



# STPS

---

SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL

**Diagnóstico del programa presupuestario**  
***“Instrumentación de la Política Laboral P001”***

**Julio 2015**

## Contenido

1. Introducción .....	3
2. Objetivo .....	3
3. Estructura General del Diagnóstico.....	3
3.1. Antecedentes .....	3
3.2. Identificación y descripción del Problema .....	4
3.2.1. Identificación y estado actual del problema. ....	4
3.2.2. Evolución del problema.....	8
3.2.3. Experiencias de atención.....	13
3.2.4. Árbol de problemas.....	13
3.3. Objetivos .....	13
3.3.1. Árbol de objetivos. ....	13
3.3.2. Determinación y justificación de los objetivos de la intervención.....	14
3.4. Cobertura .....	16
3.4.1. Identificación y caracterización de la población potencial. ....	16
3.4.2. Identificación y caracterización de la población objetivo. ....	16
3.4.3. Cuantificación de la población objetivo. ....	17
3.4.4. Frecuencia de actualización de la población potencial y objetivo. ....	17
3.5. Diseño de la intervención.....	18
3.5.1. Tipo de Intervención. ....	18
3.5.2. Etapas de la intervención. ....	19
3.5.3. Previsiones para la Integración y Operación del Padrón de Beneficiarios.....	20
3.5.4. Matriz de Indicadores.....	21
3.5.5. Estimación del Costo Operativo del Programa. ....	24
3.6. Presupuesto .....	24
3.6.1. Fuentes de financiamiento.....	24
3.6.2. Impacto presupuestario. ....	24
4. Referencias Bibliográficas .....	28

## 1. Introducción

La nueva realidad económica y social que enfrenta el país orienta al Estado a reorganizar sus actividades en torno a aquellas que incidan en un mayor bienestar de la población. Es bien conocido que las expectativas en relación al crecimiento económico y los bajos precios que ha experimentado recientemente la mezcla mexicana de petróleo incidirán negativamente en las finanzas públicas de nuestro país.

Por ello, es necesario contar la información suficiente y detallada sobre las acciones que se llevan a cabo por parte del Estado para resolver los problemas que aquejan a la sociedad; es decir, cómo el Estado trata de resolver los problemas de interés público por medio de políticas públicas. Lo anterior, con la finalidad de dar prioridad las distintas acciones públicas, expresadas e implementadas a través de programas presupuestarios; en este caso, referidas a la política laboral. De esta forma y atendiendo las circunstancias actuales, el programa presupuestario P001 a través de información conjunta de dos unidades responsables de su operación realiza el presente diagnóstico<sup>1</sup>

## 2. Objetivo

El presente documento tiene el propósito de realizar un análisis de la situación actual de la problemática que atiende el programa, así como de las actividades que éste realiza. Lo cual permitirá brindar información útil a la persona o autoridad que quiera conocer del quehacer y operación del programa en cuestión.

## 3. Estructura General del Diagnóstico

### 3.1. Antecedentes

Mediante acuerdos emitidos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social con fechas 8 de julio de 1999 y 31 de marzo de 2000, publicados en el Diario Oficial de la Federación los días 23 de julio de 1999 y 13 de abril de 2000, respectivamente, se crearon la Delegación y Subdelegación Federal del Trabajo en el Distrito Federal, así como la Subdelegación Federal del Trabajo en el Estado de México.

En los acuerdos referidos, se desconcentraron las facultades inspectivas-sancionadoras de las Direcciones Generales de Asuntos Jurídicos y de Inspección Federal del Trabajo, confiriéndose éstas a las Unidades mencionadas.

---

<sup>1</sup> El presente documento se basa en el documento emitido por el Consejo Nacional de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) "Elementos mínimos a considerar en la elaboración de programas nuevos".

En ese sentido, con la desconcentración de las responsabilidades referidas, se les otorgó a las Direcciones Generales de Asuntos Jurídicos y de Inspección Federal del Trabajo, la facultad de atracción de los asuntos relativos al Procedimiento Inspectivo-Sancionador a cargo de las Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo que por su prioridad, impacto o trascendencia revistan interés para la Secretaría, así como la facultad de supervisar y evaluar el Procedimiento Inspectivo-Sancionador que se pudieran instaurar.

La Dirección General de Asuntos Jurídicos como área normativa, supervisa y evalúa el Procedimiento Administrativo Sancionador que se instaura en las Delegaciones y Subdelegaciones Federales del Trabajo, orientando y asesorando al personal jurídico de dichas representaciones en la sustanciación de dicho procedimiento de conformidad con lo establecido en el artículo 17, fracción XIX del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Además de las funciones y atribuciones reguladas en la Ley Federal del Trabajo, el propio Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, señala en su artículo 18 como atribuciones de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo: la supervisión al proceso de inspección en las Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo; autorizar la adopción de las medidas de seguridad de aplicación inmediata en caso de peligro o riesgo inminente para la vida, salud o la integridad de las personas cuando lo soliciten los inspectores del trabajo; practicar inspecciones de supervisión; certificar por medio de los Inspectores Federales del Trabajo los padrones relacionados con las elecciones de representantes obreros y patrones; verificar y coordinar la constatación de los estallamientos y subsistencias de huelga en los centros de trabajo; denunciar ante el Ministerio Público los hechos que se susciten o se conozcan cuando puedan configurar la comisión de un delito; diseñar y supervisar mecanismos de cumplimiento voluntario de las normas laborales; establecer lineamientos generales, criterios y reglas que deben aplicar las Delegaciones Federales del Trabajo, entre otras.

## 3.2. Identificación y descripción del Problema

### 3.2.1. Identificación y estado actual del problema.

Como se señaló previamente la función principal de la inspección del trabajo, consiste en vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados o acuerdos internacionales celebrados conforme a la misma, en la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos, normas oficiales mexicanas, instructivos, convenios, acuerdos y contratos de trabajo, así como de todas aquellas disposiciones dictadas por la Secretaría en ejercicio de sus facultades, además de solicitar por escrito o a través de medios electrónicos, directa o indirectamente, a los patrones, trabajadores e integrantes de las comisiones a que se refiere la Ley Federal del Trabajo, la información y documentación necesaria para este fin.

Derivado de lo anterior, se hace necesario que como unidad normativa, la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo establezca los criterios a seguir por las Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo coordinadamente con la Dirección General de Asuntos Jurídicos en aspectos técnico-jurídico, surgiendo la imperante necesidad de supervisar que dichas unidades responsables ejecuten sus actividades conforme a la políticas establecidas, para

que con ello se homologue el actuar a nivel nacional del personal que participa en el proceso inspectivo-sancionador; así es de vital importancia continuar con las acciones para vigilar y supervisar el desempeño y actuación de las Unidades Responsables, lo cual se realiza a través de la práctica de visitas de supervisión. Para el desahogo de dichas visitas se requiere contar con un presupuesto que permita realizarlas de forma presencial en las Unidades Responsables, para con ello detectar áreas de oportunidad en cada una de ellas, asesorarlas respecto de la mejor forma de realizar sus actividades, para que a su vez se establezca un programa que permita implementar las acciones de mejora y con ello invariablemente eficientar, transparentar y brindar certeza al actuar de la inspección federal del trabajo en todo el territorio nacional.

La Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, en estas visitas, verifica el adecuado cumplimiento de los lineamientos de operación en materia de inspección y demás criterios aplicables, asesorando y proporcionando asistencia técnica al personal involucrado en el proceso de inspección de las Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo, con la finalidad de dar seguimiento a las observaciones efectuadas en la vista e implementar las acciones para su atención y mejora.

Por su parte la Dirección General de Asuntos Jurídicos realiza supervisiones y asesorías a las áreas jurídicas de las Delegaciones y Subdelegaciones Federales del Trabajo, elabora una evaluación y da seguimiento para constatar su cumplimiento, es decir, mediante este proceso contribuye a vigilar que se cumpla la Normatividad Laboral y que se promueva el trabajo digno y decente en los centros de trabajo.

