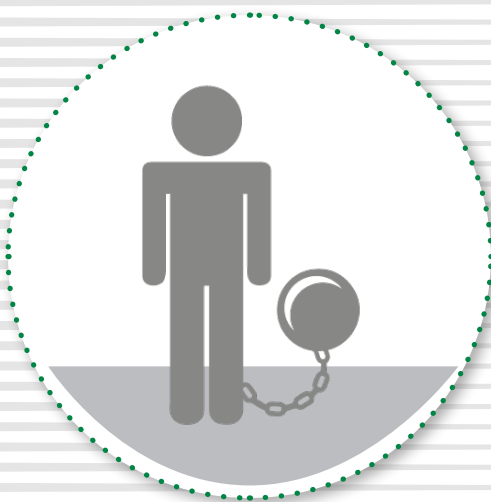


PROTOCOLO DE INSPECCIÓN

para **Prevenir y Detectar**
la Trata de personas en los Centros de Trabajo



VERSIÓN 2017

Dr. Rogelio M. Figueroa Velázquez

Director General de Inspección Federal del Trabajo

,Carretera Picacho-Ajusco, No. 714, Col Torres de Padierna
.Tlalpan, Ciudad de México, C.P. 14120
ext. 65338, 65388 y 65394 2700-Tel. 3000
www.gob.mx/stps

Protocolo de Inspección para Prevenir y Detectar la Trata de personas en los Centros de Trabajo

I. ASPECTOS GENERALES

INTRODUCCIÓN

A través del tiempo, el concepto de trata de personas se ha interpretado de diferentes formas, por las organizaciones, los gobiernos, las asociaciones y la sociedad, sin embargo, en la actualidad se ha declarado por la comunidad internacional como una de las peores formas de explotación del ser humano en el que se violenta el libre desarrollo de la persona, vulnerando su dignidad, y se ha considerado esta actividad como la esclavitud del siglo XXI.

Ante ello, es necesario tomar en cuenta que la Declaración Universal de los Derechos Humanos prohíbe la esclavitud y la servidumbre involuntaria, asimismo el Protocolo de Palermo de la ONU consideró la abolición de la esclavitud moderna como parte del derecho internacional y cita la importancia de formular políticas al respecto.

Datos históricos de México, citan la abolición de la esclavitud el 6 de diciembre de 1810, sin embargo, los líderes insurgentes de esa época no eran reconocidos como autoridad, motivo por el cual no se logra acatar en todo el territorio, esta situación se da por concluida hasta la Constitución de 1917, donde se asienta su abolición.

Dicha abolición al igual que en diversos países del mundo se declara en el siglo XIX, sin embargo, la actual esclavitud, deriva en la promulgación de leyes e instrumentos internacionales que pongan fin a ésta. Sólo que, bajo este contexto, es de reconocer que no hay pruebas contundentes que demuestren que hombres, mujeres y niños siguen viviendo en la esclavitud moderna.

Dado que la trata de personas es una actividad criminal y como tal las organizaciones involucradas operan en la clandestinidad, actualmente no se cuenta con un cálculo absoluto del número de personas afectadas por la trata. A nivel mundial, la Organización Internacional del Trabajo estima que, en 2005, aproximadamente 2.5 millones de personas habían sido víctimas de trabajos forzados, de las cuales el 20% habría sido víctima del delito de trata¹.

Por su parte, la Organización Internacional para las Migraciones estima que anualmente alrededor de un millón de personas se convierten en víctima de este delito².

1 International Labor Organization, A global Alliance against forced labor. 2005 Report.

2 Ezeta, F. (2006), Organización Internacional para las Migraciones. Trata de personas: aspectos básicos. p 11.

En el caso de México, se tiene tipificado el delito de trata a través de la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en materia de Trata de Personas y Para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos (publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 14 de junio de 2012), y en diversos códigos penales y leyes especiales estatales.

De lo anterior, el Gobierno de la República, con fecha 30 de abril de 2014, publicó en el Diario Oficial de la Federación el Programa Nacional para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las víctimas de estos Delitos 2014-2018, el cual se encuentra alineado a las cinco metas nacionales y estrategias del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, así como a los diversos objetivos de los Programas Sectoriales 2013-2018. Dicho programa, tiene como objetivo, entre otros, prevenir el delito de trata de personas, sus modalidades y fomentar la visibilización del fenómeno delictivo.

Entre las estrategias del programa citado, se encuentra la 1.6. Fomentar la verificación de establecimientos y medios de comunicación que, por sus servicios, pudieran derivar en la comisión de los delitos en materia de trata de personas, el cual contempla cinco líneas de acción: Adoptar medidas para la inspección de centros laborales, negocios y servicios que pudieran proporcionar la comisión de delitos en la materia, Implementar lineamientos de verificación en medios de comunicación a fin de prevenir la comisión de delitos de trata de personas; Diseñar y difundir códigos de conducta éticos para las ramas de la industria, sector agrícola, empresarial, comercial y de servicios, fomentar la implementación de código de ética en centros laborales, urbanos, rurales, industriales, manufactureros o agrícolas y Vincular a los sectores social, empresarial, industrial y productivo en acciones de prevención de la trata de personas; cuya implementación corresponde entre otras dependencias a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La trata de personas debe entenderse como toda acción u omisión dolosa de una o varias personas para captar, enganchar, transportar, transferir, retener, entregar, recibir o alojar a una o varias personas con fines de explotación. Bajo esa configuración el presente protocolo instrumentará acciones que contribuyan a la prevención y detección de este delito y en el caso de configurar labores que se traduzcan en trabajos o servicios forzados, esclavitud o prácticas análogas a la esclavitud, se dará parte a las autoridades competentes.

OBJETIVO

Establecer mecanismos de actuación que deben seguir los Inspectores del Trabajo, tendientes a prevenir, detectar y erradicar la trata de personas, así como proteger de manera integral los derechos de las y los trabajadores, con especial énfasis en aquellos que pudieran ser víctimas del delito de trata de personas, para los grupos altamente

vulnerables como son trabajadores indígenas, trabajadores del campo, migrantes, mujeres, niños, niñas, menores y adolescentes, personas con discapacidad y personas de la tercera edad, entre otros.

MARCO JURÍDICO

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

LEYES Y CÓDIGOS

1. Ley Federal del Trabajo.
2. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
3. Ley Federal de Procedimiento Administrativo.
4. Ley Federal sobre Metrología y Normalización.
5. Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y Para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos.
6. Código Penal Federal.
7. Código Nacional de Procedimientos Penales.
8. Ley General de Víctimas.
9. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
10. Ley General para la igualdad entre Mujeres y Hombres.
11. Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.

REGLAMENTOS

1. Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
2. Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.
3. Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4. Reglamento de la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y Para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos.
5. Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
6. Reglamento de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización económica, haciéndolo más productivo, rentable y competitivo así como vigilar el respeto a los derechos de los jornaleros y sus familias

PLANES, PROGRAMAS Y PROTOCOLOS

1. Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.
2. Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018.
3. Programa Nacional para prevenir, sancionar y erradicar los delitos en materia de trata de personas y para la protección y asistencia a las víctimas de estos delitos 2014-2018
4. Protocolo para el uso de procedimientos y recursos para el rescate, asistencia, atención y protección de víctimas de trata de personas, emitido por la Comisión Intersecretarial para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos.
5. Protocolo erradicación de trabajo infantil, emitido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
6. Protocolo de inspección en materias de seguridad e higiene, condiciones generales del trabajo y capacitación y adiestramiento para actividades agrícolas, emitido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

NORMAS OFICIALES MEXICANAS

NORMAS EN SEGURIDAD

- **NOM-004-STPS-1999**, Sistemas de protección y dispositivos de seguridad en la maquinaria y equipo que se utilice en los centros de trabajo.

- **NOM-005-STPS-1998**, Relativa a las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo para el manejo, transporte y almacenamiento de sustancias químicas peligrosas.
- **NOM-006-STPS-2014**, Manejo y almacenamiento de materiales-Condiciónes de seguridad y salud en el trabajo.

NORMAS DE ORGANIZACIÓN

- **NOM-017-STPS-2008**, Equipo de protección personal - Selección, uso y manejo en los centros de trabajo.
- **NOM-030-STPS-2009**, Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo, funciones y actividades.

NORMAS ESPECÍFICAS

- **NOM-003-STPS-1999**, Actividades agrícolas – Uso de insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes – Condiciones de Seguridad e Higiene.
- **NOM-007-STPS-1999**, Actividades agrícolas – Instalaciones, maquinaria, equipo y herramientas – Condiciones de Seguridad.

Estas normas serán aplicables únicamente para los casos de inspecciones a campos agrícolas y en este supuesto también se estará a lo dispuesto en el Protocolo de inspección en materias de seguridad e higiene, condiciones generales del trabajo y capacitación y adiestramiento para actividades agrícolas.

