tiene elaborada el acta de integración de la Comisión Mixta formuladora del Reglamento Interior de Trabajo.	Deberá solicitarse que sea exhibida el acta de integración de la Comisión Mixta formuladora del Reglamento Interior de Trabajo. En caso de no exhibirse el acta referida, las y los inspectores federales del trabajo deberán solicitar que en su caso se exhiba la constancia que refiera las causas por las que no se cuenta con dicho documento. Considerando que la elaboración del acta de integración de la Comisión Mixta formuladora del Reglamento Interior de Trabajo es obligación tanto del patrón como de las personas trabajadoras, si no se ponen

3. Descarga de información en el sistema informático SIAPI: La información derivada de las visitas de inspección deberá ser transferida/descargada en el SIAPI, por el inspector que las realizó, hasta el paso de análisis del acta.

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO				
	Indicador	Tipo de comprobación	Aspecto para revisar	Criterio de aceptación
				de acuerdo ambas partes para la emisión del acta, deberá constar por escrito dicha circunstancia y exhibirse.
2	Reglamento Interior de Trabajo depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Federal.	Documental	<p>*Acreditar que el Reglamento Interior de Trabajo contenga medidas de protección que deben tener las trabajadoras embarazadas.</p> <p>*Acreditar que el Reglamento Interior de Trabajo contenga el procedimiento para el otorgamiento de licencias de maternidad y paternidad, ya sea por nacimiento o adopción.</p> <p>*Acreditar que el Reglamento Interior de Trabajo contenga el procedimiento para el otorgamiento de licencias para los padres o madres de menores de hasta 16 años diagnosticados con cualquier tipo de cáncer</p>	<p>Deberá solicitarse que sea exhibido el Reglamento Interior de Trabajo y se verificará:</p> <ul style="list-style-type: none"> ► Que conforme a la fracción VII del artículo 423 de la LFT, dicho documento contenga la información respecto a las labores insalubres y peligrosas y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas. ► Que conforme a la fracción IX del artículo 423 de la LFT, dicho documento contenga el procedimiento para el otorgamiento de licencias de maternidad y paternidad ya sea por nacimiento o adopción, así como para padres o madres de menores de hasta 16 años diagnosticados con cualquier tipo de cáncer.



REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

Indicador	Tipo de comprobación	Aspecto para revisar	Criterio de aceptación
			<ul style="list-style-type: none">► Comprobantes de licencias otorgadas durante el periodo a inspeccionar. <p>En caso de no exhibirse el Reglamento Interior de Trabajo, las y los inspectores federales del trabajo deberán solicitar que en su caso se exhiba la constancia que refiera las causas por las que no se cuenta con dicho documento.</p> <p>Considerando que la elaboración del Reglamento Interior de Trabajo es obligación tanto del patrón como de las personas trabajadoras, si no se ponen de acuerdo ambas partes para la emisión del Reglamento, deberá constar por escrito dicha circunstancia y exhibirse.</p>

**TRABAJO DE MUJERES EN ESTADO DE GESTACIÓN O PERÍODO
DE LACTANCIA Y OTRAS RESPONSABILIDADES DERIVADAS
DE LA PATERNIDAD**

	Indicador	Tipo de comprobación	Aspecto para revisar	Criterio de aceptación
3	Trabajo de mujeres en estado de gestación o período de lactancia. (Artículos 132 fracciones I y XXVII, 165, 166 y 170 de la Ley Federal del Trabajo).	Documental, entrevistas y constatación física	<p>*Identificar que se cuenta con mujeres en estado de gestación o período de lactancia.</p> <p>*Verificar que se respeta la jornada laboral y/o salario de las mujeres trabajadoras en estado de gestación o período de lactancia.</p> <p>*Acreditar que las mujeres en estado de gestación disfrutan de las seis semanas anteriores y seis semanas posteriores al parto (licencia pre y post natal expedida por IMSS), o en su defecto, disfrutan de dicho período al realizar la transferencia de hasta cuatro semanas de descanso previas al parto para después del mismo.</p>	<p>Las y los inspectores federales del trabajo al realizar su recorrido físico observarán si hay mujeres en estado de gestación y en su caso preguntarán si hay mujeres en período de lactancia, por lo que si se detecta a alguna se le realizará la entrevista que contiene las preguntas señaladas en la Sección III del presente protocolo.</p> <p>Adicionalmente las y los inspectores federales del trabajo deberán solicitar las listas de entrada y salida, así como listas y recibos de nómina o los documentos que correspondan para verificar que se respeta la jornada laboral y/o salario de las mujeres trabajadoras en estado de gestación o período de lactancia.</p> <p>También se solicitará se exhiban las licencias expedidas por el IMSS a las mujeres en estado</p>