Como resultado de estas visitas que se realizan de manera conjunta, se han detectado entre otros, los siguientes problemas en las Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo de acuerdo a la competencia de cada Dirección General:

- Ambigüedad en la unificación de criterios respecto al proceso Inspección-Sanción en las diferentes entidades federativas.
- Sustanciación indebida de los procedimientos, que conlleva a la nulidad de las actuaciones en perjuicio al erario e interés público.
- La indebida instauración del Procedimiento Administrativo Sancionador que conlleva a absolver o improceder al patrón respecto de las presuntas violaciones cometidas, causando con ello un perjuicio al erario e interés público.
- Desconocimiento de Procedimiento Inspectivo-Sancionador.
- Desconocimiento del procedimiento para instaurar los procedimientos de medidas precautorias.
- Desconocimiento en la operación de los sistemas informáticos:
  - a) Sistema de Seguimiento Inspectivo Sancionador (SSIS).
  - b) Sistema Informático del Procedimiento Administrativo Sancionador (SIPAS).
  - c) Sistema Informático del Procedimiento Administrativo Sancionador Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones (SIPAS REGITAS).

d) Sistema Informático del Procedimiento Administrativo Sancionador Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (SIPAS REFESSAT).

Lo que conllevaría a que los procedimientos no se resuelvan en los tiempos establecidos en la Legislación aplicable.

- Falta de adecuada fundamentación y motivación en las órdenes de inspección que generan impugnaciones ante el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa.
- Perjuicio directo a los trabajadores, ya que no se vigila la correcta instauración y sustanciación del Procedimiento Administrativo Sancionador, aplicando multas sin tomar en cuenta la capacidad económica de la empresa, lo que puede ir en detrimento de los trabajadores.
- Incremento en los accidentes y enfermedades de trabajo al no ser sancionadas diversas violaciones en las materias de Seguridad e Higiene, Capacitación y Adiestramiento y Condiciones Generales de Trabajo, violaciones en las cuales reincide el patrón de manera constante.

Con las recientes reformas a la Ley Federal del Trabajo, al Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones y al Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, ha sido necesario que las Direcciones Generales de Inspección Federal del Trabajo y Asuntos Jurídicos actualicen los lineamientos y criterios aplicables a las actuaciones emitidas en el Procedimiento Inspectivo-Sancionador por los servidores públicos de las diferentes Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo.

Derivado de lo anterior, en los diferentes sistemas (SSIS), (SIPAS), (SIPASRGITAS), (SIPASREFESSAT) (SIAPI), deviene una incorrecta operación por parte de los servidores públicos, por lo que en ese sentido, se tiene que asesorar y capacitar a las diferentes Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo, a efecto de que se lleve a cabo, debidamente el registro de las actuaciones que generan dichos sistemas, y estar acordes con la nueva normatividad aplicable.

Asimismo, como Unidades Normativas se tiene la facultad de supervisar y asesorar cuando así lo soliciten a las Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo respecto al desahogo del Procedimiento Inspectivo-Sancionador, aclarando las dudas que tuvieren en cuanto a la interpretación de la normatividad laboral, así como observar las diferentes áreas de oportunidad que constantemente presentan y las derivadas de las sugerencias formuladas en las visitas de supervisión.

La problemática identificada en estas supervisiones, consiste:

- Falta de actualización y depuración de los registros del Directorio Nacional de Empresas (DNE).
- Falta de coordinación entre los encargados del DNE, PASST y DECLARALAB.
- Rezago en la realización de inspecciones en Recipientes Sujetos a Presión.
- Las órdenes de inspección, no se encuentran debidamente fundadas y motivadas, es decir, cuando se trabaja por fuera del SIAPI ya que no se especifica el inciso, la fracción y el punto

en la que se encuentra comprendida la rama industrial a la que pertenece la empresa o la materia por la cual fue inspeccionada de conformidad con los artículos 123, Apartado "A", fracción XXXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 527 de la Ley Federal del Trabajo.

- Rezago en la calificación de actas e indebida circunstanciación en las mismas.
- No se valoran debidamente las pruebas ofrecidas por la empresa al comparecer al Procedimiento Administrativo Sancionador.
- En los citatorios previos a la práctica de la inspección y para notificar las actuaciones del Procedimiento Administrativo Sancionador, no se especifica la manera en que el inspector federal del trabajo se cercioró del domicilio de la empresa.
- Se imponen multas mínimas, sin tomar en consideración los elementos que señala el artículo 60 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones y 73 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo. (PTU, capital contable, número de trabajadores).
- Rezago en el cierre de las actuaciones por parte de los inspectores dentro del SIAP.
- Las notificaciones de las actuaciones del Procedimiento Administrativo Sancionador (emplazamientos, acuerdos de cierre de procedimiento y resoluciones), no se realizan dentro de los 10 días.
- Los emplazamientos no se emiten dentro del término de cinco días hábiles a que se refiere el artículo 52 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.
- El desahogo del Procedimiento Administrativo Sancionador por parte de las áreas de inspección y jurídico no se realiza dentro del término de 3 meses.
- No se generan las actuaciones del procedimiento sancionador en el Sistema Informático del Procedimiento Administrativo Sancionador (SIPAS, SIPAS REGITAS y SIPAS REFESSAT).

Las recientes modificaciones a la Ley Federal del Trabajo y la publicación del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 17 de junio de 2014, así como la operación diaria de los sistemas aplicativos involucrados en el apoyo al proceso inspectivo, entre ellos el SIPAS, obliga llevar a cabo adecuaciones profundas a los antes mencionados de forma inmediata, a través de una adecuación de funcionalidades existentes y de la creación de otras que necesitan integrarse, como una plataforma de apoyo para la ejecución, seguimiento y control del proceso, que tiene por finalidad contribuir a mejorar la calidad, cobertura y transparencia de las funciones de vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral.

Asimismo, no solo debemos limitarnos a visitas a las Unidades Responsables en su totalidad, sino además focalizar la supervisión de manera específica a los inspectores federales del trabajo e inspectores federales del trabajo calificados a nivel nacional para con ello vigilar que actúen en estricto apego a la normatividad laboral, y cumplan con sus obligaciones establecidas tanto en la Ley Federal del Trabajo, el Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones, el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; por ello se hace necesario contar con el presupuesto que permita que la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo realice visitas de supervisión a los Inspectores Federales del Trabajo e Inspectores Federales del Trabajo Calificados a nivel nacional, para con ello prevenir actos de corrupción, y además vigilar que su actuación se apegue al marco normativo, y a

los criterios establecidos por la citada Dirección General para el desahogo de las actividades de inspección.

Sin embargo, para que esta autoridad laboral como entidad normativa realice la supervisión al actuar tanto de las Unidades Responsables como de los Inspectores, es necesario que capacite al personal inmerso en el proceso de inspección respecto de los temas relacionados con su actividad diaria, así como en los lineamientos y criterios que deben aplicar para el desarrollo de sus actividades, para ello se requiere un presupuesto que permita realizar la capacitación necesaria, lo cual implica contar con recursos suficientes para su ejecución; asimismo es fundamental realizar esta actividad ya que si no se capacita al personal no se difundirá el conocimiento y no permitirá que la actividad de inspección se unifiquen y homologuen; además de detectar aquellas áreas en las cuales se requiere de mayor capacitación para mejorar con ello la actuación de la inspección del Trabajo; representando un problema el no poder realizar la capacitación por no contar con el presupuesto necesario para atender a esta actividad, la cual impacta de manera directa en todas las actividades de inspección.

Asimismo, es necesario realizar foros de difusión para patrones y trabajadores, para con ello empoderar a los factores de la producción en el conocimiento de la normatividad laboral y con ello generar centros de trabajo más seguros y por consiguiente más productivos, lo cual repercute de manera directa en la economía nacional; por lo que para ello la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, requiere contar con recurso para poder realizar eventos que permitan dar a conocer las acciones que está realizando esta autoridad laboral, así como información general respecto a las funciones que realiza, y respecto a la normatividad que deben cumplir los centros de trabajo para con ello evitar riesgos de trabajo y/o violaciones a los derechos humanos laborales de los trabajadores.

De igual forma, es necesario que la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo atienda, asesore y oriente a todos los inspectores del trabajo, a nivel federal y local, respecto a las medidas de seguridad de aplicación inmediata en caso de peligro o riesgo inminente para la vida, salud e integridad de los trabajadores, así como de las medidas precautorias que pudieran surgir, a fin de que puedan detectar áreas de peligro o riesgo inminente para salvaguardar a los trabajadores.

Por lo que corresponde al aspecto normativo, una de las problemáticas que se presentan es la necesidad de dar atención oportuna a los análisis de iniciativas de reforma a la Ley Federal del Trabajo, así como a la revisión de estudios legislativos, reglamentos y la coadyuvancia en la atención de requerimiento de Organismos Internacionales; siendo un tema de vital importancia su atención, por lo que se requiere contar con personal para realizar dicha actividad, y estar en posibilidad de atender cada uno de los requerimientos que recibe esta Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Aunado a lo anterior, la Dirección General de Asuntos Jurídicos, requiere dar atención inmediata a las solicitudes de otras unidades administrativas de la Secretaría del Trabajo y Previsión social, otorgando para ello apoyo y asesoría jurídica para que el actuar de las mismas sea en estricto apego a la normatividad vigente; por lo que es necesario contar con el personal para dar atención a estos temas, para que con ello el actuar de esta Dependencia sea uniforme y en estricto apego a derecho.