SIGLAS

- **LFT**: Ley Federal del Trabajo.
- **PAS**: Procedimiento Administrativo Sancionador.
- **RFSST**: Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **RGITAS**: Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.
- **STPS**: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

DEFINICIONES

Para los efectos del presente Protocolo de Inspección se entenderá por:

- 1. Trata de personas³:** Toda acción u omisión dolosa de una o varias personas para captar, enganchar, transportar, transferir, retener, entregar, recibir o alojar a una o varias personas con fines de explotación.
- 2. Explotación⁴:** Se entiende como la esclavitud, la condición de siervo, la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, la explotación laboral, el trabajo o servicios forzados, la mendicidad forzosa, la utilización de personas menores de dieciocho años en actividades delictivas, la adopción ilegal de persona menor de dieciocho años, el matrimonio forzoso o servil, el tráfico de órganos, tejidos y células de seres humanos vivos y la experimentación biomédica ilícita.
- 3. Explotación laboral⁵:** Existe explotación laboral cuando una persona obtiene, directa o indirectamente, beneficio injustificable, económico o de otra índole, de manera ilícita, mediante el trabajo ajeno, sometiendo a la persona a prácticas que atenten contra su dignidad, tales como:
 - a. Condiciones peligrosas o insalubres, sin las protecciones necesarias de acuerdo a la legislación laboral o las normas existentes para el desarrollo de una actividad o industria;
 - b. Existencia de una manifiesta desproporción entre la cantidad de trabajo realizado y el pago efectuado por ello, o
 - c. salario por debajo de lo legalmente establecido.
- 4. Violencia laboral⁶:** Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud.
- 5. Labores peligrosas o insalubres:** Aquellas que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la

3 En términos del artículo 10, primer párrafo de la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y Para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos.

4 En términos del artículo 10, segundo párrafo de la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y Para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos.

5 En términos del artículo 21, segundo párrafo, fracciones I, II y III de la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y Para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos.

6 En términos del artículo 3, fracción XXXV, del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.

composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores, de las mujeres en estado de gestación o del producto.

Se consideran labores peligrosas o insalubres en el caso de los menores de 18 años las dispuestas en el art. 176 de la Ley Federal del Trabajo y para las mujeres en estado de gestación las citadas en el art. 58 del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.

6. Servicios al personal: Son aquellos servicios a los cuales está obligado el patrón o la empresa, para brindar a los trabajadores un beneficio o satisfacción de ciertas necesidades relacionadas con su labor, tales como:

- a. Establecer de acuerdo con las actividades del centro de trabajo sistemas higiénicos de agua potable, lavabos, regaderas, vestidores y casilleros, así como excusados y mingitorios dotados de agua corriente, separados los hombres y mujeres y marcados con avisos o señales que los indiquen.
- b. Establecer lugares higiénicos para el consumo de alimentos.
- c. Agua potable con dotación de vasos desechables.

ACCIONES A DESARROLLAR

El Delegado Federal del Trabajo de la entidad federativa de que se trate, convocará a reunión a las autoridades del Gobierno del Estado involucradas en la protección y prevención del delito de trata de personas, con el objeto de exponer los alcances de éste Protocolo de Inspección y definir la sinergia entre autoridades, de acuerdo a la competencia de cada una.

Se pretende que al menos en las reuniones se visualicen los siguientes alcances:

- a. Difusión del protocolo y su cumplimiento a agrupaciones de trabajadores y patrones y por todas las autoridades federales, estatales y municipales involucradas.
- b. Vigilar que se respeten los derechos humanos, particularmente los laborales, así como las condiciones generales de trabajo, seguridad e higiene y capacitación y adiestramiento contenidas en la Ley Federal del Trabajo y los Reglamentos y Normas que de ella se deriven.

- c. Tomar las medidas necesarias para prevenir, atender y sancionar los casos en que niñas, niños o adolescentes, mujeres y hombres sean víctimas del delito de trata de personas o cualquier otro tipo de explotación.
- d. Vigilar que se respete la prohibición del trabajo de los menores de dieciocho años, mujeres en estado de gestación y lactancia, en labores peligrosas o insalubres.

Independientemente de las reuniones de trabajo, se realizarán visitas de inspección extraordinarias en la materia correspondiente, conforme a la competencia de la autoridad. Es importante mencionar que, si alguna autoridad o institución involucrada en el tema deseara participar en las inspecciones de competencia federal, se deberá especificar en el alcance de las órdenes de inspección y se configurará la participación de la o las personas como expertos en la materia.

Es primordial, que se entable comunicación entre las autoridades que se involucren y estas acciones deberán reportarse a la Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo y a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, con el objeto de informar los avances de los acuerdos o bien las inspecciones efectuadas.

ENTREGA DE AVANCES

Las Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo, entregarán a la Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo y a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, mensualmente un informe debidamente requisitado de los centros de trabajo en los cuales hayan aplicado el presente protocolo y, en su caso, se haya detectado a víctimas del delito de trata de personas, el cual contendrá la información referente a las acciones que se hayan realizado, quienes darán el seguimiento y darán uso de la información a las autoridades competentes.

RESULTADOS

La STPS deberá elaborar un informe de las actividades que contenga el análisis de los resultados de las acciones instrumentadas en términos del presente protocolo, los cuales serán compartidos a la Comisión Intersecretarial para Prevenir, Combatir y Sancionar los Delitos en Materia de Trata de Personas.

PERIODICIDAD EN LA ELABORACIÓN DE LA ORDEN DE INSPECCIÓN

Las órdenes de inspección deberán emitirse como extraordinarias, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 28 del RGITAS.

Las órdenes se emitirán en las materias de Condiciones Generales de Trabajo, Seguridad e Higiene y Capacitación y Adiestramiento sobre el delito de Trata de Personas, en los supuestos de competencia federal; para el caso de centros de trabajo de competencia local, se emitirán en materia de Seguridad e Higiene y Capacitación y Adiestramiento; con alcance específico, a los centros de trabajo, tanto las órdenes como actas de inspección, deberán estar debidamente fundadas y motivadas, en términos del artículo 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Las órdenes en materia de condiciones generales de trabajo se fundamentarán con base en el articulado siguiente:

- Artículos 43 y 123 Apartado “A”, fracción XXXI inciso ____, punto __ de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 40 fracciones I y XIX de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 2, 22, 22 Bis, 132 fracciones I y XXIV, 523 fracciones I y VI, 524, 527 fracción ____, punto ____, 540 fracciones I, II, III, IV y V, 541 fracciones I, II, III, IV, V y VIII, 542 fracciones I, III, IV y V, 543, 545, 547, 548, 549 y 550 de la Ley Federal del Trabajo; 1, 3, 8, 9, 28, 30, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68 y 69 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo; 1, 2, 3, 5, 8 fracciones II, IV, V, X y XIII, 9 fracciones I, III, IV, VI, VII y VIII, 10, 11 fracción ____, 12, 17, 28 fracción __, 29, 30, 32, 33, 34, 35, 36, 48, 49 y 50 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; 2 apartado B, fracción ____, 5 fracciones I y II, _____, y tercero transitorio del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de julio de 2014; y ____ del Acuerdo por el que se determina la circunscripción territorial de las delegaciones, subdelegaciones y oficinas federales del trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y se delegan facultades en sus titulares publicado en el DOF el 25 de mayo de 2005⁷.

En el caso de las órdenes en materia de seguridad e higiene deberán estar fundadas, considerando las disposiciones siguientes:

- Artículos 43, 123, Apartado “A”, fracciones XV y XXXI, inciso b, punto tres, último párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 40, fracciones I, XI y XIX de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 22, 22 Bis, 132 fracciones I y XXIV, 511, 512-D, 512-D Bis, 523, fracciones I y VI, 524, 527, fracción II, punto 3, último párrafo, 540, fracciones I, II, III, IV y V, 541, fracciones I, II, III, IV, V, VI, VI Bis, VII y VIII, 542, fracciones I, III, IV y V, 543, 545, 547, 548, 549 y 550 de la Ley Federal del Trabajo; 1, 3, 8, 9, 28, 30, 62, 63, 64,

⁷ En cuanto son los espacios sin llenar, estos deberán ser agregados los artículos de acuerdo a la competencia de cada unidad administrativa y a la rama industria y servicio o empresas en cada caso en particular, así como los artículos 18 o 31 del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, según corresponda.

65, 66, 67, 68, 69, 81 y 82 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo; 1, 2, 3, 5, 8, fracciones II, IV, V, XI, XII y XIII, 9, fracciones I, II, III, IV, V, VI y VIII, 10, 11 fracción _____, 12, 14, 17, 28, fracción _____, 29, 30, 32, 33, 34, 35, 39, 48, 49 y 50 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; 1, 2, 5, fracciones XVIII y XXI, 4 y 7, fracciones XXI y XXII y 101 del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de noviembre de 2014; 2 apartado B, fracción _____, 5, fracciones I y II, _____ y tercero transitorio del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de julio de 2014; _____ del Acuerdo por el que se determina la circunscripción territorial de las delegaciones, subdelegaciones y oficinas federales del trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y se delegan facultades en sus titulares publicado en el DOF el 25 de mayo de 2005⁸.

Para el caso de las órdenes en materia de capacitación y adiestramiento deberán estar fundadas, considerando las disposiciones siguientes:

- Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 43, 123 Apartado “A”, fracciones XIII y XXXI, inciso b), punto 3, último párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 40 fracciones I y XIX de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 2, 22, 22 Bis, 132 fracciones I, XV y XXIV, 153-A, 153-F, 153-F Bis, 523 fracciones I y VI, 524, 527 fracción II, punto 3, último párrafo, 540 fracciones I, II, III, IV y V, 541 fracciones I, II, III, IV, V Y VIII, 542 fracciones I, III, IV y V, 543, 545, 547, 548, 549 y 550 de la Ley Federal del Trabajo; 1, 3, 8, 9, 28, 30, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68 y 69 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo; 1, 2, 3, 5, 8 fracciones II, IV, V, X y XIII, 9 fracciones I, II, III, IV, VI y VIII, 10, 11, fracción _____, 12, 28, fracción _____ y 29, 17, 30, 32, 33, 34, 35, 48, 49 y 50 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; 2 Apartado B, fracción _____, 5, Fracciones I, II, _____ y Tercero Transitorio del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de julio de 2014; _____ del Acuerdo por el que se determina la circunscripción territorial de las delegaciones, subdelegaciones y oficinas federales del trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y se delegan facultades en sus titulares publicado en el DOF el 25 de mayo de 2005. Asimismo, se incorporarán los artículos 18 o 31 del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, según corresponda.

