

Buenas tardes. Solicitamos la siguiente información, de acuerdo con lo estipulado en el Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones, mismo que entró en vigor en septiembre de 2014; el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, que entró en vigor en febrero de 2015. y la Ley Federal del Trabajo. Toda la información solicitada es para **el periodo que comprende del 1 de marzo de 2015 al 29 de febrero de 2020.**

#### Sobre inspecciones en general

1. ¿Cuántas inspecciones se han realizado, por mes, entre el 1 de marzo de 2015 y el 29 de febrero de 2020? Favor de especificar el tipo de inspección para cada una (de asesoría y asistencia técnica, de constatación de datos, de determinación de competencia administrativa, de supervisión, ordinaria inicial, ordinaria periódica, ordinaria de comprobación, extraordinarias, etc.), con base en los artículos 18 a 28 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.
2. ¿Cuántas inspecciones, por mes, arrojaron *posibles* violaciones a la normatividad laboral? De contar con la información, favor de especificar el tipo de inspección para cada una, con base en los artículos 18 a 28 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.
3. De las inspecciones, por mes, en las que se detectaron *posibles* violaciones a las disposiciones o normativas laborales, ¿cuántas concluyeron con la emisión de una resolución? De contar con la información, favor de especificar el tipo de resolución, así como el tipo de inspección **para cada una**, con base en los artículos 18 a 28 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.
4. De las inspecciones, por mes, que concluyeron con la emisión de una resolución, ¿en cuántas se impuso una sanción? De contar con la información, favor de especificar el tipo de sanción, el sentido de resolución (absolutoria, condenatoria, etc.) así como el tipo de inspección **para cada una**, con base en los artículos 18 a 28 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.
5. Para las inspecciones, por mes, en las que se sancionó mediante una multa, favor de especificar el monto **de cada una**.

#### Sobre inspecciones y violaciones a disposiciones específicas

Las siguientes preguntas se refieren a inspecciones, resoluciones, sanciones y multas relacionadas con las (posibles) violaciones a las siguientes disposiciones en materia laboral:

- 1) **Ley Federal del Trabajo, Artículo 132, fracción VI.** [*Son obligaciones de los patrones:*] Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;
- 2) **Ley Federal del Trabajo, Artículo 132, fracción XVI Bis.** [*Son obligaciones de los patrones:*] Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad;
- 3) **Ley Federal del Trabajo, Artículo 132, fracción XXVII.** [*Son obligaciones de los patrones:*] Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.
- 4) **Ley Federal del Trabajo, Artículo 132, fracción XXVII Bis.** [*Son obligaciones de los patrones:*] Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres

trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante;

- 5) **Ley Federal del Trabajo, Artículo 132, fracción XXXI.** [*Son obligaciones de los patrones:*] Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;
- 6) **Ley Federal del Trabajo, Artículo 133, fracción I.** [*Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:*] Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;
- 7) **Ley Federal del Trabajo, Artículo 133, fracción XII.** [*Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:*] Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;
- 8) **Ley Federal del Trabajo, Artículo 133, fracción XIII.** [*Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:*] Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;
- 9) **Ley Federal del Trabajo, Artículo 133, fracción XIV.** [*Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:*] Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo;
- 10) **Ley Federal del Trabajo, Artículo 133, fracción XV.** [*Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:*] Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores, y
- 11) **Ley Federal del Trabajo, Artículo 166.** Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.
- 12) **Ley Federal del Trabajo, Artículo 167.** Para los efectos de este título, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto. Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior.
- 13) **Ley Federal del Trabajo, Artículo 168.** En caso de que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, no podrá utilizarse el trabajo de mujeres en periodos de gestación o de lactancia. Las trabajadoras que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos. Cuando con motivo de la declaratoria de contingencia sanitaria se ordene la suspensión general de labores, a las mujeres en periodos de gestación o de lactancia les será aplicable lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.
- 14) **Ley Federal del Trabajo, Artículo 170, fracción I.** [*Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:*] Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;
- 15) **Ley Federal del Trabajo, Artículo 170, fracción II.** [*Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:*] Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la

institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente. En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.