### 3.2.2. Evolución del problema.



Indicador	Unidad de Medida	Acciones Realizadas Dic-2012	Acciones Realizadas 2013	Acciones Realizadas 2014
Visitas de supervisión, evaluación y asesoría del proceso de inspección en las Delegaciones Federales del Trabajo.	Visita a las Unidades Responsables	4	36	55
Supervisar a la actuación de los inspectores federales en los centros de trabajo.	Visitas de Supervisión a Inspectores Federales	1	138	141
Cursos de capacitación al personal involucrado en el proceso de inspección.	Cursos de capacitación	1	36	63
	Inspectores Capacitados	1	7,726	6,754
Foros de difusión de la normatividad laboral	Eventos de difusión de la normatividad laboral	0	40	54
	Afluencia ciudadana	0	2,904	4,074
Supervisiones y asesorías en materia jurídica realizadas en las Delegaciones Federales del Trabajo y Subdelegaciones Federales del Trabajo.	Visita a las Unidades Responsables	3	34	34
Estudios Legislativos y Reglamentarios revisados	Estudios	25	275	268
Asuntos jurisdiccionales, contenciosos, administrativos y consultivos	Asuntos atendidos	189	6,567	3,317

Las visitas de supervisión y asesoría efectuadas a las Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo, han constatado que aún faltan aspectos del Procedimiento Inspectivo-Sancionador por cumplir por parte de las representaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

- Las visitas de supervisión tienen la finalidad de llevar a cabo mejoras continuas en materia de inspección en las Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo, así como de contribuir al cumplimiento de la Normatividad Laboral, dando asistencia y seguimiento a la correcta aplicación de lineamientos y criterios que deben de seguir las Unidades Responsables en materia de inspección.

En este sentido desde el 2013 al 2015 se han incrementado el número de visitas a las Unidades Responsables, lo anterior debido a la gran importancia que conlleva la presencia del Personal de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, con la finalidad de homologar la aplicación de la normatividad laboral.

- La supervisión y control a las actividades de los Inspectores Federales del Trabajo, permite constatar que sus actividades sean realizadas con estricto apego a los lineamientos establecidos, con la finalidad de reducir y prevenir la posibilidad de desahogos irregulares de la inspección, propiciando así certeza jurídica a los factores de la producción, y a fin de reducir posibles conductas irregulares por parte de los servidores públicos, motivo por el cual desde el 2013 se ha tenido la necesidad de poder supervisar a mayor número a los inspectores y servidores públicos que intervienen en el proceso de inspección.
- Los cursos de capacitación dirigidos a los Inspectores Federales del Trabajo, buscan mejorar la interpretación y aplicación de la normatividad laboral y, de esta forma elevar la calidad y la certidumbre en la aplicación de la normatividad laboral y consecuentemente el desempeño de sus funciones, motivo por el cual, se ha venido incrementando el número de cursos año con año.
- Los eventos de difusión de los programas alternos de la inspección y normatividad aplicables tienen la finalidad de fomentar una cultura de la prevención y auto cumplimiento en los centros de trabajo del país, en el mismo sentido, la entrada en vigor de diferentes normas en materia laboral implica que se soliciten más acciones de difusión ya que éstas se

desarrollan a petición de parte, por lo que ha generado el incremento de foros desde el 2013 a la fecha.

Por otra parte, dentro de las acciones realizadas en el año 2013, de las 34 supervisiones y asesorías que se realizaron, se formularon 453 sugerencias relacionadas con la atención del Procedimiento Administrativo Sancionador, constatándose que únicamente se cumplieron 303 sugerencias, lo que representa el 66.88% de cumplimiento por parte de las Delegaciones y Subdelegaciones Federales del Trabajo. Para el año de 2014 de las 34 supervisiones y asesorías que se realizaron, se formularon 419 sugerencias a dichas representaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de las cuales se constatará su cumplimiento en las visitas de supervisión y evaluación que se realizan en el año 2015. Cabe señalar que a la fecha se han practicado 13 visitas de supervisión en las cuales se constató que se han cumplido 93 sugerencias, lo que representa el 22.19% de cumplimiento total.

NOTA. El total de las sugerencias se verificarán en cada una de las visitas de supervisión y evaluación que se realizarán en el transcurso del año.

- De igual manera, la Dirección General de Asuntos Jurídicos para 2013, alcanzó un porcentaje de cumplimiento del 193.7 % respecto de la meta aprobada, esto al atender 275 estudios legislativos, de los cuales;
  - ✓ Se concluyó la elaboración y revisión de 33 instrumentos jurídicos que fueron publicados en el Diario Oficial de la Federación, se realizó el análisis de 38 proyectos normativos solicitados por diversas unidades administrativas, y se formularon comentarios respecto de 156 proyectos de iniciativas de reforma a diversos ordenamientos jurídicos, de la siguiente manera: 52 Iniciativas relacionadas con reformas a la Ley Federal del Trabajo y 104 Iniciativas relacionadas con reformas, adiciones o modificaciones a diversos ordenamientos; se atendieron 13 Puntos de Acuerdos; se coadyuvó en el desahogo y atención de 35 requerimientos de asuntos internacionales.
- La Dirección General de Asuntos Jurídicos para 2014, alcanzó un porcentaje de cumplimiento del 157.7 % respecto de la meta aprobada, al atender 268 estudios legislativos, de los cuales;
  - ✓ Se concluyó la elaboración y revisión de 50 instrumentos jurídicos que fueron publicados en el Diario Oficial de la Federación, se realizó el análisis de 31 proyectos normativos solicitados por diversas unidades administrativas, y se formularon comentarios respecto de 156 proyectos de iniciativas de reforma a diversos ordenamientos jurídicos, de la siguiente manera: 72 Iniciativas relacionadas con reformas a la Ley Federal del Trabajo y 84 Iniciativas relacionadas con reformas, adiciones o modificaciones a diversos ordenamientos; se atendieron 11 Puntos de Acuerdos; se coadyuvó en el desahogo y atención de 20 requerimientos de asuntos de asuntos internacionales.

Derivado de lo anterior dicha Dirección General:

- ✓ Participó en la formulación, revisión y presentación para aprobación, de diversos proyectos de iniciativas de leyes, reglamentos, decretos, acuerdos, normas oficiales mexicanas y demás disposiciones jurídicas de observancia general.

- ✓ Llevó a cabo las acciones y tramites tendientes a la publicación en el Diario Oficial de la Federación, de los instrumentos jurídicos que corresponden a la Dependencia, en el ámbito de su competencia.
  - ✓ Emitió opiniones y se elaboraron informes respecto de los proyectos de iniciativas de ley, de reglamentos, decretos, acuerdos y demás ordenamientos jurídicos que fueron turnados a la Secretaría, por otras dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.
  - ✓ Analizó y desahogó Puntos de Acuerdo, que fueron enviados a esta Secretaría por el Poder Legislativo.
  - ✓ Atendió los requerimientos enviados por la Unidad de Asuntos Internacionales de esta Secretaría.
  - ✓ Participó en la formulación, revisión y presentación para aprobación, de diversos proyectos de iniciativas de leyes, reglamentos, decretos, acuerdos, normas oficiales mexicanas y demás disposiciones jurídicas de observancia general.
  - ✓ Llevó a cabo las acciones y tramites tendientes a la publicación en el Diario Oficial de la Federación, de los instrumentos jurídicos que corresponden a la Dependencia, en el ámbito de su competencia.
  - ✓ Emitió opiniones y se elaboraron informes respecto de los proyectos de iniciativas de ley, de reglamentos, decretos, acuerdos y demás ordenamientos jurídicos que fueron turnados a la Secretaría, por otras dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.
  - ✓ Analizó y se desahogaron los Puntos de Acuerdo, que fueron enviados a esta Secretaría por el Poder Legislativo.
  - ✓ Atendió los requerimientos enviados por la Unidad de Asuntos Internacionales de esta Secretaría.
- Por otro lado, la Dirección General de Asuntos Jurídicos para 2013, alcanzó un porcentaje de cumplimiento de 159.8% respecto de la meta aprobada. esto al atender 6,567 asuntos jurisdiccionales, contenciosos, administrativos y consultivos, de los cuales;
- ✓ Se llevaron a cabo 130 cumplimientos de sentencias, se desahogaron 165 consultas de diversas Delegaciones y Subdelegaciones Federales del Trabajo relacionadas con el PAS, se emitieron 141 resoluciones condenatorias, 13 acuerdos de terminación por improcedencia, 8 resoluciones por improcedencia y 4 acuerdos de archivo; se atendieron 3,642 amparos en asuntos varios, 158 recursos de revisión, así como 1 120 asuntos federales, de los cuales fueron 69 contestaciones de demanda laborales, 1,032 comparecencias a las audiencias, 14 asuntos penales, 2 recursos y 17 amparos interpuestos en contra de laudos emitidos por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, 3 asuntos civiles, de igual manera se atendieron 130 juicios de nulidad, 108 recursos de revisión fiscal, 35 recursos administrativos y 211 consultas jurídicas de tipo contencioso.
  - ✓ Se atendieron y desahogaron 327 consultas y se revisaron y validaron 358 proyectos de contratos y convenios dentro de los que destacan:

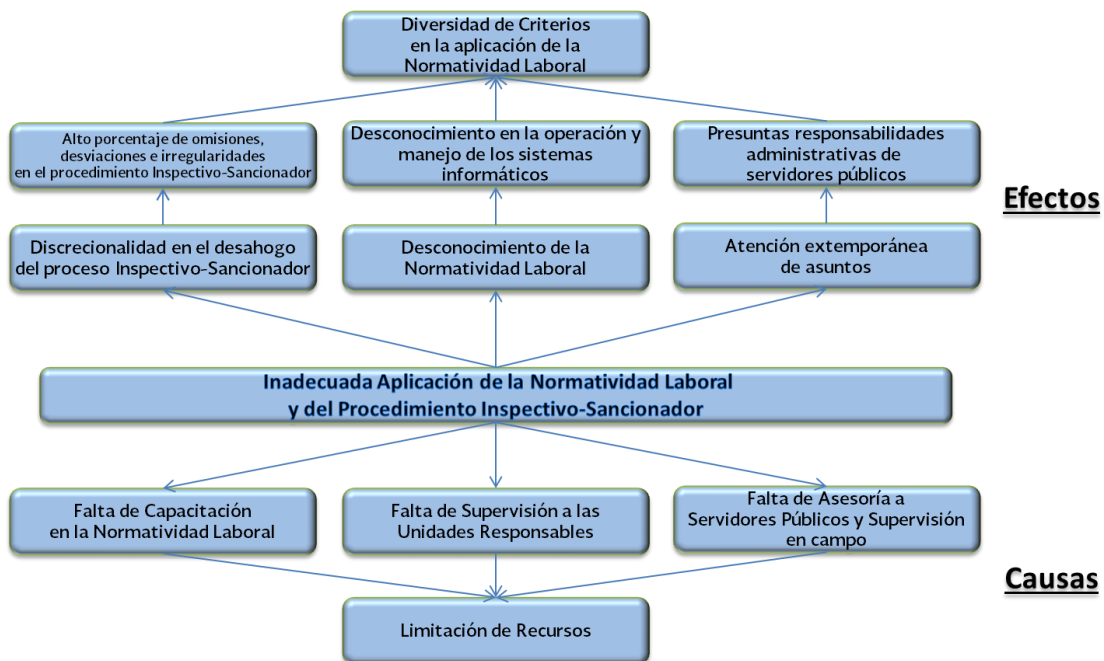
- ❖ Validación de los Convenios de Coordinación para la ejecución de los programas y acciones del Servicio Nacional de Empleo y el financiamiento del Programa de Apoyo al Empleo, suscritos con 31 entidades federativas y el Gobierno del Distrito Federal.
  - ❖ Convenio de Colaboración de acciones en Materia Laboral suscrito entre la STPS y el Gobierno del Estado de Zacatecas.
  - ❖ Convenio de Coordinación de acciones en Materia Laboral suscrito entre la STPS y el Gobierno del Estado de Jalisco.
  - ❖ Convenio de Coordinación para conjuntar esfuerzos a favor del trabajo decente, la inclusión laboral y el respeto a los derechos humanos de las y los trabajadores suscrito entre la STPS y el Gobierno del Estado de Nuevo León.
  - ❖ Convenio de Coordinación para conjuntar esfuerzos a favor del trabajo decente, la inclusión laboral y el respeto a los derechos humanos de las y los trabajadores suscrito entre la STPS y el Gobierno del Municipio de Naucalpan de Juárez.
  - ❖ Convenio de Colaboración para promover la coordinación de esfuerzos a favor del trabajo decente, la inclusión laboral y el respeto a los derechos humanos de las y los trabajadores suscrito entre la STPS y el Gobierno del Estado de Coahuila de Zaragoza.
  - ❖ Convenio de Coordinación de acciones en Materia Laboral suscrito entre la STPS y el Gobierno del Estado de México.
  - ❖ Convenio de Coordinación para promover la seguridad, salud y medio ambiente de trabajo y fortalecer la inspección laboral suscrita entre la STPS y el Gobierno del Distrito Federal.
- Para 2014, la Dirección General de Asuntos Jurídicos alcanzó un porcentaje de cumplimiento de 108.4% respecto de la meta aprobada. esto al atender 3,317 asuntos jurisdiccionales, contenciosos, administrativos y consultivos, de los cuales;
- ✓ Se llevaron a cabo 101 cumplimientos de sentencias, se desahogaron 307 consultas de diversas Delegaciones y Subdelegaciones Federales del Trabajo relacionadas con el PAS, se emitieron 216 resoluciones condenatorias, 72 acuerdos de terminación por improcedencia, 6 resoluciones por improcedencia, 2 resoluciones absolutorias y 19 acuerdos de archivo; se atendieron 658 amparos en asuntos varios, 22 recursos de revisión, así como 794 asuntos federales, de los cuales fueron 62 contestaciones de demanda laborales, 694 comparecencias a las audiencias, 9 asuntos penales, 1 recurso y 24 amparos interpuestos en contra de laudos emitidos por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y 4 asuntos civiles; de igual manera se atendieron 129 juicios de nulidad, 56 recursos de revisión fiscal, 35 recursos administrativos y 226 consultas jurídicas de tipo contencioso.
  - ✓ Se atendieron y desahogaron 333 consultas y se revisaron y validaron 341 proyectos de contratos y convenios dentro de los que destacan:
    - ❖ Convenios de Coordinación 2014 para la Ejecución de los Servicios, Programas, Estrategias y Actividades del Servicio Nacional de Empleo suscritos entre la STPS y los treinta y un Estados y el Distrito Federal.
    - ❖ Convenio de Coordinación en Materia de Trabajo, que suscribió el Ejecutivo Federal, a través de la STPS, los treinta y un Estados Libres y Soberanos y el Distrito Federal.

- ❖ Convenio de Coordinación entre la STPS y el Gobierno del Distrito Federal.