⁸ Los espacios en blanco deberán ser agregados aquellos artículos de acuerdo a la competencia de cada unidad administrativa, así como los artículos 18 o 31 del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, según corresponda.

En el caso de que las empresas a visitar se encuentren dentro de alguno de los programas alternos a la inspección, se respetarán los acuerdos y lineamientos que soportan cada uno de ellos, así como lo establecido en el artículo 28 del RGITAS.

Por otra parte, las órdenes de inspección deberán girarse al centro de trabajo que se vaya a visitar, desahogando la inspección independientemente de que se detecte subcontratación, en este último supuesto, el centro de trabajo deberá proporcionar los datos de las prestadoras de servicios que tenga, a efecto de que se generen las órdenes de inspección conducentes, a cada una de éstas, dirigidas al domicilio fiscal especificando como alcance de la visita de inspección el domicilio del centro de trabajo visitado. En caso de que el domicilio fiscal corresponda a otra entidad federativa se deberá solicitar el auxilio de la Delegación, Subdelegación u Oficina Federal del Trabajo correspondiente.

ALCANCE

Las visitas de inspección objeto del presente protocolo, se realizarán previa instrucción de la Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo y la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, además se deberá actuar en brigada la cual se deberá integrar por lo menos por dos inspectores del trabajo, un representante del ministerio público, un representante del sistema estatal o municipal para el desarrollo integral de la familia, un representante de la secretaria de salud y de aquellas autoridades competentes en el ámbito local en materia de trata, a fin de salvaguardar la vida, la salud, la integridad física de las personas en posible situación de trata.

La orden de inspección deberá emitirse y dirigirse a la persona física o moral a inspeccionar y, en la cual se debe precisar el objeto y alcance de la misma, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 28 del RGITAS y se establecerá en el fundamento de manera específica el inciso o la fracción aplicable en términos del artículo 123, apartado A, fracción XXXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 527 de la LFT.

Asimismo, como alcance se determinará para las materias que integran el protocolo la revisión de condiciones laborales en las que se presta un servicio o trabajo por terceras personas, y la prohibición de que se desarrollen actividades peligrosas o insalubres, es de resaltar que dicha inspección deberá practicarse en estricto apego al presente Protocolo de Inspección.

Para el caso de las inspecciones en materia de Condiciones Generales de Trabajo, Seguridad e Higiene y Capacitación y Adiestramiento, se realizará la revisión documental circunstanciando los hechos; asimismo para la primera de ellas, se realizará un recorrido por las instalaciones de dicho centro de trabajo, a fin de detectar casos que puedan ser constitutivas del delito de trata de personas de conformidad con el punto 1.1.2 Detección de posibles casos de trata de personas en la explotación laboral del Protocolo para el uso

de procedimientos y recursos para el rescate, asistencia, atención y protección de víctimas de trata de personas; así como de los temas de seguridad e higiene de este protocolo. En el supuesto de que durante el recorrido detecte condiciones en las que se encuentren desarrollando las actividades que pongan en riesgo la vida, salud o integridad física de los trabajadores diferentes a las contenidas en el presente protocolo, el inspector informará de esta situación al superior jerárquico para que ordene una inspección extraordinaria en materia de seguridad e higiene.

Asimismo, el Inspector del Trabajo formulará entrevistas para verificar el cumplimiento de las disposiciones normativas en ambas materias tendientes a conocer si se han respetado sus derechos laborales o si ha sido objeto de alguna acción u omisión que pudiera configurar algún delito, especialmente de trata de personas.

En caso de que se detecten trabajadores que presumiblemente sean víctimas del delito mencionado se deberán tomar medidas inmediatas, haciendo del conocimiento de la autoridad competente, conforme a lo previsto en el presente protocolo.

Por lo que corresponde a las inspecciones en Condiciones Generales de Trabajo, competencia de las autoridades locales, en el presente documento se establece los puntos que podrían considerar para su desahogo.

REDACCIÓN DEL ACTA

Derivado de la actuación, se levantará un acta circunstanciada con la participación de las personas que intervienen en la visita de conformidad a lo dispuesto en el artículo 30 segundo párrafo del RGITAS.

La elaboración y el contenido plasmado del acta debe ser visible para las personas que intervienen durante el desahogo de la visita de inspección, a efecto de mantenerlos informados sobre el progreso de la misma, debiendo circunstanciar en el acta de manera clara, el contenido y características de los documentos que le han sido mostrados absteniéndose de incorporar apreciaciones subjetivas o que no tengan sustento conforme a la normatividad que se vigila, ello con apego a lo dispuesto en el artículo 34 y 35 del RGITAS.

De igual manera, el patrón durante la Inspección podrá subsanar algún hecho o situación detectada, quedando asentado en el acta de cierre los hechos y la solución realizada.

PERSONAS QUE INTERVIENEN

La inspección deberá efectuarse con la intervención del patrón o su representante, así como de los trabajadores, en presencia de dos testigos propuestos por la parte patronal, o bien designados por el propio inspector si el patrón se hubiere negado a proponerlos, con la finalidad de mantenerlos informados sobre el alcance y efecto de la misma, debiendo circunstanciar en el acta el contenido y características de los documentos que le han sido mostrados, absteniéndose de incorporar apreciaciones subjetivas o que no tengan sustento conforme a la normatividad que se vigila, ello con apego a lo dispuesto en los artículos 30, 34 y 35 del RGITAS.

El Inspector solicitará la siguiente documentación:

- Al Representante Patronal del centro de trabajo que se visita, exhibir cédula de identificación fiscal o inscripción de las empresas y modificaciones en el seguro de riesgos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) e identificación del Patrón (persona física) o poder notarial e identificación del Representante Legal de la empresa o, en su defecto, identificación y comprobante de la relación laboral; o con la persona que se encuentre en el lugar de la diligencia. (Artículos 132 fracción XXIV, 541 fracción IV y 542 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo; 19 párrafo segundo, 64 y 67 fracción V de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo; y 30 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 17 de junio 2014).
- Al Secretario General del Sindicato, exhibir toma de nota e identificación del mismo, si se trata de Representante Legal, poder notarial e identificación, a falta de ellos, o en caso de ser Representante Común de los Trabajadores del centro de trabajo que se visita identificación y comprobante de la relación laboral. (Artículos 132 fracción XXIV, 541 fracción IV y 542 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo; 19 párrafo segundo, 64 y 67 fracción V de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo; y 30 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 17 de junio 2014).
- A los dos Testigos de asistencia, mostrar su identificación y señalar domicilio para oír y recibir notificaciones. (Artículos 132 fracción XXIV y 541 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo; 66 y 67 fracción VI de la Ley Federal del Procedimiento Administrativo; y 30 párrafo segundo del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 17 de junio 2014).

- A los Integrantes de la Comisión de Seguridad e Higiene del centro de trabajo visitado. -Identificación y acreditación dentro de la comisión del centro de trabajo visitado-. (Artículos 132 fracciones XXIV y XXVIII, y 541 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo; 9 fracción III, 30 y 32 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; y 7 fracción IV y XXI, 45, 46 y 47 del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de noviembre de 2014)⁹.

EMPLAZAMIENTO DE MEDIDAS

En caso de detectar incumplimientos durante el desahogo de la visita, se elaborará el emplazamiento de medidas documentales o de seguridad e higiene, en el cual se le concederá al patrón un plazo de conformidad a lo dispuesto en el art. 36 del RGITAS.

Este emplazamiento deberá ser notificado al patrón, y, una vez transcurrido el plazo otorgado para su cumplimiento, para el caso de los emplazamientos de seguridad e higiene, se programará la visita de comprobación de medidas correspondiente.

INSTAURACIÓN DEL PAS

Cuando no se acredite el cumplimiento de las medidas dentro de los plazos otorgados en términos del artículo 36 del RGITAS, el área competente de las Delegaciones o Subdelegaciones Federales del Trabajo, así como de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, solicitará el inicio al procedimiento administrativo conducente y notificará al centro de trabajo el Acuerdo de Trámite Informando al Particular.

Independientemente de las sanciones que correspondan en el ámbito laboral, sancionadas por esta Secretaría, se dará vista a las autoridades competentes en el caso de detectar posibles indicios del delito de trata de personas, en términos del capítulo 4 de este protocolo.

OBLIGACIONES DEL INSPECTOR

Los Inspectores del Trabajo tendrán las siguientes obligaciones:

- Identificarse con credencial autorizada y vigente.

⁹ Solamente se solicitará su presencia en las inspecciones en materia de seguridad e higiene.

- Hacer entrega de la orden de inspección y de la guía de los principales derechos y obligaciones al representante de la empresa.
- Desahogar la visita con base en el alcance de la orden de inspección.
- Llevar a cabo la revisión documental de los elementos que integran el presente Protocolo.
- Realizar recorrido en el centro de trabajo con la finalidad de efectuar entrevistas a los trabajadores del centro de trabajo, en específico si en el desarrollo de su actividad han sido sometidos a acciones u omisiones que pudieran configurar la comisión de algún delito, especialmente de “trata de personas”.
- Levantar el acta de inspección debidamente circunstanciada.
- Dar el uso de la palabra a las personas que intervengan durante el desahogo de la inspección para que manifieste lo que a su derecho convenga.
- La aplicación de lo establecido en el presente Protocolo, en todas las inspecciones en las que se tuviera indicios de la posible comisión del delito de trata de personas.