**TRABAJO DE MUJERES EN ESTADO DE GESTACIÓN O PERÍODO
DE LACTANCIA Y OTRAS RESPONSABILIDADES DERIVADAS
DE LA PATERNIDAD**

	Indicador	Tipo de comprobación	Aspecto para revisar	Criterio de aceptación
				<p>de gestación en las que se observen el otorgamiento de las seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, o en su defecto, la transferencia de hasta cuatro semanas de descanso previas al parto para después del mismo.</p> <p>Si no se ubica a alguna mujer en estado de gestación o periodo de lactancia durante la constatación física, se procederán a realizar las entrevistas conforme a la Sección III.</p>
4	Periodo de lactancia. (Artículos 132 fracción I y 170 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo).	Documental y entrevistas	*Acreditar que las mujeres en periodo de lactancia disfrutan de dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, durante su jornada de trabajo en espacio que designe el centro de trabajo o a través de la reducción de una hora en su jornada diaria.	<p>Se solicitará se exhiban:</p> <ul style="list-style-type: none">► Listados de entrada y salida de trabajadoras en periodo de lactancia donde se observe que se disfrutan de los dos periodos de media hora cada uno por día, ya sea en reducción a su jornada de trabajo o para acudir al lugar establecido por el centro de trabajo para la lactancia de su menor hijo.

**TRABAJO DE MUJERES EN ESTADO DE GESTACIÓN O PERÍODO
DE LACTANCIA Y OTRAS RESPONSABILIDADES DERIVADAS
DE LA PATERNIDAD**

	Indicador	Tipo de comprobación	Aspecto para revisar	Criterio de aceptación
				Adicionalmente las y los inspectores federales del trabajo procederán a realizar las entrevistas conforme a la Sección III.
5	Trabajo nocturno industrial. (Artículos 132 fracciones I y XXVII, 166 y 170 fracción I de la Ley Federal del Trabajo).	Documental, entrevistas y constatación física	*Acreditar que las mujeres en estado de gestación o período de lactancia no realizan trabajo nocturno industrial o en establecimientos comerciales o de servicios realizando trabajos después de las diez de la noche.	Deberá solicitarse que sean exhibidos los listados de entrada y salida (registros) para revisar el horario de trabajo de las mujeres en estado de gestación y/o período de lactancia. En caso de no contar con los listados de entrada y salida del personal, se procedería a obtener información a través de las entrevistas conforme a la Sección III. Las y los inspectores federales del trabajo al realizar su recorrido físico observarán si hay mujeres en estado de gestación y en su caso preguntarán si hay mujeres en período de lactancia, por lo que si detectan a alguna se le realizará la entrevista que



**TRABAJO DE MUJERES EN ESTADO DE GESTACIÓN O PERÍODO
DE LACTANCIA Y OTRAS RESPONSABILIDADES DERIVADAS
DE LA PATERNIDAD**

	Indicador	Tipo de comprobación	Aspecto para revisar	Criterio de aceptación
				<p>contiene las preguntas señaladas en la Sección III del presente protocolo.</p> <p>Si no se ubica a alguna mujer en estado de gestación o periodo de lactancia durante la constatación física, se procederán a realizar las entrevistas conforme a la Sección III</p>
6	Trabajo después de las diez de la noche. (Artículos 132 fracciones I y XXVII, 166 y 170 fracción I de la Ley Federal del Trabajo).	Documental, entrevistas y constatación física	*Acreditar la ausencia de mujeres en estado de gestación o periodo de lactancia realizando trabajo nocturno industrial o en establecimientos comerciales o de servicios realizando trabajos después de las diez de la noche.	<p>Deberá solicitarse que sean exhibidos los listados de entrada y salida (registros) para revisar el horario de trabajo de las mujeres en estado de gestación y/o periodo de lactancia.</p> <p>En caso de no contar con los listados de entrada y salida del personal, se procedería a obtener información a través de las entrevistas conforme a la Sección III.</p> <p>Las y los inspectores federales del trabajo al realizar su recorrido físico observarán si hay mujeres en estado de gestación y en su caso preguntarán si hay mujeres</p>