### 3.2.3. Experiencias de atención.

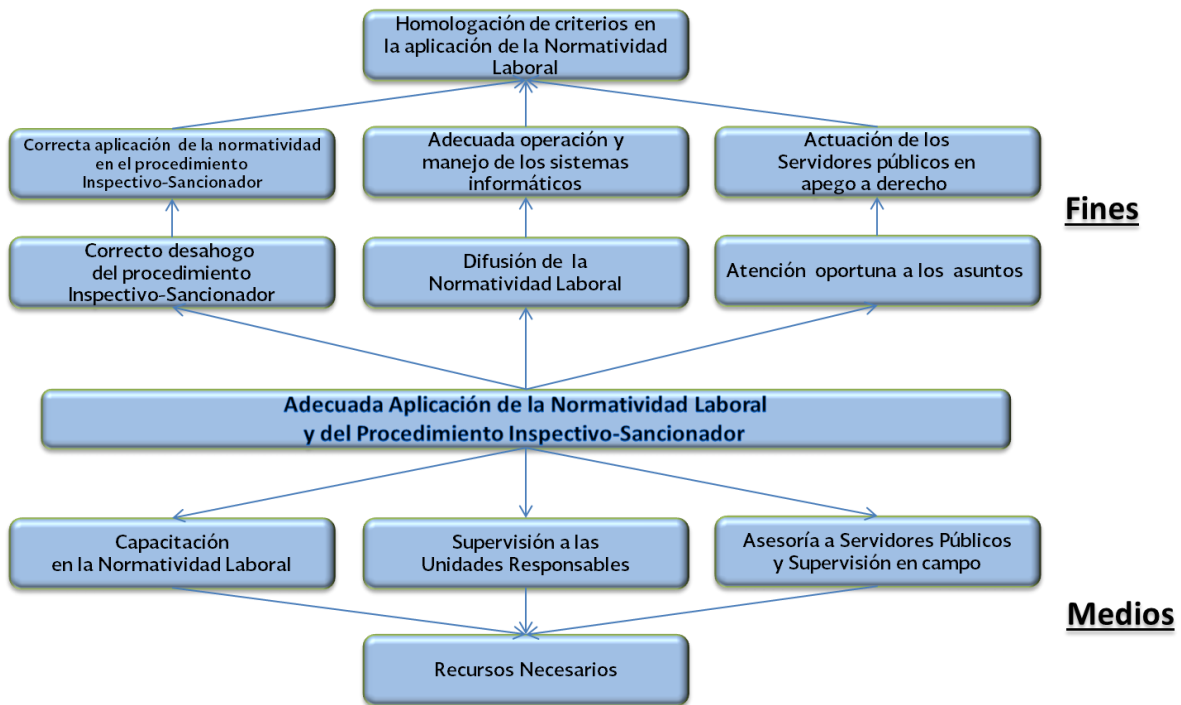
La Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece las pautas de cómo debe operar la inspección del trabajo las características bajo las cuales debe desarrollar esta función de la autoridad laboral nacional, las adecuaciones al marco legislativo así como el uso de los recursos con los que cuenta cada País. Lo anterior busca lograr una inspección del trabajo eficaz, dotada de los medios adecuados y llevada a cabo por inspectores con formación para la tarea, adecuadamente calificados e independientes de cualquier influencia exterior indebida, para con ello proteger a los trabajadores, que se fomente el trabajo decente, se respeten las normas internacionales, se cuente con sindicatos fuertes, independientes y representativos que gocen de los derechos fundamentales de sindicación y negociación. Es conveniente señalar que no existe un tipo único de inspección del trabajo a nivel internacional, ya que esta se adecúa a las condiciones y marco normativos de cada País. Lo que los unifica son los Convenios que ha emitido la OIT, siendo más de 185 a la fecha, de los cuales nuestro país ha ratificado 79.

### 3.2.4. Árbol de problemas.



## 3.3. Objetivos

### 3.3.1. Árbol de objetivos.



### 3.3.2. Determinación y justificación de los objetivos de la intervención.

El Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, ha establecido cinco Metas Nacionales: México en Paz, México Incluyente, México con Educación de Calidad, México Próspero y México con Responsabilidad Global; correspondiendo a ésta Secretaría la de México Próspero; además de tres estrategias transversales:

- I) Democratizar la Productividad;
- II) Gobierno Cercano y Moderno, y
- III) Perspectiva de Género.

El incremento de la productividad, como estrategia transversal, tiene entre sus factores fundamentales la capacitación de los trabajadores; la inserción eficiente de los centros de trabajo de menor tamaño en las cadenas productivas y de servicios del país, y el buen desempeño de las Comisiones Mixtas de Productividad en los centros de trabajo. El bono demográfico, por su parte, abre una gran ventana de oportunidad para que la fuerza de trabajo que se está incorporando progresivamente al mercado laboral sea la base para alcanzar tasas de crecimiento muy superiores al registro histórico reciente. Sin embargo, bajo un escenario inercial, el simple incremento de la población en edad de trabajar no será la solución que necesita el país para avanzar a estadios de mayor crecimiento económico y menor desigualdad social, ya que se requiere contar con trabajadores mejor preparados, más comprometidos y mejor remunerados para transitar en la ruta de una economía con crecimiento sostenido y por encima del crecimiento poblacional. En este sentido, el binomio productividad- seguridad en el trabajo, cobra una particular relevancia, ya que un trabajador que labora en condiciones inseguras, poco saludables o deficientes, además de ver vulnerados sus derechos humanos laborales, representa una fuga de energía que no es aprovechada de manera adecuada en el proceso productivo o de servicios y, por tanto, obstaculiza la productividad; más aún, propicia la ocurrencia de accidentes, además de las afectaciones personales

y familiares que implica, incrementa los costos laborales y merma el potencial productivo. En la experiencia internacional está documentado que un trabajador que cuenta con estándares de competencia laboral, es más productivo que aquel otro trabajador que no está certificado. En el marco del conjunto de reformas estructurales que ha puesto en marcha el Gobierno de la República, con la invaluable ayuda del Poder Legislativo, los centros de trabajo que operen bajo condiciones óptimas de seguridad y salud y con pleno respeto a los derechos de los trabajadores e intereses propios de los patrones, serán la base de despegue económico que la población demanda.

En este sentido, en armonía con lo establecido por la Política Laboral, plasmada en el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018, mismo que en su objetivo 3 ordena salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral, se modernizó el marco normativo publicándose el 17 de junio de 2014 el Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones, que privilegia el cumplimiento de la normatividad laboral ante la imposición de sanciones, para contar con centros de trabajo más seguros y en los que se respeten las condiciones de trabajo; así como el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, publicado el 13 de noviembre de 2014, y que tiene por objeto establecer las disposiciones en materia de seguridad y salud que deberán observarse en las empresas, a efecto de contar con las condiciones que permitan identificar y prevenir riesgos para, de esta manera, garantizar a los trabajadores el derecho a desempeñar sus actividades en entornos que aseguren su integridad física, su vida y su salud, con base en lo que dispone la Ley Federal del Trabajo.

Lo anterior, tiene estrecha relación con las visitas de supervisión y evaluación a las Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo, cuyos objetivos estriban en la uniformidad de criterios para la instauración del Procedimiento Inspectivo-Sancionador, mediante la correcta aplicación de la normatividad laboral y la imposición de multas con apego a derecho por parte de los servidores públicos.

### 3.4. Cobertura

#### 3.4.1. Identificación y caracterización de la población potencial.

- Delegaciones Federales del Trabajo.

DELEGACIONES FEDERALES DEL TRABAJO	
AGUASCALIENTES	MORELOS
BAJA CALIFORNIA	NAYARIT
BAJA CALIFORNIA SUR	NUEVO LEÓN
CAMPECHE	OAXACA
COAHUILA	PUEBLA
COLIMA	QUERÉTARO
CHIAPAS	QUINTANA ROO
CHIHUAHUA	SAN LUIS POTOSÍ
DISTRITO FEDERAL	SINALOA
DURANGO	SONORA
GUANAJUATO	TABASCO
GUERRERO	TAMAULIPAS
HIDALGO	TLAXCALA
JALISCO	VERACRUZ
MÉXICO	YUCATÁN
MICHOACÁN	ZACATECAS

#### 3.4.2. Identificación y caracterización de la población objetivo.

- Delegaciones Federales del Trabajo.

DELEGACIONES FEDERALES DEL TRABAJO	
AGUASCALIENTES	MORELOS
BAJA CALIFORNIA	NAYARIT
BAJA CALIFORNIA SUR	NUEVO LEÓN
CAMPECHE	OAXACA
COAHUILA	PUEBLA
COLIMA	QUERÉTARO
CHIAPAS	QUINTANA ROO
CHIHUAHUA	SAN LUIS POTOSÍ
DISTRITO FEDERAL	SINALOA
DURANGO	SONORA
GUANAJUATO	TABASCO
GUERRERO	TAMAULIPAS
HIDALGO	TLAXCALA
JALISCO	VERACRUZ
MÉXICO	YUCATÁN
MICHOACÁN	ZACATECAS



### 3.4.3. Cuantificación de la población objetivo.

En el marco del Programa presupuestario P001 denominado Instrumentación de la Política Laboral, se cuenta con una población objetivo de 32 Delegaciones Federales del Trabajo, mismas a las cuales está dirigido el programa en comento.

### 3.4.4. Frecuencia de actualización de la población potencial y objetivo.

Sobre el particular y por las características de la población potencial y objetivo, que en este caso en particular es el mismo, la frecuencia de la actualización caería en el supuesto fijo, toda vez que representa el total de Delegaciones Federales del Trabajo a nivel nacional y al mismo tiempo a quien va dirigido como población objetivo.