Los Inspectores Federales del Trabajo, no pueden representar, patrocinar o constituirse como gestores de trabajadores, patrones o de sus organizaciones; asimismo, los servicios brindados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social son gratuitos.

Asimismo, en caso de incumplimiento de las obligaciones que se le establecen al Inspector Federal del Trabajo, se hará del conocimiento de las autoridades competentes en materia de responsabilidades de los servidores públicos, para los efectos conducentes.

En el sitio de internet <http://conocetuinspector.stps.gob.mx/> estará a disposición la Cédula de Evaluación del Inspector en la cual podrán evaluar la calidad de la inspección una vez desahogada la visita

INFORMACIÓN Y QUEJAS A LOS TELÉFONOS:

3000 2700, EXTENSIONES: 65324, 65329, 65104, 65356 y 65222 DE LUNES A
VIERNES DE 9:00 A 18:00 HORAS
inspeccionfederal@stps.gob.mx
DGIFT

5002 3364, 5002 3365, 5002 3366 y 5002 3368
quejas_oic@stps.gob.mx, contralo@stps.gob.mx
ÓRGANO INTERNO DE CONTROL

2000 2002 y 01800 112 8700
contactociudadano@funcionpublica.gob.mx
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, ATENCIÓN CIUDADANA

II. DESAHOGO DE LA INSPECCIÓN SINDICATO

INFORMACIÓN GENERAL DEL CENTRO DE TRABAJO

El inspector requerirá la siguiente información al patrón para las materias de Condiciones Generales de Trabajo, Seguridad e Higiene y Capacitación y Adiestramiento.

- Nombre, denominación o razón social.
- Domicilio.
- Coordenadas geográficas (latitud, longitud).
- Teléfono.
- Fax.
- Correo electrónico.

- Nombre comercial.
- Domicilio Fiscal.
- Esquema de seguridad social.
- Registro Federal de Contribuyentes.
- Registro Patronal ante el IMSS.
- Clase de Riesgo.
- Prima de Riesgo.
- Acta constitutiva y sus reformas, objeto social. (inscrita en el Registro Público de Comercio).
- Actividad Real de la empresa en el Centro de Trabajo.
- Actividad económica del SCIAN.
- Tipo de Establecimiento.
- Instalaciones (Almacén, Oficinas Administrativas, Áreas de Producción, Patio de Maniobras, Talleres/mantenimiento, Centro de servicios y/o ventas, otro).
- Dimensiones (m² de construcción y m² de superficie).
- Contratación (Tipo de Contratación y Fecha de celebración y/o prórroga).
- Cámara Patronal.
- Sindicato.
- Capital Contable.
- Número de Permiso, Licencia o Concesión.
- Número de trabajadores (Total, hombres, mujeres, sindicalizados, planta, eventuales, número de sindicalizados, por obra determinada, por tiempo

determinado, por tiempo indeterminado, discapacitados, menores de quince años, mayores de quince años y menores de dieciséis años autorizados, mayores de quince años y menores de dieciséis años no autorizados, mayores de dieciséis años y menores de dieciocho años, mujeres en periodo de lactancia, mujeres en estado de gestación y número de trabajadores que prestan sus servicios por un tercero.

- Contratistas y/o Subcontratistas. (Razón social, domicilio, número de trabajadores, actividad que realizan).

ALCANCE DE LAS INSPECCIONES

INSPECCIÓN EN MATERIA DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

El inspector desahogará la visita de inspección de conformidad con lo dispuesto en su orden, haciendo énfasis en los temas de supervisión de los contratistas, trabajo de mujeres en estado de gestación o en periodo de lactancia y trabajo de menores, asimismo se entrevistará a los trabajadores cuestionándolos sobre condiciones que pudieran dar indicios del posible delito de trata de personas.Trabajo).

1. SUPERVISIÓN DE LOS CONTRATISTAS

- a. Contrato por escrito por parte del beneficiario de los servicios y el contratista (Artículos 15-B y 132 fracción I de la Ley Federal del Trabajo).
- b. Documentación y los elementos para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. (Artículos 15-B y 132 fracción I de la Ley Federal del Trabajo).

2. TRABAJO DE MUJERES EN ESTADO DE GESTACIÓN O EN PERIODO DE LACTANCIA

- a. Trabajo de mujeres en estado de gestación o periodo de lactancia. (Artículos 132 fracciones I y XXVII, 165, 166 y 170 de la Ley Federal del Trabajo).
- b. Periodo de lactancia. (Artículos 132 fracciones I y 170 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo).
- c. Trabajo nocturno industrial. (Artículos 132 fracción I y XXVII, 166 y 170 fracción I de la Ley Federal del Trabajo).

- d. Trabajo después de las diez de la noche. (Artículos 132 fracciones I y XXVII, 166 y 170 fracción I de la Ley Federal del Trabajo).
- e. Jornada extraordinaria. (Artículos 132 fracción I y XXVII, 166 y 170 fracción I de la Ley Federal del Trabajo).
- f. Permiso de paternidad. (Artículos 132 fracción I y XXVII Bis de la Ley Federal del Trabajo).

3. TRABAJO DE MENORES

- a. Trabajo de menores de 15 años. (Artículos 123 apartado A fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 22-Bis, 132 fracción I y 173 de la Ley Federal del Trabajo).
- b. Autorizaciones para el trabajo de mayores de 15 y menores de 16 años, otorgadas por sus padres o tutores. (Artículos 123 apartado A fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 22, 23, 132 fracción I, 173 y 174 de la Ley Federal del Trabajo).
- c. Autorizaciones para el trabajo de mayores de 15 y menores de 16 años, expedidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ante la falta de padres o tutores. (Artículos 123 apartado A fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 23, 132 fracción I, 173 y 174 de la Ley Federal del Trabajo).
- d. Certificados médicos de los trabajadores mayores de 15 y menores de 16 años. (Artículos 123 apartado A fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 23, 132 fracción I, 174 y 180 fracción I de la Ley Federal del Trabajo).
- e. Jornada de trabajo. (Artículos 132 fracción I, 173 y 177 de la Ley Federal del Trabajo).
- f. Jornada extraordinaria. (Artículos 132 fracción I, 173 y 178 de la Ley Federal del Trabajo).
- g. Pago de las horas extraordinarias. (Artículos 132 fracción I, 173 y 178 de la Ley Federal del Trabajo).
- h. Trabajo de menores en días domingos. (Artículos 132 fracción I, 173 y 178 de la Ley Federal del Trabajo).

- i. Pago del trabajo de menores en días domingos. (Artículos 132 fracción I, 173 y 178 de la Ley Federal del Trabajo).
- j. Días de descanso obligatorio. (Artículos 132 fracción I, 173 y 178 de la Ley Federal del Trabajo).
- k. Pago de días de descanso obligatorio. (Artículos 132 fracción I, 173 y 178 de la Ley Federal del Trabajo).
- l. Vacaciones. (Artículos 132 fracción I, 173 y 179 de la Ley Federal del Trabajo).
- m. Registro de inspección especial. (Artículos 132 fracción I, 173 y 180 fracción II de la Ley Federal del Trabajo).
- n. Labores peligrosas o insalubres para menores de 18 años. (Artículos 132 fracción I, 175 fracción IV y 176 de la Ley Federal del Trabajo).

INSPECCIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE

El inspector desahogará la visita de inspección de conformidad con lo dispuesto en su orden, haciendo énfasis en los temas de servicios al personal y prevención de la violencia laboral, asimismo se entrevistará a los trabajadores cuestionándolos sobre condiciones que pudieran dar indicios del posible delito de trata de personas, las cuales se podrán corroborar a través del recorrido físico por las instalaciones del centro de trabajo. Maquinaria y equipo utilizado en el centro de trabajo. Herramientas, manuales y mecanizadas, transportes y vehículos como tractores, segadoras, cargadores, vehículos utilitarios, soldadoras, sistemas de calefacción, cámaras de presión, hornos, sistemas de secado, cámaras frigoríficas, silos, depósitos, cubas, otros métodos de almacenamiento.

1. **NOM-004-STPS-1999, SISTEMAS DE PROTECCIÓN Y DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD DE LA MAQUINARIA Y EQUIPO QUE SE UTILICE EN LOS CENTROS DE TRABAJO**
 - a. Estudio para analizar el riesgo en la utilización de maquinaria, equipo y herramientas. (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la Ley Federal del Trabajo; 7 fracciones I, VII y XXII 17 fracción III y 20 fracción I del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de noviembre de 2014; y puntos 5.1 y 5.2 de la NOM-004-STPS-1999, Sistemas de protección y dispositivos de seguridad de la maquinaria y equipo que se utilice en los centros de trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de mayo de 1999).