- 16) **Ley Federal del Trabajo, Artículo 170, fracción II Bis.** [*Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:*] En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban;
- 17) **Ley Federal del Trabajo, Artículo 170, fracción III.** [*Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:*] Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;
- 18) **Ley Federal del Trabajo, Artículo 170, fracción IV.** [*Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:*] En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado;
- 19) **Ley Federal del Trabajo, Artículo 170, fracción V.** [*Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:*] Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;
- 20) **Ley Federal del Trabajo, Artículo 170, fracción VI.** [*Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:*] A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y
- 21) **Ley Federal del Trabajo, Artículo 170, fracción VII.** [*Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:*] A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.
- 22) **Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, Artículo 43, fracción II.** [*Respecto de los Factores de Riesgo Psicosocial del Centro de Trabajo, los patrones deberán:*] Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral, y valorarlos clínicamente;
- 23) **Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, Artículo 55, fracción I.** [*Para la promoción de un Entorno Organizacional Favorable y la prevención de la Violencia Laboral, los patrones deberán:*] Definir políticas para la promoción de un Entorno Organizacional Favorable y la prevención de la Violencia Laboral;
- 24) **Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, Artículo 55, fracción II.** [*Para la promoción de un Entorno Organizacional Favorable y la prevención de la Violencia Laboral, los patrones deberán:*] Disponer de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al Entorno Organizacional Favorable y para denunciar actos de Violencia Laboral;
- 25) **Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, Artículo 55, fracción III.** [*Para la promoción de un Entorno Organizacional Favorable y la prevención de la Violencia Laboral, los patrones deberán:*] Realizar evaluaciones del Entorno Organizacional Favorable, tratándose de Centros de Trabajo que tengan más de 50 trabajadores;
- 26) **Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, Artículo 55, fracción IV.** [*Para la promoción de un Entorno Organizacional Favorable y la prevención de la Violencia Laboral, los*

*patrones deberán:]* Adoptar las medidas preventivas pertinentes para combatir las prácticas opuestas al Entorno Organizacional Favorable y actos de Violencia Laboral;

27) **Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, Artículo 55, fracción V.** [*Para la promoción de un Entorno Organizacional Favorable y la prevención de la Violencia Laboral, los patrones deberán:]* Difundir entre los trabajadores las políticas para la promoción de un Entorno Organizacional Favorable y la prevención de la Violencia Laboral; los resultados de las evaluaciones del Entorno Organizacional, así como las medidas adoptadas para combatir las prácticas opuestas al Entorno Organizacional Favorable y actos de Violencia Laboral, y

28) **Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, Artículo 55, fracción VI.** [*Para la promoción de un Entorno Organizacional Favorable y la prevención de la Violencia Laboral, los patrones deberán:]* Llevar los registros sobre las medidas preventivas adoptadas y los resultados de las evaluaciones del Entorno Organizacional Favorable.

Solicitamos la respuesta a las siguientes preguntas:

1. ¿Cuántas inspecciones, por mes, arrojaron *posibles* violaciones a las disposiciones o normativas laborales comprendidas en los artículos y fracciones de la Ley Federal del Trabajo y del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo señalados anteriormente? Favor de especificar el (o los) artículo y fracción de la Ley Federal del Trabajo y/o el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo correspondientes a las posibles violaciones.
2. De las inspecciones, por mes, en las que se detectaron *posibles* violaciones a las disposiciones o normativas laborales comprendidas en los artículos y fracciones de la Ley Federal del Trabajo y del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo señalados anteriormente, ¿cuántas concluyeron con la emisión de una resolución? Favor de especificar el (o los) artículo y fracción de la Ley Federal del Trabajo y/o el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo en las que se presentaron efectivamente violaciones, así como el sentido de la resolución (absolutoria, condenatoria, etc.) **para cada una**. De contar con la información, favor de especificar el tipo de inspección, con base en los artículos 18 a 28 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.
3. De las inspecciones, por mes, que concluyeron con la emisión de una resolución por violaciones a las disposiciones o normativas laborales comprendidas en los artículos y fracciones de la Ley Federal del Trabajo y del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo señalados anteriormente, ¿en cuántas se impuso una sanción? Favor de especificar el (o los) artículo y fracción de la Ley Federal del Trabajo y/o el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo en las que se presentaron efectivamente violaciones, así como el tipo de sanción **para cada una**. De contar con la información, favor de especificar el tipo de inspección, con base en los artículos 18 a 28 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.
4. Para las inspecciones, por mes, en las que se sancionó por violaciones a las disposiciones o normativas laborales comprendidas en los artículos y fracciones de la Ley Federal del Trabajo y del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo señalados anteriormente, mediante una multa, favor de especificar el monto **de cada una**.

Las respuestas a todas las preguntas contenidas en esta solicitud podrían desahogarse en el formato de Excel que puede descargarse de la siguiente liga:

[https://drive.google.com/file/d/1H4i6V4Ciuae6PyyMRrW8Ep6Za4Wr\\_IBd/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1H4i6V4Ciuae6PyyMRrW8Ep6Za4Wr_IBd/view?usp=sharing)

(mismo que también será enviado por correo electrónico a la Unidad de Transparencia correspondiente). Agradeceríamos que se nos entregara la información en ese formato, aunque entendemos que no es obligatorio.

Gracias.