- Las 54 visitas de supervisión a las Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo<sup>2</sup> se realizan de forma conjunta entre las Direcciones General de Asuntos Jurídicos y de Inspección Federal del Trabajo, a fin de asesorarlos sobre la manera correcta de dar cumplimiento a la normatividad aplicable acorde a lo dispuesto en la normatividad en la materia.
- Las 150 supervisiones a los inspectores del trabajo así como de sus superiores jerárquicos, adscritos a las Delegaciones Federales del Trabajo, son programadas conforme al Programa Anual de Visitas Ordinarias o derivado en alguna irregularidad detectada en el desahogo de inspecciones, en el que se verifica que la actuación y desempeño de los servidores públicos antes mencionados, se ajusten a las disposiciones normativas aplicables respetando los derechos humanos laborales de los trabajadores.
- Los 60 cursos programados durante el año, son en temas referentes al proceso de inspección y también a la normativa vigente, mismos que tienen por objeto capacitar a los Inspectores Federales del Trabajo, para mejorar la interpretación y aplicación de la normatividad laboral y, de esta forma elevar la calidad en el desempeño de sus funciones.
- Los 60 eventos de difusión están programados durante todo el año, para lo cual se deberá considerar la normativa laboral aplicable y vigente, los foros en donde podrán ser difundidos, teniendo como finalidad difundir la normatividad laboral y promover una cultura de la prevención y auto cumplimiento en los centros de trabajo del país.
- En las 34 visitas de supervisión y evaluación que anualmente se realizan a las Delegaciones Federales del Trabajo, se lleva a cabo una revisión aleatoria de los expedientes del Procedimiento Administrativo Sancionador, en los cuales se practicó visita de inspección a empresas de jurisdicción federal que se encuentran dentro de la circunscripción territorial de la Delegación Federal del Trabajo según corresponda al caso.

Es conveniente mencionar que de conformidad con el Reglamento Interior de esta Secretaría le corresponde a las Direcciones Generales de Inspección Federal del Trabajo y Asuntos Jurídicos, las funciones siguientes:

---

<sup>2</sup> Aclarando que la Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo se encuentran adscritas a las Delegaciones Federales del Trabajo.

- a) **Función normativa.**- Establecer criterios generales a partir de los cuales se ejecuten las acciones para eficientar el Procedimiento Inspectivo-Sancionador en todo el país.
- b) **Función de supervisión.**- Realizar la supervisión jurídica, asesoría legal, así como la capacitación y actualización hacia las Delegaciones y Subdelegaciones Federales del Trabajo, por lo que toca a la atención de los asuntos del Procedimiento Inspectivo-Sancionador.

Esta supervisión permite identificar desviaciones, así como sugerir las adecuaciones respectivas para homologar la forma de desahogar el Procedimiento Inspectivo-Sancionador.

- c) **Función de atracción.**- Las Direcciones Generales de Inspección Federal del Trabajo y Asuntos Jurídicos atenderá aquellos asuntos prioritarios o que revistan interés para la STPS, esta facultad la ejercerán tomando en cuenta entre otros, los siguientes criterios rectores:

- Los antecedentes de la empresa;
- La gravedad de las acciones u omisiones correspondientes;
- El número de los trabajadores involucrados en el asunto;
- La vinculación con programas especiales a cargo de la dependencia, y
- Cualquier otra circunstancia que a juicio de los titulares de las unidades administrativas amerite la atención en forma directa por parte del nivel central.

- El ejercicio de la facultad de atracción se ejercerá, entre otros, respecto de los asuntos vinculados con el proceso de inspección, sanción, seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, y capacitación y adiestramiento de los trabajadores, principalmente.

La facultad de atracción tiene que ajustarse a lo dispuesto en el artículo 13 del “Acuerdo por el que se determina la circunscripción territorial de las Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo de la STPS y se delegan facultades en sus titulares” (DOF 25 de mayo de 2005).

Actualmente, el Reglamento Interior de esta Secretaría (DOF 30 de julio de 2014), establece en sus artículos 17, fracción XX y 18, fracción VIII en términos generales que las Direcciones Generales de Inspección Federal del Trabajo y Asuntos Jurídicos podrán ejercer directamente la facultad de atracción de los asuntos a cargo de las Delegaciones y Subdelegaciones Federales del Trabajo, que por su prioridad, impacto o trascendencia revistan interés para la Secretaría.

## 3.5. Diseño de la intervención

### 3.5.1. Tipo de Intervención.

La Dirección General de Asuntos Jurídicos conjuntamente con la Unidad de Delegaciones Federales de Trabajo y la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo en el mes de diciembre de cada año se consensa el proyecto de calendario para las visitas de supervisión y evaluación del siguiente año.

En la elaboración del calendario se toma en consideración el número de sugerencias que se formularon a cada una de las Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo en las visitas realizadas en ese año, iniciando con aquellas que presentan un mayor número de oportunidades de mejora.

Una vez consensado el programa, en el mes de enero se elabora el oficio que contiene el calendario de las visitas de supervisión y evaluación y de manera oficial se envía al Titular de la Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo, para que a través de dicha Unidad se haga del conocimiento de las representaciones de la STPS.

### 3.5.2. Etapas de la intervención.

En este apartado, se desglosa en particular lo realizado en cada una de las acciones desarrolladas por cada una de las Direcciones Generales que intervienen en el Programa Presupuestario P001.

Supervisar que las Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo realicen las funciones de inspección, acorde a lo dispuesto en la normatividad en la materia.

- La meta para la DGIFT es realizar 54 visitas de supervisión que podrán ser de manera directa en cada una de las Unidades Responsables.

En relación a la estrategia de supervisar las actividades relacionadas con la vigilancia y/o el cumplimiento de la normatividad laboral, que tiene como finalidad verificar que la actuación y desempeño de los inspectores del trabajo, así como de sus superiores jerárquicos, se ajusten a las disposiciones normativas aplicables respetando los derechos humanos de los trabajadores y patrones.

- La meta es realizar 150 supervisiones anuales a igual número de inspectores federales del trabajo; en tanto que la meta para las Unidades Responsables será efectuar 3 supervisiones mensuales.

Con objeto de capacitar a los Inspectores Federales del Trabajo, para mejorar la interpretación y aplicación de la normatividad laboral y, de esta forma elevar la calidad en el desempeño de sus funciones, propiciando así centros de trabajo más seguros.

- La meta es realizar 60 cursos de capacitación dirigidos al personal inspectivo a nivel nacional.

Con la finalidad de difundir la normatividad laboral y promover una cultura de la prevención y auto cumplimiento en los centros de trabajo del país.

- La meta es realizar 60 eventos de difusión de los programas alternos de la inspección y normatividad aplicables.

Las actividades relacionadas con la instauración y sustanciación del Procedimiento Administrativo Sancionador mediante el cumplimiento de la normatividad laboral, que tiene como finalidad verificar que las actuaciones y la imposición de multas se ajusten a las disposiciones normativas aplicables a la materia respetando los derechos humanos de los trabajadores laborales.

- La meta para la Dirección General de Asuntos Jurídicos es realizar 34 visitas de supervisión que podrán ser de manera directa en cada una de las Unidades Responsables.

### 3.5.3. Previsiones para la Integración y Operación del Padrón de Beneficiarios.

Sobre el particular y por las características de la población potencial y objetivo, que en este caso la población potencial y la población objetivo es la misma, no se tendría definida una estrategia para poder integrar y actualizar el padrón, toda vez que el total de Delegaciones Federales del Trabajo a nivel nacional ya está definido.

### 3.5.4. Matriz de Indicadores.

Fin					
Objetivo			Supuestos		
Contribuir a salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral mediante visitas de inspección, con el propósito de promover el trabajo digno o decente en los centros de trabajo.			Las empresas cumplen con la normatividad laboral en materia de condiciones generales del trabajo, seguridad y salud en el trabajo y capacitación y adiestramiento		
Indicador	Definición	Método de Cálculo	Dimensión del Indicador	Frecuencia de Medición	Medios de Verificación
Número de visitas de supervisión para mejoras continuas en materia de inspección en las Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo.	Contribuir al cumplimiento de la Normatividad Laboral, a través de la supervisión en las Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo, a fin de dar asistencia y seguimiento a la correcta aplicación de lineamientos y criterios que deben seguir las Unidades responsables en materia de inspección.	Suma aritmética de las Visitas de Asistencia Técnica y Supervisión a las Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo en materia de inspección realizadas	Eficiencia	Mensual	Número de visitas de supervisión para mejoras continuas en materia de inspección en las Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo.
Propósito					
Objetivo			Supuestos		
Las herramientas de supervisión y control que permiten medir las actividades realizadas por las Delegaciones Federales del Trabajo en las materias de inspección y asuntos jurídicos, son elaboradas e implementadas.			El cumplimiento de la meta será proporcional al número de supervisiones que realicen en el mismo periodo y esto de acuerdo al presupuesto asignado para ese fin		
Indicador	Definición	Método de Cálculo	Dimensión del Indicador	Frecuencia de Medición	Medios de Verificación
Número de visitas de supervisión y control a las actividades de los Inspectores Federales del Trabajo .	Las herramientas de supervisión y control que permiten medir las actividades realizadas por las Delegaciones Federales del Trabajo en las materias de inspección y asuntos jurídicos, son elaboradas e implementadas.	Suma aritmética de las visitas de supervisión realizadas	Eficiencia	Mensual	Visitas de Supervisión :Estadística