- b. Programa específico para revisión y mantenimiento de maquinaria, equipo y herramientas. (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la Ley Federal del Trabajo; 7 fracciones III VII y XXII, 17 fracción III, 20 fracción II, del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de noviembre de 2014; y puntos 5.1 y 5.3 inciso a) y capítulo 7 de la NOM-004-STPS-1999, Sistemas de protección y dispositivos de seguridad de la maquinaria y equipo que se utilice en los centros de trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de mayo de 1999).
 - c. Documento que acredite que se capacita a los trabajadores para la operación segura de la maquinaria y equipo. (Artículos 132 fracciones I, XV y XVII, 153-A, 153-V y 512-D de la Ley Federal del Trabajo; 7 fracciones VII, XII, XXI y XXII, 17 fracción III y 20 fracción VIII del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de noviembre de 2014; y puntos 5.1 y 5.4 de la NOM-004-STPS-1999, Sistemas de protección y dispositivos de seguridad de la maquinaria y equipo que se utilice en los centros de trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de mayo de 1999).
- 2. NOM-005-STPS-1998, RELATIVA A LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS CENTROS DE TRABAJO PARA EL MANEJO, TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO DE SUSTANCIAS QUÍMICAS PELIGROSAS**
- a. Análisis de Riesgos sobre las Sustancias Químicas Peligrosas que manejen, transporten o almacenen. (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la Ley Federal del Trabajo; 7 fracciones I, VII, XXI y XXII, 17 fracción V y 22 fracción I del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de noviembre de 2014; y puntos 5.1, 5.2 y 7.1 de la NOM-005-STPS-1998, Relativa a las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo para el manejo, transporte y almacenamiento de sustancias químicas peligrosas, publicada en el Diario Oficial de la Federación 02 de febrero de 1999).
 - b. Programa específico de Seguridad e Higiene para el manejo, transporte y almacenamiento de sustancias químicas peligrosas. (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la Ley Federal del Trabajo; 7 fracciones III, VII, XXI y XXII, 17 fracción V y 22 fracción II del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de noviembre de 2014; y puntos 5.1, 5.12 y 8 de la NOM-005-STPS-1998, Relativa a las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo para el manejo, transporte y almacenamiento de sustancias químicas peligrosas, publicada en el Diario Oficial de la Federación 02 de febrero de 1999).

- c. Procedimiento de autorización para realizar actividades peligrosas en el centro de trabajo. (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la Ley Federal del Trabajo; 7 fracción III, VII y XXII, 17 fracción V, 22 fracción II del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de noviembre de 2014; y puntos 5.1 y 7.2 de la NOM-005-STPS-1998, Relativa a las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo para el manejo, transporte y almacenamiento de sustancias químicas peligrosas, publicada en el Diario Oficial de la Federación 02 de febrero de 1999).

3. NOM-006-STPS-2014, MANEJO Y ALMACENAMIENTO DE MATERIALES - CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- a. Procedimientos de seguridad para realizar actividades de manejo y almacenamiento de materiales mediante la carga manual. (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la Ley Federal del Trabajo; 7 fracciones III, VII y XXII, 17 fracción IV y 21 fracción VI del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de noviembre de 2014 y puntos 5.4 inciso b), 8.1 y 14 de la NOM-006-STPS-2014, Manejo y almacenamiento de materiales-Condiciónes de seguridad y salud en el trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de septiembre de 2014).
- b. Constancias de competencias o habilidades laborales que acrediten que se capacita y adiestra el patrón a los trabajadores involucrados en el manejo y almacenamiento de materiales, de acuerdo con su actividad o puesto de trabajo. (Artículos 132 fracciones I, XV y XVII, 153-A, 153-V y 512-D de la Ley Federal del Trabajo; 7 fracciones VII, XII XXII, 17 fracción IV y 21 fracción XII del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de noviembre de 2014 y puntos 5.11 y 14 de la NOM-006-STPS-2014, Manejo y almacenamiento de materiales-Condiciónes de seguridad y salud en el trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de septiembre de 2014).
- c. Programa para efectuar la vigilancia a la salud de los trabajadores que llevan a cabo el manejo y almacenamiento de materiales, expuestos a sobreesfuerzo muscular o postural. (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la Ley Federal del Trabajo; 7 fracciones III, VII, y XXII, 17 fracción IV y 21 fracción X del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo; y puntos 5.9, 10.1 y 14 de la NOM-006-STPS-2014, Manejo y almacenamiento de materiales - Condiciónes de seguridad y salud en el trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de septiembre de 2014).
- d. Documento que acredite que se informa los trabajadores sobre los riesgos a que están expuestos en el manejo y almacenamiento de materiales. (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la Ley Federal del Trabajo; 7 fracciones VII, XI y XXI,

17, fracción IV y 21 fracción XI del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de noviembre de 2014; y punto 5.10 de la NOM-006-STPS-2014, Manejo y almacenamiento de materiales - Condiciones y de seguridad y salud en el trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de septiembre de 2014)

4. NOM-017-STPS-2008, EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL - SELECCIÓN, USO Y MANEJO EN LOS CENTROS DE TRABAJO

- a. Análisis de los Riesgos a que están expuestos los trabajadores por cada puesto de trabajo o área del centro de trabajo para la selección y uso del Equipo de Protección Personal. (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la Ley Federal del Trabajo; 7 fracciones I, VII, XXI y XXII, 44 fracción IV y 51 fracción I del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de noviembre de 2014; y puntos 5.1 y 5.2 de la NOM-017-STPS-2008, Equipo de protección personal-Selección, uso y manejo en los centros de trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de diciembre de 2008).
- b. Documento que acredite que se comunicó a los trabajadores del centro de trabajo de los riesgos de trabajo a los que están expuestos tomando como base el resultado del análisis de riesgos. (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la Ley Federal del Trabajo; 7 fracciones VII, XI, XXI y XXII, 44 fracción IV y 51 fracción IX del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de noviembre de 2014; y puntos 5.1 y 5.5 de la NOM-017-STPS-2008, Equipo de protección personal-Selección, uso y manejo en los centros de trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de diciembre de 2008).
- c. Documento que acredite que se comunica al contratista de los riesgos y las reglas de seguridad del área en donde se desarrollarán sus actividades. (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la Ley Federal del Trabajo; 7 fracciones VII, XI, XXI y XXII y 44 fracción IV del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de noviembre de 2014; y puntos 5.1 y 5.5.1 de la NOM-017-STPS-2008, Equipo de protección personal-Selección, uso y manejo en los centros de trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de diciembre de 2008).
- d. Constancias de habilidades del personal capacitado y adiestrado para el uso, revisión, reposición, limpieza, limitaciones, mantenimiento, resguardo y disposición final del equipo de protección personal, con base en las indicaciones, instrucciones o procedimientos del fabricante. (Artículos 132 fracciones I, XV y XVII, 153-A, 153-V y 512-D de la Ley Federal del Trabajo; 7 fracciones VII, XII, XXI y XXII, 44

fracción IV y 51 fracción X del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de noviembre de 2014; y puntos 5.1 y 5.6 de la NOM-017-STPS-2008, Equipo de protección personal-Selección, uso y manejo en los centros de trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de diciembre de 2008).

- e. Verificar que el Equipo de Protección Personal cuenta con la certificación emitida por un organismo de certificación o con la garantía del fabricante, de que protege contra los riesgos para los que fue producido. (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la Ley Federal del Trabajo; 7 fracciones VII, XIX, XXI y XXII, 44 fracción IV, 51 fracción III, 107 y 108 del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de noviembre de 2014; y puntos 5.1 y 5.2 de la NOM-017-STPS-2008, Equipo de protección personal-Selección, uso y manejo en los centros de trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de diciembre de 2008).
- f. Registros sobre el uso, revisión, reposición, limpieza, limitaciones, mantenimiento, resguardo y disposición final del Equipo de Protección Personal. (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la Ley Federal del Trabajo; 7 fracción VII, XV, XXI y XXII, 44 fracción IV y 51 fracción XI del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de noviembre de 2014; y puntos 5.1 y 5.2 de la NOM-017-STPS-2009, Equipo de protección personal-Selección, uso y manejo en los centros de trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de diciembre de 2008).

5. NOM-030-STPS-2009, SERVICIOS PREVENTIVOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, FUNCIONES Y ACTIVIDADES

- a. Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, con base en el Diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo (centros de trabajo con 100 o más trabajadores).(Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la Ley Federal del Trabajo; 7 fracciones II, VII, XXI y XXII, 44 fracción II y 48 fracciones I, II y III del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de noviembre de 2014; y punto 4.4 de la NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Funciones y actividades, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 22 de diciembre de 2009).
- b. Relación de acciones preventivas y correctivas de seguridad y salud en el trabajo, actualizada al menos una vez al año (centros de trabajo con menos de 100 trabajadores).(Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la Ley Federal del Trabajo;

7, fracciones VII, XXI y XXII, 44, fracción II y 48, fracción III, incisos a), b) y c) del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo; y punto 4.4.1 de la NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Funciones y actividades, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 22 de diciembre de 2009).

6. SERVICIO AL PERSONAL

- a. Establecer de acuerdo con las actividades del centro de trabajo sistemas higiénicos de agua potable, lavabos, regaderas, vestidores y casilleros, así como excusados y mingitorios dotados de agua corriente, separados los hombres y mujeres y marcados con avisos o señales que los indiquen. (Artículos 132 fracciones I, XVI y XVII y 512-D de la Ley Federal del Trabajo; 7 fracción VII, XXI y XXII, y 18 fracciones VIII, IX y X del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de noviembre de 2014).
- b. Establecer lugares higiénicos para el consumo de alimentos. (Artículos 132 fracciones I, XVI y XVII y 512-D de la Ley Federal del Trabajo; 7 fracción VII, XXI y XXII, 17, fracción I y 18 fracción XI del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de noviembre de 2014).
- c. Agua potable con dotación de vasos desechables. (Artículos 132 fracciones I, XVI y XVII y 512-D de la Ley Federal del Trabajo; 7 fracción VII, XXI y XXII, 17, fracción I y 18 fracción VIII del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de noviembre de 2014).

7. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL

- a. Políticas para la prevención de la Violencia Laboral. (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la Ley Federal del Trabajo; 7 fracciones VII, XXI y XXII, 44 fracción VIII y 55 fracción I del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de noviembre de 2014).
- b. Documento que acredite que se difunde entre los trabajadores las políticas para la prevención y las medidas adoptadas para combatir los actos de Violencia Laboral. (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la Ley Federal del Trabajo; 7 fracciones VII, XXI y XXII, 44 fracción VIII y 55 fracción V del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de noviembre de 2014).

8. SUPERVISIÓN DE LOS CONTRATISTAS

- a. Acreditar que se cerciora permanentemente y supervisa que los contratistas cumplan con las disposiciones y medidas aplicables en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo respecto a los trabajadores de estas últimas, cuando realicen trabajos dentro de las instalaciones de la contratante. (*Artículos 15-C, 132 fracciones I, XV, XVI y XVII y 512-D de la Ley Federal del Trabajo; 7 fracción XX del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de noviembre de 2014*).

Criterio de inspección: La obligación de que se prevean disposiciones en materia de seguridad e higiene en el Reglamento Interior, sólo será requerida por el inspector, siempre y cuando el mismo haya surtido sus efectos después del depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente; siendo válido el acuerdo que emita la Junta o bien el acuse con sello de recibido

9. TRABAJO DE MUJERES EN ESTADO DE GESTACIÓN O EN PERIODO DE LACTANCIA

- a. Que se prohíba la utilización de mujeres en estado de gestación para labores peligrosas o insalubres, que puedan poner en riesgo su integridad física y salud, y al producto de la concepción. (*Artículos 132 fracciones I, XVI y XVII, 166, 167 y 512-D de la Ley Federal del Trabajo; 7 fracciones VII, XXI y XXII, 57 y 58 del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de noviembre de 2014*).
- b. Que se prohíba la utilización de mujeres en periodo de lactancia para labores peligrosas o insalubres, que puedan poner en riesgo la vida y salud del lactante. (*Artículos 132 fracciones I, XVI y XVII, 166, 167 y 512-D de la Ley Federal del Trabajo; 7 fracciones VII, XXI y XXII y 60 del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de noviembre de 2014*).

10. TRABAJO DE MENORES

- a. Que se prohíba la utilización de los trabajadores menores de edad en labores peligrosas e insalubres que puedan poner en riesgo su vida, desarrollo, salud física y mental. (*Artículos 132 fracciones I, XVI y XVII, 175, 176 y 512-D de la Ley Federal del Trabajo; 7 fracciones VII, XXI y XXII, 61, 62 y 63 del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de noviembre de 2014*).

- b. Que se prohíba la utilización de menores de dieciocho años, en labores que impliquen exposición a radiaciones ionizantes. (*Artículos 132 fracciones I, XVI y XVII, 173, 174 y 512-D de la Ley Federal del Trabajo; 7 fracciones VII, XXI y XXII, 61 y 62 del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de noviembre de 2014*).
- c. Que se prohíba la utilización de menores de dieciocho años, en trabajos nocturnos industriales. (*Artículos 132 fracciones I, XVI y XVII, 173, 174, 175, 176 y 512-D de la Ley Federal del Trabajo; 7 fracciones VII, XXI y XXII, 61 y 62 fracción VI del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de noviembre de 2014*).

11. ALCANCE FÍSICO / RECORRIDO POR LAS INSTALACIONES

El inspector deberá efectuar un recorrido por las instalaciones a fin de verificar las condiciones que prevalecen en el centro de trabajo y, en su caso, detectar posibles indicios para la configuración del delito de Trata de Personas. NOM-019-STPS-2011, CONSTITUCIÓN, INTEGRACIÓN, ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE

INSPECCIÓN EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

El inspector desahogará la visita de inspección de conformidad con lo dispuesto en su orden, haciendo énfasis en los listados de constancias de competencias o habilidades laborales (Formato DC-4) presentadas ante la Secretaría para su registro y control, dentro de los 60 días hábiles posteriores al término de cada año de los planes y programas, asimismo se entrevistará a los trabajadores cuestionándolos en atención a los temas de capacitación y la disposición de tomarla en el horario de la jornada de trabajo.

El Inspector deberá solicitar a la persona que atiende la visita, el Registro Patronal ante el IMSS y las Constancias de competencias o habilidades laborales expedidas a los trabajadores, con base a los planes y programas elaborados.

Para tomar la muestra de las constancias de competencias o habilidades laborales a revisar, el inspector deberá considerar los siguientes criterios:

1. De 1 a 50 trabajadores, el muestreo será de por lo menos 15 constancias;
2. En más de 50 y hasta 100 trabajadores, se tomará 25 casos;

3. Con más de 100 y menos de 250 trabajadores, por lo menos 30 casos;
4. Con más de 250 trabajadores, por lo menos 50 muestras.

1. CONSTANCIAS DE COMPETENCIAS O HABILIDADES LABORALES

- a. Constancias de competencias o habilidades laborales expedidas a los trabajadores durante el último año, conforme al Formato DC-3 o equivalente. *(Artículos 132 fracciones I y XV, 153-T y 153-V de la Ley Federal del Trabajo; 4 fracción III, 24 fracciones I y IV y 26 fracción III del Acuerdo por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de junio de 2013).*
- b. Constancias de competencias o habilidades laborales expedidas a los trabajadores, autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, en las empresas con más de 50 trabajadores. *(Artículos 132 fracciones I y XV, 153-T y 153-V de la Ley Federal del Trabajo; 4 fracción III y 24 fracción II del Acuerdo por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de junio de 2013).*
- c. Constancias de competencias o habilidades laborales expedidas a los trabajadores, autenticadas por el Patrón o Representante Legal, en las empresas hasta con cincuenta trabajadores. *(Artículos 132 fracciones I y XV, 153-T y 153-V de la Ley Federal del Trabajo; 4 fracción III y 24 fracción II del Acuerdo por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de junio de 2013).*
- d. Certificados de competencia laboral emitidos por la autoridad competente o exámenes de suficiencia aplicados por la entidad instructora, en caso de que algún trabajador se niegue a recibir capacitación. *(Artículos 132 fracciones I y XV y 153-U de la Ley Federal del Trabajo; 4 fracción III y 24 fracción III, inciso b) del Acuerdo por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de junio de 2013).*

Criterio de inspección: Para este supuesto el inspector deberá circunstanciar debidamente en el acta, al supuesto del o los trabajadores en específico.

2. LISTAS DE CONSTANCIAS DE COMPETENCIAS O HABILIDADES LABORALES

- a.** Acuse de recibo de las listas de constancias de competencias o habilidades laborales (Formato DC-4) presentadas ante la Secretaría para su registro y control, dentro de los 60 días hábiles posteriores al término de cada año de los planes y programas. (Artículos 132 fracciones I y XV, 153-V párrafo segundo, 153-T y 539 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo; 4 fracción IV y 26 fracciones I y III del Acuerdo por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de junio de 2013).
- b.** Acuse de recibo de las listas de constancias de competencias o habilidades laborales de forma electrónica, para empresas de más de 50 trabajadores (Formato DC-4). (Artículos 132 fracciones I y XV, 153-V párrafo segundo, 153-T y 539 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo; 4 fracción IV y 26 fracción I, inciso f) del Acuerdo por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de junio de 2013).
- c.** Acuse de recibo de las listas de constancias de competencias o habilidades laborales por medios impresos o de forma electrónica, para empresas de menos de 50 trabajadores (Formato DC-4). (Artículos 132 fracciones I y XV, 153-V párrafo segundo, 153-T y 539 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo; 4 fracción IV y 26 fracción I, inciso f) del Acuerdo por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de junio de 2013).

Si derivado de ésta revisión, se detecte que hay trabajadores que no cuentan con la CURP en dichas constancias, el inspector deberá circunstanciarlo en el acta, señalando por lo menos los datos siguientes:

- 1.** Nombre del trabajador.
- 2.** Puesto que desempeña.

3. Fecha de ingreso al centro de trabajo.

4. Nombre del patrón.

Asimismo, el inspector seleccionará a éstos trabajadores para efectuar las entrevistas.

Cabe señalar que, la Unidad Responsable deberá hacer del conocimiento a las Autoridades Competentes, a fin de que revisen el estatus de éstos trabajadores.

III. ENTREVISTAS

Derivado de la revisión documental o recorrido físico por las instalaciones, correspondientes al desahogo de cada una de las materias de inspección que integran el presente protocolo, el Inspector del trabajo deberá entrevistar a los trabajadores que considera se les están violando sus derechos humanos. En caso de no tener ésta presunción, procederá a elegir a los trabajadores que serán entrevistados tomando en cuenta los parámetros siguientes:

- Con menos de 15 trabajadores, se entrevistará por lo menos a 3;
- Con más de 15 a 100 trabajadores, por lo menos a 5;
- Entre 101 y 250 trabajadores, a 10;
- Con más de 250, por lo menos 15.