**TRABAJO DE MUJERES EN ESTADO DE GESTACIÓN O PERÍODO
DE LACTANCIA Y OTRAS RESPONSABILIDADES DERIVADAS
DE LA PATERNIDAD**

Indicador	Tipo de comprobación	Aspecto para revisar	Criterio de aceptación
			<p>en periodo de lactancia, por lo que si detectan a alguna se le realizará la entrevista que contiene las preguntas señaladas en la Sección III del presente protocolo.</p> <p>Si no se ubica a alguna mujer en estado de gestación o periodo de lactancia durante la constatación física, se procederán a realizar las entrevistas conforme a la Sección III.</p>
7	Jornada extraordinaria. (Artículos 132 fracciones I y XXVII, 166 y 170 fracción I de la Ley Federal del Trabajo).	Documental, entrevistas y constatación física	<p>*Verificar que las mujeres en estado de gestación o periodo de lactancia no se encuentran trabajando horas extraordinarias.</p> <p>Deberá solicitarse que sean exhibidos los listados de entrada y salida (registros) para revisar el horario de trabajo de las mujeres en estado de gestación y/o periodo de lactancia.</p> <p>En caso de no contar con los listados de entrada y salida del personal, se procedería a obtener información a través de las entrevistas conforme a la Sección III.</p>



**TRABAJO DE MUJERES EN ESTADO DE GESTACIÓN O PERÍODO
DE LACTANCIA Y OTRAS RESPONSABILIDADES DERIVADAS
DE LA PATERNIDAD**

	Indicador	Tipo de comprobación	Aspecto para revisar	Criterio de aceptación
				<p>Las y los inspectores federales del trabajo al realizar su recorrido físico observarán si hay mujeres en estado de gestación y en su caso preguntarán si hay mujeres en periodo de lactancia, por lo que si se llega a detectar a alguna se le realizará la entrevista que contiene las preguntas señaladas en la Sección III del presente protocolo.</p> <p>Si no se ubica a alguna mujer en estado de gestación durante la constatación física, se procederán a realizar las entrevistas conforme a la Sección III.</p>
8	Permiso de paternidad. (Artículos 132 fracciones I y XXVII Bis de la Ley Federal del Trabajo).	Documental y entrevistas	*Acreditar que se otorga el descanso de seis semanas con goce de sueldo a las personas trabajadoras que realicen la adopción de un infante.	<p>Deberá solicitarse que se exhiban:</p> <ul style="list-style-type: none">► Permisos otorgados para disfrutar de seis semanas de descanso con goce de sueldo por la adopción de un infante. (Permiso otorgado por el empleador).

**TRABAJO DE MUJERES EN ESTADO DE GESTACIÓN O PERÍODO
DE LACTANCIA Y OTRAS RESPONSABILIDADES DERIVADAS
DE LA PATERNIDAD**

Indicador	Tipo de comprobación	Aspecto para revisar	Criterio de aceptación
			<ul style="list-style-type: none">▶ Permisos de paternidad otorgados durante el periodo a inspeccionar. (Permiso otorgado por el empleador).▶ Licencias expedidas por el IMSS a las madres y padres de menores de 16 años diagnosticados con cualquier tipo de cáncer. <p>En caso de no existir registro documental, se procede a realizar entrevista conforme a la Sección III</p>



IGUALDAD SALARIAL

	Indicador	Tipo de comprobación	Aspecto para revisar	Criterio de aceptación
9	Listas de raya, nómina de personal o recibos de pagos de salarios. (Artículos 82, 132 fracciones I y II y 804 fracción II de la Ley Federal del Trabajo).	Documental, entrevistas y constatación física	*Acreditar que las trabajadoras y trabajadores que se encuentren en mismo nivel y puesto o que realicen un trabajo igual perciben el mismo salario.	Las y los inspectores federales del trabajo deberán solicitar se exhiba: ► Recibos de nómina que contengan información sobre el nivel y puesto que desempeñan las trabajadoras y los trabajadores. En caso de no contar los recibos de nómina con nivel y puesto desempeñado por las trabajadoras y trabajadores se deberá hacer la revisión documental de los recibos de nómina acompañados de los contratos de trabajo de las mismas personas trabajadoras para observar la igualdad salarial entre hombres y mujeres.