Componente					
Objetivo			Supuestos		
Personal en materia de inspección especializado			El cumplimiento de la meta será proporcional al número del personal capacitado en el mismo periodo y esto de acuerdo al presupuesto asignado para ese fin		
Indicador	Definición	Método de Cálculo	Dimensión del Indicador	Frecuencia de Medición	Medios de Verificación
Número de personas capacitadas en materia de inspección.	Personal en materia de inspección especializada.	Suma aritmética del personal capacitado en materia inspectiva	Eficiencia	Anual	Personal capacitado: Estadística Básica.
Número de personas certificadas en materia de inspección	Personal certificado en materia de inspección	Suma aritmética del personal certificado en materia de inspección	Eficiencia	Anual	Personal certificado en materia de inspección: Estadística Básica
Objetivo			Supuestos		
Normatividad laboral para trabajadores y empleadores conocida.			El cumplimiento de la meta será proporcional al número de asistentes a los eventos en el mismo periodo y esto de acuerdo al presupuesto asignado para ese fin		
Indicador	Definición	Método de Cálculo	Dimensión del Indicador	Frecuencia de Medición	Medios de Verificación
Número de personas que asisten a los foros de difusión en materia de inspección	Número de personas que asisten a los foros de difusión que se organizan para difundir la normatividad en materia de inspección.	Suma aritmética del público asistente a los foros de difusión	Eficiencia	Anual	Asistencia a foros: Estadística Básica.
Objetivo			Supuestos		
Supervisiones y asesorías en materia jurídica realizadas en las Delegaciones Federales del Trabajo y Subdelegaciones Federales del Trabajo.			Las restricciones de gasto emitidas por la SHCP no impactan al indicador, y se asignan los viáticos.		
Indicador	Definición	Método de Cálculo	Dimensión del Indicador	Frecuencia de Medición	Medios de Verificación
Delegaciones y Subdelegaciones Federales del Trabajo supervisadas y asesoradas en la Instauración del Procedimiento Administrativo Sancionador	Visitas de supervisión y asesoría en materia jurídica realizadas a Delegaciones y Subdelegaciones Federales del Trabajo en la instauración del Procedimiento Administrativo Sancionador	Supervisiones y asesorías realizadas / Supervisiones y asesorías programadas) *100	Eficacia	Mensual	Supervisiones y asesorías: Informe de Supervisión y Evaluación a las Delegaciones Federales del Trabajo, Reporte mensual del Departamento de Procedimiento Administrativo Sancionador, Informe mensual de la Dirección de lo Contencioso.

Actividad					
Objetivo			Supuestos		
Capacitación en materia de inspección			El cumplimiento de la meta será proporcional al número de cursos que realicen en el mismo periodo y esto de acuerdo al presupuesto asignado para ese fin		
Indicador	Definición	Método de Calculo	Dimensión del Indicador	Frecuencia de Medición	Medios de Verificación
Número de cursos de capacitación impartidos	Capacitación en materia de inspección.	Suma aritmética de los cursos de capacitación realizados	Eficiencia	Mensual	Cursos de capacitación impartidos: Documentos.
Objetivo			Supuestos		
Atención de estudios legislativos y reglamentarios			La STPS recibe en el año 2015, 170 solicitudes de opinión de los actores que intervienen en el proceso legislativo.		
Indicador	Definición	Método de Calculo	Dimensión del Indicador	Frecuencia de Medición	Medios de Verificación
Porcentaje de estudios legislativos y reglamentarios revisados	Análisis de iniciativas de Reforma a la Ley Federal del Trabajo y revisión de estudios legislativos, reglamentarios y la coadyuvancia en la atención de requerimientos de Organismos Internacionales	(Estudios atendidos / Estudios recibidos) *100	Eficacia	Mensual	Estudio legislativo: Informes mensuales de la Dirección de Legislación y reportes mensuales que destacan temas en los que la STPS tiene interés sobre reformas al marco jurídico
Objetivo			Supuestos		
Atención de asuntos jurisdiccionales, contenciosos, administrativos y consultivos			La DGAJ recibe en el año 2015, 2,780 asuntos que corresponden a la actividad jurisdiccional promovida en contra de la dependencia en diversas materias y/o a las asesorías y revisiones que solicitan las unidades		
Indicador	Definición	Método de Calculo	Dimensión del Indicador	Frecuencia de Medición	Medios de Verificación
Porcentaje de asuntos jurisdiccionales, contenciosos, administrativos y consultivos atendidos	Apoyo y asesoría jurídica para que las unidades administrativas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se desempeñen con apego a la normatividad jurídica actual. Así como la atención de la actividad jurisdiccional promovida en contra de la dependencia en diversas materias.	(asuntos atendidos / asuntos recibidos) * 100	Eficacia	Mensual	Asuntos jurisdiccionales, contenciosos, administrativos, contratos, convenios y consultas jurídicas: Reportes mensuales de la Dirección de lo Contencioso, de la Subdirección de Consultas y de la Subdirección de Asesoría Jurídica en materia de Contratos

### 3.5.5. Estimación del Costo Operativo del Programa.

## 3.6. Presupuesto

### 3.6.1. Fuentes de financiamiento.

PP	Denominación	Gasto Total	Gasto Corriente					Gasto de Inversión			
			Suma	Servicios Profesionales	Gastos de Operación	Subsidios	Otros de Corriente	Suma	Inversión Física	Subsidios	Otros de Inversión
P001	Instrumentación de la Política Laboral	558,092,112	497,992,554	316,559,011	164,321,283		17,112,260	60,099,558	60,099,558		

### 3.6.2. Impacto presupuestario.

Como ya se ha expuesto a lo largo de este diagnóstico, ante el creciente número de atribuciones y facultades conferidas a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, derivado de las recientes reformas a la Ley Federal del Trabajo, así como de la publicación de diversos reglamentos, existe la necesidad de replantear y en su caso, aumentar la matriz de indicadores, a efecto de poder establecer un parámetro real de operación y ejecución del Programa Presupuestario P001, Instrumentación de la Política Laboral. Por lo anterior, se realiza la siguiente:

#### Propuesta de nuevos indicadores

##### ➤ **Indicadores de inspección**

La Dirección General de Inspección Federal del Trabajo (DGIFT) tiene como tareas principales realizar actividades tanto normativas como operativas en materia de inspección del trabajo. Las normativas o de planeación, tienen su fundamento en el artículo 13 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones; en tanto que las operativas, derivadas de la **facultad de atracción** de visitas de inspección, tienen su base en el artículo 18 del Reglamento Interior de las STPS.

En la esfera operativa, la DGIFT realiza visitas de inspección con las características siguientes:

- ✓ Inspecciones a centros de trabajo que quedan fuera del alcance jurisdiccional de cualquier UR, ya que por la ubicación geográfica en la que se encuentran, corresponden a territorio y zona federal nacionales; por lo que es la Dirección General, la que debe atender dichos asuntos. Tal es el caso de inspecciones a plataformas petroleras, buques y artefactos navales.
- ✓ Inspecciones que por su trascendencia deben ser realizadas con un enfoque integral a nivel autoridad central, ya que involucra más de una entidad federativa y/o más autoridades gubernamentales federales o locales: Tal es el caso de jornaleros agrícolas; minas; reparto de utilidades a los trabajadores, y contratos ley.
- ✓ Inspecciones derivadas de quejas o accidentes en centros de trabajo localizados en actividades estratégicas, que requieren ser realizadas a nivel central.



Sin embargo, en la actualidad la DGIFT no cuenta con indicadores que le permitan dar a conocer de manera sistemática y conmensurable las referidas actividades normativas y operativas asociadas a la inspección laboral.