El inspector deberá efectuar las entrevistas con la mayor amabilidad y sencillez posible respetando en todo momento la dignidad de la persona que entrevista, el carácter voluntario de la misma y el principio de máxima protección. De igual modo, a fin de protegerlos de posibles represalias o actos de intimidación por parte de los patrones u otros compañeros de trabajo, se procurará realizar la entrevista con la mayor confidencialidad posible.

Las preguntas estarán orientadas hacia la identificación de víctimas de la trata de personas.

- ¿Conoce sus derechos como trabajador? De responder negativamente a la pregunta, o detectarse incertidumbre, el inspector le informará de sus derechos conforme a la Ley Federal del Trabajo (Condiciones Generales de Trabajo).
- ¿Se encuentra inscrito al Instituto Mexicano del Seguro Social o a cualquier otra institución pública de seguridad social?

- ¿Firmó algún tipo de contrato laboral?
- ¿Cuál es el monto de su salario?
- ¿Considera que el pago que recibe corresponde al trabajo que realiza?
- Independientemente de la respuesta a la pregunta el inspector preguntará el por qué.
- ¿Pertenece usted a alguna etnia indígena?
- ¿Es originario de éste estado y municipio o fue trasladado para prestar sus servicios?
- ¿Cuáles fueron las condiciones del traslado?
- ¿Sabe si en este centro de trabajo laboran personas indígenas y/o personas que hayan sido trasladadas de otros lugares y en caso afirmativo, aproximadamente cuantas?
- ¿Ha recibido, por parte del patrón o de algún compañero de trabajo, abusos o amenazas su situación migratoria? Esta pregunta se realizará a las personas de las que se tenga presunción de que su situación migratoria es irregular.
- ¿Puede usted dejar su empleo si así lo desea?
- ¿Conoce el caso de alguien que haya dejado su empleo?
- ¿Sabe qué pasa cuando un trabajador deja su empleo?
- ¿Los trabajadores pueden ir y venir de su puesto de trabajo con total libertad?
- ¿Alguna vez se le ha privado de comida, agua, sueño o asistencia médica?
- ¿Conoce el caso de alguien que haya sido privado de comida, agua, sueño o asistencia médica?
- ¿Explique brevemente como fue la privación de comida, agua, sueño o asistencia en el caso anterior?

- ¿Tiene que pedir permiso para comer o ir al sanitario?
- ¿Cuáles son los requisitos que debes cumplir para ir a comer o ir al sanitario?
- ¿Le han quitado sus papeles de identidad o su documentación?
- ¿Le han proporcionado documentos falsos?
- ¿Alguien le obliga a hacer algo que usted no quiere hacer o no está seguro de hacer?
- ¿Cuántas horas de trabajo realiza al día?
- Independientemente de la respuesta el inspector explicará al trabajador el máximo de hora permitido por Ley
- ¿Alguna vez le han obligado a trabajar más de lo permitido en cuestión de horas extras?
- ¿Qué tiempo realizas de tu hogar al centro de trabajo?
- ¿Para desarrollar sus labores se le proporciona la protección necesaria?
- ¿Qué equipo de protección te brindan para realizar tus labores de trabajo?
- ¿Tu centro de trabajo cuenta con la infraestructura adecuada para el desarrollo de tus actividades?
- ¿Realiza trabajos forzados en sus labores de trabajo?
- ¿Tiene contacto o manipula sustancias que le provoquen alguna molestia como ardor, comezón, que le provoquen sangrado o alguna otra clase de malestar?
- ¿Realiza trabajos en espacios confinados, tales como cisternas, chimeneas, tanques, sótanos, entre otros?
- ¿Se siente apto para realizar la actividad en un espacio confinado?
- ¿Lo han forzado a trabajar en estos espacios o lo ha hecho de forma voluntaria?

- ¿Está expuesto a temperaturas en las cuales afecte tu salud?
- ¿Se ha sentido mal al desarrollar sus actividades en condiciones de temperatura alta (calor) o baja (frio)?
- ¿Ha sufrido o presenciado algún accidente de trabajo?
- ¿Cuánto tiempo se tardaron en atender el accidente?
- ¿En caso de sismo o incendio sabe usted qué hacer?
- ¿Ha asistido a cursos o platicas que le proporcione información de sus derechos que tiene como trabajador?
- ¿Le han explicado el peligro que tiene las sustancias químicas que maneja?
- ¿Te explican cómo tener un mejor desempeño laboral?
- ¿Sabes de los riesgos a los que estas expuesto en tu centro de trabajo?
- ¿Cuándo fue la última vez en que te explicaron cómo realizar tus funciones?
- ¿Se le da información constante sobre cambios del personal en su centro de trabajo?
- Cuando hay algún cambio en las instalaciones alguien le hace el conocimiento del mismo

El inspector al entrevistar al trabajador deberá orientar y asesorar a la persona que carezca de información y que cabe la posibilidad de trata de persona.

IV. ACCIONES A SEGUIR AL DETECTARSE CONDICIONES PELIGROSAS.

A continuación, se describe la actuación del inspector si durante el desahogo de la inspección, se encuentran los siguientes supuestos:

CONDICIONES PELIGROSAS O INSALUBRES A LAS QUE ESTÁN EXPUESTOS LOS TRABAJADORES

Si el trabajo que se está desarrollando se realiza en condiciones peligrosas o insalubres sin las protecciones necesarias de acuerdo a la legislación laboral y no se garantiza la seguridad de los trabajadores y ponen en riesgo su vida, el inspector deberá de proceder de la siguiente manera:

1. Dictará medidas de cumplimiento inmediato y solicitar en su caso la limitación de operaciones o la restricción de acceso como medida precautoria, a fin de evitar el riesgo al trabajador, procediendo de acuerdo a lo establecido en el artículo 512-D Bis y 541 fracción VI Bis de la Ley Federal del Trabajo.
2. Recabará la información de los trabajadores que estuvieran expuestos a éstas condiciones (Nombre, edad, sexo, país o ciudad de origen, si pertenece alguna etnia, fecha de nacimiento).
3. Entrevistará a dichos trabajadores, de acuerdo al rubro ENTREVISTAS descrito en éste Protocolo.

TRABAJO DE MUJERES EN ESTADO DE GESTACIÓN

Si durante el recorrido, el inspector encuentra a mujeres en estado de gestación, se cerciorará que éstas no realicen trabajos peligrosos o 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.

En caso de encontrarse a mujeres en estado de gestación realizando dichos trabajos, el inspector actuará de la siguiente manera:

1. Ordenará el cese inmediato de las labores que estuviera realizando.
2. Recabará la información de las trabajadoras (Nombre, edad, sexo, país o ciudad de origen, fecha de nacimiento, tiempo de gestación).

3. Entrevistará a dichas trabajadoras, de acuerdo al rubro ENTREVISTAS descrito en éste Protocolo.
4. En caso de posible trata de persona deberá informar a su superior jerárquico a fin de que por su conducto se solicite el apoyo de las autoridades competentes para que definir su situación.

TRABAJO DE MENORES DE DIECIOCHO AÑOS

de toda actuación que las y los inspectores realicen, se deberá levantar un acta circunstanciada, en la que constarán las observaciones y hechos detectados durante la visita, en este sentido, de encontrar trabajo infantil o adolescente, deberán proceder de la manera siguiente:

1. LOS MENORES REALIZAN ACTIVIDAD PELIGROSA O INSALUBRE

A. Niñas, niños y adolescentes sin padres o tutores en el centro de trabajo:

- Deberá ordenar el cese inmediato de sus labores y realizará el procedimiento siguiente:
 - a. Tomar los datos de la persona o el menor de 18 años de edad (nombre, edad, sexo, fecha de nacimiento), acto seguido el inspector solicitará al representante patronal explique el motivo de la presencia de dichas personas en esa área productiva, informándole de las responsabilidades a las que es sujeto al contratar o tener laborando a personas menores de 18 años de edad dentro del centro de trabajo, requerirá la presencia de los padres o tutores y de no estar en el centro de trabajo deberá solicitar el apoyo de las autoridades competentes que lo acompañen en la diligencia, a fin de que éstas definan la custodia de la persona menor de 18 años de edad para tal efecto, lo cual se circunstanciará en el acta de la siguiente manera:

“En este instante el inspector actuante hace constar que durante el recorrido por las áreas del centro de trabajo se detectó la presencia de la (s) o lo (s) menor(es) de 18 años de edad quien(es) responden al (los) nombre (s) de (transcribir el nombre completo de (las) (los) menores de edad), el (la) (los) (las) cual (es) se encontraban en el área de (señalar la denominación del área productiva donde se encontraron a (las) (los) menores de edad), realizando las siguientes actividades (describir las mismas), estas personas menor(es) tiene (n) la (s) presente (s) edad (es): (indicar las edades) son originarios del estado de (señalar entidad

federativa), acto seguido el inspector actuante solicita al representante del patrón la presencia de los padres o tutores de dichos menores de edad manifestando lo siguiente (transcribir la manifestación), una vez corroborado que el (la) (las) personas(s) menores de edad no se encuentran acompañados por sus padres o tutores, solicita a los representantes de (señalar las denominaciones de las autoridades competentes que lo acompañarán), los/las resguarden hasta en tanto se ubique a sus padres o tutores.”

Acto seguido el inspector hará constar en el acta los hechos y lo aplicable de acuerdo a la Ley.

- b.** Lo anterior, independientemente de que las o los inspectores del trabajo verifiquen durante la inspección que el patrón cumpla con sus obligaciones de Condiciones Generales de Trabajo, Seguridad e Higiene y Capacitación y Adiestramiento, en el ámbito de su jurisdicción.
- c.** Informarle al Ministerio Público para que en el ámbito de sus atribuciones realice lo que en derecho proceda.