ERRADICACIÓN, PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A LA VIOLENCIA LABORAL

	Indicador	Tipo de comprobación	Aspecto para revisar	Criterio de aceptación
10	Protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y en atención de casos de violencia, acoso y hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil, en el cual participen los trabajadores, a través de una Comisión Mixta (Artículos 2, 3 cuarto párrafo, 3 bis, 132 fracción XXXI y 133 fracción XIII de la Ley Federal del Trabajo).	Documental y entrevistas	<p>*Acreditar que se cuenta con un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual.</p> <p>*Verificar si se han presentado casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual y en caso afirmativo acreditar cuales son los mecanismos de preventión y seguimiento de casos.</p>	<p>Se solicitará se exhiba:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil en el centro de trabajo. <p>En caso de que se cuente con el protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil, se observará que el mismo contenga los mecanismos de preventión y seguimiento de casos, en caso de no contar con estos mecanismos únicamente se sugerirá sean incluidos.</p> <p>Se podrá sugerir al empleador consultar el MPPAEVLCT de la STPS. Este protocolo propone un mecanismo de prevención y de seguimiento de casos.</p>



ERRADICACIÓN, PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A LA VIOLENCIA LABORAL

	Indicador	Tipo de comprobación	Aspecto para revisar	Criterio de aceptación
				<p>El artículo 132, fracción XXXI de la Ley Federal del Trabajo señala que el citado protocolo debe implementarse por los empleadores, en acuerdo con las personas trabajadoras, para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil; por lo que al referirse a una obligación bipartita, en caso de no contar con el protocolo, se solicitará se acrediten las causas por las que no se cuenta con dicho documento.</p> <p>En caso de no existir registro documental, se procede a realizar entrevista conforme a la Sección III.</p>

Anexo II

Cuestionario para entrevistas con perspectiva de género

No.	Pregunta	Sí	No	Observaciones
1	¿A usted o alguna de sus compañeras le fue solicitado certificado médico de no embarazo cuando ingresó a trabajar?			
2	¿Usted o alguna de sus compañeras o compañeros ha sufrido discriminación, violencia, acoso u hostigamiento sexual en el centro de trabajo?			
3	¿Usted o alguna de sus compañeras en algún momento ha sido presionada para que renuncie por estar embarazada, por haber cambiado su estado civil o por cuidar de sus hijos y/o hijas menores?			
4	¿Usted o alguna de sus compañeras está o estuvo embarazada durante el período que se está inspeccionando?			
5	¿Usted o alguna de sus compañeras durante su embarazo o periodo de lactancia ha sufrido cambios en su salario, jornada o actividades que le resulten perjudiciales?			
6	¿Usted o alguna de sus compañeras durante su embarazo o período de lactancia, ha tenido que realizar actividades que pongan en peligro su salud o la de su bebé?			



No.	Pregunta	Sí	No	Observaciones
7	¿Usted o alguna de sus compañeras durante su embarazo o período de lactancia, ha laborado después de las diez de la noche?			
8	¿Usted o alguna de sus compañeras durante su embarazo o período de lactancia, labora o ha laborado horas extraordinarias?			
9	¿Usted o alguna de sus compañeras considera que se obstaculizó por parte del centro de trabajo, su disfrute de la licencia pre y post natal?			
10	¿Usted o alguna de sus compañeras disfruta de su periodo de lactancia?			
11	¿A usted o alguna de sus compañeras o compañeros se le otorgó el permiso de descanso con goce de sueldo por la adopción de su menor hijo o hija?			
12	¿A usted o alguna de sus compañeros se le ha otorgado permiso de paternidad por el nacimiento o adopción de sus hijos o hijas?			
13	¿Usted o alguna de sus compañeras o compañeros considera que se obstaculizó por el centro de trabajo, el disfrute de la licencia otorgada por el IMSS derivado del diagnóstico con cáncer de su hijo o hija de hasta 16 años?			
14	¿Usted considera que en su centro de trabajo se capacita por igual a hombres y mujeres?			

Directorio

MARATH BARUCH BOLAÑOS LÓPEZ

Secretario del Trabajo y Previsión Social

ALEJANDRO SALAFRANCA VÁZQUEZ

Jefe de la Unidad de Trabajo Digno

FERNANDO JORDAN SILICEO DEL PRADO

Director General de Inspección Federal del Trabajo

OMAR NACIB ESTEFAN FUENTES

Director General de Previsión Social

TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



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