La matriz de indicadores que se propone es la siguiente:

Objetivo			Supuestos		
Visitas de inspección bajo la facultad de atracción			Realizar el 100% de visitas de inspección bajo la facultad de atracción.		
Indicador	Definición	Método de cálculo	Dimensión del indicador	Frecuencia del indicador	Medios de verificación
Número de visitas de inspección realizadas bajo la facultad de atracción	Órdenes de inspección originadas por la DGIFT bajo la facultad de atracción	(Número de inspecciones desahogadas por facultad de atracción/ Número de órdenes de inspecciones generadas por facultada de atracción) x 100	Eficiencia	Mensual	Órdenes y Actas de inspección

#### ➤ **Indicador de Medidas Precautorias**

Con la entrada en vigor de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, el 1º de diciembre de 2012, **se incorporaron las figuras de restricción de acceso y limitación de operaciones**, mismas que vinieron a sustituir a la figura denominada clausura que si bien, su fundamento se establecía en una norma vigente, la misma no se aplicaba.

La inaplicabilidad de la figura de la clausura, así como el procedimiento tan complejo que se preveía, ponían en muchos casos a los trabajadores en situación de vulnerabilidad en su vida, salud e integridad de su persona, ya que no se establecían medidas precautorias para corregir las condiciones de peligro o riesgo inminente a las que se enfrentaban, dando origen a las figuras de restricción de acceso y limitación de operaciones, a fin de establecer un procedimiento de medidas precautorias, en el que se oriente a los patrones al cumplimiento inmediato de medidas de seguridad.

Actualmente las medidas de restricción de acceso y limitación de operaciones, son necesidad a los constantes cambios sociales, en este caso, el aumento de los accidentes laborales, que trae consigo pérdida de vidas a falta de condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo, estas medidas son decretadas por los inspectores del trabajo, previa aprobación de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.

De lo anterior, se deduce que con la implementación de las figuras de restricción de acceso y limitación de operaciones, se logra que se aplique la norma jurídica a fin de salvaguardar la vida, salud e integridad de los trabajadores, así como el cumplimiento tanto del Plan Nacional de

Desarrollo 2013-2018, como del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018, toda vez que a través de dichas figuras se consolida la salvaguarda de los derechos de los trabajadores.

De acuerdo a las estadísticas sobre accidentes y enfermedades de trabajo nacional 2004-2013<sup>3</sup>, por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el cual fue elaborado con información del Instituto Mexicano del Seguro Social en sus memorias estadísticas del año 2004 al 2013, se logra observar el crecimiento de accidentes laborales que hubo del año 2004 al año 2013.

Las cifras de accidentes laborales son las siguientes:

<b>Año</b>	<b>No. de Accidentes</b>
<b>2004</b>	282,469
<b>2005</b>	295,594
<b>2006</b>	309,539
<b>2007</b>	361,244
<b>2008</b>	411,179
<b>2009</b>	395,024
<b>2010</b>	403,336
<b>2011</b>	422,043
<b>2012</b>	434,600
<b>2013</b>	415,660

Lo anterior, vislumbra un incremento en el sexenio pasado del número de accidentes registrados, logrando a raíz del año 2012, contener el incremento.

Con base en las cifras antes citadas del año 2004 al 2012, incrementó abruptamente la cifra de accidentes, lo que ha puesto en alerta al gobierno de la república que haya considerado tanto en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 y en el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018, velar por las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Por lo anterior, que se consideró la creación de un área especializada, dentro de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, tanto en el ámbito jurídico como técnico, para la orientación, asesoría, control y seguimiento, a nivel nacional en el orden de gobierno federal y local, del procedimiento de medidas precautorias, el cual, de conformidad con las estadísticas y logros registrados, ha logrado formar un área que actúa con legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia de los recursos disponibles.

El área especializada dentro de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, de medidas precautorias, ha atendido los procedimientos de manera inmediata una vez que se tiene conocimiento de una situación de peligro o riesgo inminente, con lo cual se disminuyen tiempos y

---

<sup>3</sup> Estadísticas sobre accidentes y enfermedades de trabajo Nacional 2004- 2013, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, consultado en <http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/dgsst/estadisticas/Nacional%202004-2013.pdf>.

costos, logrando de manera eficaz que tanto empleadores como trabajadores tengan un fácil acceso a la justicia cotidiana.

El procedimiento de medidas precautorias previsto en la Ley Federal del Trabajo ha sido eficiente, eficaz, promovente, respetuoso y garantista de los derechos humanos, toda vez que se han logrado instaurar diversos procedimientos, a fin de contener los peligros o riesgos inminentes, así como la exposición de trabajadores a estos, llegándose a dar un seguimiento puntual, por el área especializada en materia de medidas precautorias, a fin de evitar el cierre de centros de trabajo, ya que la medida precautoria dura estrictamente hasta que hayan desaparecido las condiciones de peligro. Al respecto, a continuación se muestran los datos de implementación de medidas precautorias<sup>4</sup>:

Periodo	Número de Procedimientos
1º de diciembre de 2012 al 31 de diciembre de 2013.	109
1º de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2014.	82
1º de enero de 2015 al 30 de junio de 2015.	55

Con lo anterior, los trabajadores y los empleadores han reafirmado su confianza en la autoridad laboral, logrando así queden satisfechos con los resultados obtenidos, toda vez que con dicho procedimiento se cumplen sus derechos laborales y se observan mejoras al centro de trabajo, evitando futuros accidentes y riesgos que contraigan por consecuencia gastos innecesarios.

No obstante lo anterior, queda mucho camino por hacer para el área especializada, ya que está iniciando el andamiaje del procedimiento quedando diversa población que atender.

El objetivo específico de que exista un área especializada a nivel central, para la atención, seguimiento y control de medidas precautorias (restricción de acceso y limitación de operaciones), es que se logre unificar criterios, se brinde la misma asesoría, se capacite y se proporcione la calidad que los asuntos requieran, a toda la república mexicana en los niveles de gobierno federal y local, a fin de prevenir accidentes de trabajo, poder salvaguardar la vida, salud e integridad de los trabajadores y mejorar la justicia cotidiana que tanto demanda la nación.

De lo anterior, se deduce que con la metodología empleada por el área especializada a nivel central, se asista, dé seguimiento y control al procedimiento de restricción de acceso y limitaciones de operaciones, que se requiere para la disminución de accidentes, evitando el cierre de centros laborales.

---

<sup>4</sup> Datos obtenidos del Departamento de Control y Seguimiento de Medidas Precautorias de la DGIFT.

El estimado poblacional que podría ser atendida, por el área especializada en materia de medidas precautorias a nivel central, que asiste, da seguimiento y control al procedimiento de restricción de acceso y limitación de operaciones, es el siguiente:

1. Inspectores Federales del Trabajo.- Actualmente se cuentan con 946 plazas de personal de inspección, divididas en Inspectores Federales del Trabajo e Inspectores Federales del Trabajo Calificados, por lo que en ese tenor, se atenderían 946 inspectores del trabajo a nivel federal, los cuales pueden ser capacitados en la detección de peligros o riesgo inminentes a fin de salvaguardar la vida, salud e integridad de las personas.
2. Unidades Responsables.- Se cuentan actualmente con 1 Dirección de Inspección (dependiente de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo), 32 Delegaciones Federales del Trabajo, 10 Subdelegaciones Federales del Trabajo y 12 Oficinas Federales del Trabajo, lo que da un total de 55 Unidades Administrativas a nivel federal, a las cuales se podría orientar y asesorar en el seguimiento de la restricción de acceso y limitación de operaciones.
3. Gobiernos de los Estados y del D.F., y sus inspectores del trabajo.- Actualmente se cuentan con 31 Estados y un Distrito Federal, lo que da un total de 32 Gobiernos pudieran ser atendido, así como a sus servidores públicos, por lo que respecta al procedimiento de medidas precautorias.

Derivado de lo anterior, se ve la necesidad de incorporar un indicador que refleje el avance de atención del área central que atienda las medidas precautorias, para lo cual se sugiere incorporar el indicador al Programa P001, siguiente:

Objetivo			Supuestos		
Contribuir a salvaguardar la vida, salud e integridad de las personas en los centros de trabajo, a través de una medida precautoria.			Resolver el 100% de las solicitudes para adoptar medidas de seguridad y salud de aplicación inmediata que conlleven a decretar una medida precautoria, que envíen los inspectores del trabajo.		
Indicador	Definición	Método de cálculo	Dimensión del indicador	Frecuencia del indicador	Medios de verificación
Número de medidas precautorias decretadas en materia de Seguridad y Salud	Autorización a medidas de seguridad y salud de aplicación inmediata que conlleven a decretar una medida precautoria.	(Número de medidas precautorias decretadas/ Número de solicitudes recibidas) x 100	Eficiencia	Mensual	Número de medidas precautorias decretadas en los centros de trabajo.

#### 4. Referencias Bibliográficas