

# **FORTALECER EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD LABORAL, MÁS ALLÁ DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO**

**Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) - México  
Unidad de Asuntos Internacionales  
Junio de 2016**

- De acuerdo con el artículo 2 de la **Ley Federal del Trabajo**, el **trabajo digno o decente** es aquél que:
  - Respeta plenamente la **dignidad humana** del trabajador
  - **No existe discriminación**
  - Supone el **acceso a las mismas oportunidades**
  - Se tiene **acceso a la seguridad social**
  - Se recibe **capacitación continua**
  - Se cuenta con condiciones óptimas de **seguridad e higiene**
  - Incluye el respeto irrestricto a los **derechos colectivos** de los trabajadores
  - Se tutela la **igualdad sustantiva** de los trabajadores frente al empleador

- **El Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018** observa, entre otras, las siguientes estrategias:
  - ❖ **Vigilar y promover** el cumplimiento de la normatividad laboral.
  - ❖ **Salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad** y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral, con el propósito de proteger, respetar y garantizar los derechos humanos, laborales y de seguridad social de los trabajadores.

- Principal herramienta programática con estrategias y **líneas de acción** para guiar el quehacer de la inspección federal del trabajo en México.
- Busca **fortalecer, efficientar, profesionalizar, uniformar** y, sobre todo, **transparentar las labores de vigilancia** de la normatividad laboral.
- En su elaboración **se incluyen las opiniones y experiencia** de trabajadores, empleadores, autoridades laborales, así como de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).



## Principales resultados:

- De 2014 a 2015, la meta anual de inspecciones de incrementó de 121,091 a 123,518.
- En total, en 2015 se realizaron 128,864 visitas de inspección.
- Se fortaleció el Directorio Nacional de Empresas.
- Se implementan operativos focalizados de inspección, con base en el alto nivel de peligrosidad y/o siniestralidad de los centros de trabajo.
- Se realizaron 4389 inspecciones a agencias de colocación y 18,542 a empresas contratistas
- Promueve la instrumentación de protocolos de inspección, dirigidos a actividades económicas de alta siniestralidad.
- Favorece la profesionalización de los Inspectores Federales del Trabajo y supervisa su desempeño

- Es un documento que contiene los objetivos, la metodología, el fundamento legal y señala la normatividad laboral aplicable a la rama o sector industrial para el cual fue diseñado.
- Crea un “modelo de inspección” acorde a las características y necesidades de un sector en específico, es aplicable a cualquier empresa de ese sector a nivel nacional, incluye exclusivamente las Normas Oficiales Mexicanas (NOM), que en materia laboral sean aplicables a esa rama o sector de la industria.
- Participan organismos públicos y privados diversos, en función de la temática del Protocolo en particular. Se renuevan cada año o antes si existe un cambio en la normatividad aplicable.

➤ Actualmente existen 12 protocolos de inspección en las siguientes actividades:



In  ttorFederalSTPS @InspeccionSTPS

- Permite a los empleadores identificar el nivel de cumplimiento de la normatividad aplicable en su centro de trabajo en materia de seguridad y salud, así como establecer la autorregulación.
- La autoridad laboral contribuye con los empleadores para mejorar sus condiciones laborales en el menor tiempo posible (máximo un año), y elevar el grado de cumplimiento.
- Accesible para todas las empresas de forma gratuita y voluntaria.
- Establece las bases para acceder al Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST).

## Resultados

- Hasta 2015, de más de cuatro mil empresas que habían ingresado al DECLARALAB, sólo 24 han declarado “riesgo inminente” (equipos sujetos a presión sin autorización, trabajos de soldadura en espacios confinados, techos en mal estado, manejo de materiales peligrosos, entre otros).
- Al permitir que los propios empleadores y centros de trabajo declaren sobre sus condiciones de trabajo, los retroalimenta sobre la normatividad a cumplir y facilita su cumplimiento.
- Favorece la difusión de la normatividad laboral.

- En la reforma del 30 de noviembre de 2012, la **Ley Federal del Trabajo** estableció disposiciones que protegen el derecho de las personas a un trabajo decente, sin discriminación de ningún tipo y con condiciones de igualdad en el trabajo
- La STPS pone en marcha estrategias para lograr la inclusión laboral de las personas en situación de vulnerabilidad, ya sea que se incorporen al mercado de trabajo o desarrollen las habilidades y capacidades para el autoempleo.
- Es imprescindible generar condiciones para garantizar el acceso a un empleo digno a las personas en situación de vulnerabilidad.

## Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”

- Reconoce a los centros de trabajo que aplican una política de buenas prácticas laborales para personas en situación de vulnerabilidad (adultos mayores, personas con discapacidad, con VIH, mujeres jefas de familia y personas liberadas) en:
  - Igualdad de oportunidades
  - Inclusión
  - Desarrollo
  - No discriminación



### **Programa Nacional de Trabajo y Empleo para Personas con Discapacidad 2014-2018**

- Conjunto de estrategias integrales y multisectoriales orientadas a garantizar a las personas con discapacidad su inclusión laboral en igualdad de condiciones, al mismo tiempo que se fortalece la cultura de inclusión y no discriminación entre los sectores productivos.

#### Objetivos:

- Lograr la conciliación entre normatividad, políticas públicas y programas institucionales para lograr el trabajo digno.
- Fortalecer la inclusión laboral basada en habilidades y competencias.
- Favorecer la formación, capacitación y adiestramiento para el trabajo.
- Garantizar un entorno laboral favorable (acceso, desarrollo y permanencia) y sin discriminación.
- Cooperar con organismos internacionales para la investigación y el acceso, conocimientos y técnicos de la discapacidad.

## **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación**

- Reconoce a los centros de trabajo (públicos, privados y sociales de cualquier tamaño) con prácticas a favor de la igualdad laboral y la no discriminación, en sus procesos de gestión y de recursos humanos.



### **Principales ejes:**

- Incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación.
- Garantizar la igualdad salarial.
- Implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral.
- Realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.

## **Distintivo Empresa Familiarmente Responsable**

- Reconoce a los centros de trabajo que implementan y promueven en su interior prácticas y políticas para que las personas se desarrollen de una manera integral en el trabajo, en su ámbito familiar y profesional.
- Permite elevar la productividad de las empresas, la igualdad de oportunidades y la lucha contra la violencia y el hostigamiento sexual.



## Distintivo México sin Trabajo Infantil

- Reconoce y difunde a Empresas, Sindicatos, ONG y dependencias del Sector Público, que han implementado prácticas laborales que contribuyen a la prevención y erradicación del trabajo infantil, así como la protección de las y los adolescentes trabajadores en edad permitida.
- También impulsa y fortalece la cultura de responsabilidad social ya que contiene en su estructura un modelo de gestión para el desarrollo de buenas prácticas de cuidado y protección de los derechos de la infancia y la adolescencia.



## Distintivo Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil

- Reconoce públicamente a las empresas agrícolas que cuentan con una política de cuidado y protección infantil, a través de la cual instrumenten acciones para el pleno desarrollo de las y los hijos de familias jornaleros y rechazan la utilización de la mano de obra infantil.
- Cifras del INEGI determinan que en nuestro país en 2011 existían más de 3 millones de niñas y niños que trabajaban, para 2015 esa cifra se ha reducido en 500 mil, muchos de ellos dentro de las peores forma de trabajo infantil.



## **Formación de gestores comunitarios**

- Se promueve y se dan a conocer los derechos humanos, laborales y agrarios con perspectiva de género, de las personas trabajadoras rurales, indígenas y migrantes internos.

## **Certificación de competencias laborales**

- Tiene como objetivo reconocer el valor y la calidad del trabajo de los jornaleros agrícolas mediante la certificación de sus competencias laborales en los estándares de competencia vigentes, relacionados con la cosecha de hortalizas, de cítricos, de caña y de café.

➤ Como lo ha señalado el Secretario Alfonso Navarrete Prida:

*“Cada vez que un trabajador tiene un empleo formal estamos haciendo un acto de justicia real. El que la gente tenga derecho a prestaciones, a seguridad social, a jubilaciones, a aguinaldo, es un acto de justicia que merece cualquier trabajador”.*

ANP, 18 de mayo de 2016.

[www.gob.mx/stps](http://www.gob.mx/stps)

 [@navarreteprida](https://twitter.com/navarreteprida)

 [@InspeccionSTPS](https://twitter.com/InspeccionSTPS)

<http://declaralab.stps.gob.mx/>

<http://autogestion.stps.gob.mx:8162/index.aspx>