B. Niñas, niños y adolescentes acompañados de sus padres o tutores en el centro de trabajo:

- Deberá ordenar el cese inmediato de sus labores y realizará el procedimiento siguiente:
 - a.** Tomar los datos de la persona menor de 18 años de edad (nombre, edad, sexo, fecha de nacimiento), acto seguido el inspector solicitará al representante patronal explique el motivo de la presencia de dichas personas en esa área productiva, informándole de las responsabilidades a las que es sujeto al contratarla o tenerla laborando dentro del centro de trabajo. Al margen de los argumentos esgrimidos por el patrón, deberá solicitar la presencia de los padres o tutores, a quienes se les sensibilizará sobre la prohibición expresa en la Ley, los peligros o riesgos a los que se encuentran expuestos, dichas personas menores de edad, así como las obligaciones que tiene el patrón de brindarles servicios de guardería y fomentar la alfabetización entre los trabajadores y sus familiares.
 - b.** Solicitará a las autoridades competentes que lo acompañen para que determinen la entrega o no de la(s) persona(s) menores de 18 años de edad a sus padres o tutores. Situación que deberá circunstanciar en el acta, de la siguiente manera:

“En este instante el inspector actuante hace constar que durante el recorrido por las áreas del centro de trabajo se detectó la presencia personas menor(es) de edad quien(es) responden al (los) nombre (s) de (transcribir el nombre completo del (las) (los) menores), el (la) (los) (las) cual (es) se encontraba (n) en el área de (señalar la denominación del área productiva donde se encontraron a (las) (los) menores de edad), realizando las siguientes actividades (describir las mismas). Dichas personas menores de 18 años de edad, son originarios del estado de (señalar entidad federativa). Acto seguido el inspector actuante solicita al representante del patrón, explique la presencia de dicha persona menor de 18 años de edad en el centro de trabajo (circunstanciar los argumentos esgrimidos por el patrón), así como la presencia de los padres o tutores de los menores de edad, una vez estando presentes se les cuestiona sobre las causas por las cuales permiten que la/las personas menores de 18 años de edad laboren en el centro de trabajo, a lo cual manifestaron lo siguiente (transcribir la manifestación), acto seguido el inspector actuante les informa la prohibición expresa en la Ley de los peligros o riesgos a los que se encuentran expuestos las personas menores de 18 años de edad en el trabajo así como las obligaciones que tiene el patrón de brindarles servicios de guardería y fomentar la alfabetización entre las y los trabajadores y sus familiares. Asimismo, el inspector actuante solicita a los representantes de (señalar las denominaciones de las autoridades competentes que lo acompañarán), determinen la entrega de dichas personas menores de 18 años de edad a los padres o tutores.”

De la misma manera, el inspector hará constar en el acta los hechos y lo aplicable de acuerdo a la Ley.

- c. Lo anterior, independientemente de que las o los inspectores del trabajo verifiquen durante la inspección que el empleador cumpla con sus obligaciones de Condiciones Generales de Trabajo, Seguridad e Higiene y Capacitación y Adiestramiento, en el ámbito de su jurisdicción.
- d. Informarle al Ministerio Público para que en el ámbito de sus atribuciones realice lo que en derecho proceda.

2. NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES QUE REALIZAN ACTIVIDADES DISTINTAS A LAS PELIGROSAS O INSALUBRES

A. Menores de 15 años sin sus padres

- Deberá ordenar el cese inmediato de sus labores y realizará el procedimiento siguiente:

- a. Tomar los datos de la persona o el menor de 15 años de edad (nombre, edad, sexo, fecha de nacimiento), acto seguido el inspector solicitará al representante patronal explique el motivo de la presencia de dichas personas en esa área productiva, informándole de las responsabilidades a las que es sujeto al contratar o tener laborando a personas menores de 15 años de edad dentro del centro de trabajo, requerirá la presencia de los padres o tutor y de no estar en el centro de trabajo deberá solicitar el apoyo de las autoridades competentes que lo acompañen en la diligencia, a fin de que éstas definan la custodia de la persona menor de 15 años de edad para tal efecto, lo cual se circunstanciará en el acta de la siguiente manera:

“En este instante el inspector actuante hace constar que durante el recorrido por las áreas del centro de trabajo se detectó la presencia de la (s) o lo (s) menor(es) de 15 años de edad quien(es) responden al (los) nombre (s) de (transcribir el nombre completo de (las) (los) menores de edad), el (la) (los) (las) cual (es) se encontraban en el área de (señalar la denominación del área productiva donde se encontraron a (las) (los) menores de edad), realizando las siguientes actividades (describir las mismas), estas personas menor(es) tiene (n) la (s) presente (s) edad (es): (indicar las edades) son originarios del estado de (señalar entidad federativa), acto seguido el inspector actuante solicita al representante del patrón la presencia de los padres o tutores de dichos menores de edad, manifestando lo siguiente (transcribir la manifestación) a continuación el inspector actuante solicita al representante del patrón explique el motivo de la presencia de dichas personas en el área productiva (transcribir la manifestación), una vez corroborado que el (la) (las) personas(s) menores de edad no se encuentran acompañados por sus padres o tutores, solicita a los representantes de (señalar las denominaciones de las autoridades competentes que lo acompañarán), los/las resguarden hasta en tanto se ubique a sus padres o tutores.”

Acto seguido el inspector hará constar en el acta los hechos y lo aplicable de acuerdo a la Ley.

- b. Lo anterior, independientemente de que las o los inspectores del trabajo verifiquen durante la inspección que el patrón cumpla con sus obligaciones de Condiciones Generales de Trabajo, Seguridad e Higiene y Capacitación y Adiestramiento, en el ámbito de su jurisdicción.
- c. Informarle al Ministerio Público para que en el ámbito de sus atribuciones realice lo que en derecho proceda.

B. Menores de 15 años con padres o tutor

- Deberá ordenar el cese inmediato de sus labores y realizará el procedimiento siguiente:
 - a. Tomar los datos de la persona menor de 15 años de edad (nombre, edad, sexo, fecha de nacimiento), acto seguido el inspector solicitará al representante patronal explique el motivo de la presencia de dichas personas en esa área productiva, informándole de las responsabilidades a las que es sujeto al contratarla o tenerla laborando dentro del centro de trabajo. Al margen de los argumentos esgrimidos por el patrón, deberá solicitar la presencia de los padres o tutores, a quienes se les sensibilizará sobre la prohibición expresa en la Ley, los peligros o riesgos a los que se encuentran expuestos, dichas personas menores de edad, así como las obligaciones que tiene el patrón de brindarles servicios de guardería y fomentar la alfabetización entre los trabajadores y sus familiares.
 - b. Solicitará a las autoridades competentes que lo acompañen para que determinen la entrega o no de la(s) persona(s) menores de 15 años de edad a sus padres o tutores. Situación que deberá circunstanciar en el acta, de la siguiente manera:

“En este instante el inspector actuante hace constar que durante el recorrido por las áreas del centro de trabajo se detectó la presencia personas menor(es) de edad quien(es) responden al (los) nombre (s) de (transcribir el nombre completo del (las) (los) menores), el (la) (los) (las) cual (es) se encontraba (n) en el área de (señalar la denominación del área productiva donde se encontraron a (las) (los) menores de edad), realizando las siguientes actividades (describir las mismas). Dichas personas menores de 15 años de edad son originarias del estado de (señalar entidad federativa). Acto seguido el inspector actuante solicita al representante del patrón, explique la presencia de dicha persona menor de 15 años de edad en el centro de trabajo (circunstanciar los argumentos esgrimidos por el patrón), así como la presencia de los padres o tutores de los menores de edad, una vez estando presentes se les cuestiona sobre las causas por las cuales permiten que la/las personas menores de 15 años de edad laboren en el centro de trabajo, a lo cual manifestaron lo siguiente (transcribir la manifestación), acto seguido el inspector actuante les informa la prohibición expresa en la Ley de los peligros o riesgos a los que se encuentran expuestos las personas menores de 15 años de edad en el trabajo así como las obligaciones que tiene el patrón de

brindarles servicios de guardería y fomentar la alfabetización entre las y los trabajadores y sus familiares. Asimismo, el inspector actuante solicita a los representantes de (señalar las denominaciones de las autoridades competentes que lo acompañarán), determinen la entrega de dichas personas menores de 15 años de edad a los padres o tutores.”

De la misma manera, el inspector hará constar en el acta los hechos y lo aplicable de acuerdo a la Ley.

- c.** Lo anterior, independientemente de que las o los inspectores del trabajo verifiquen durante la inspección que el empleador cumpla con sus obligaciones de Condiciones Generales de Trabajo, Seguridad e Higiene y Capacitación y Adiestramiento, en el ámbito de su jurisdicción.
- d.** Informarle al Ministerio Público para que en el ámbito de sus atribuciones realice lo que en derecho proceda.

C. Mayores de 15 y menores de 16

- a.** Requerir el documento que acredite la autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política que corresponda, así como el certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y los exámenes médicos a que se refiere el artículo 174 de la LFT;
- b.** En caso de no presentar los documentos anteriormente citados, se deberá de circunstanciar en el acta el hecho y se solicitará al patrón que el adolescente suspenda las actividades que se encuentre realizando, hasta en tanto no cumpla con los requerimientos establecidos en el inciso anterior, sin perjuicio de la sanción administrativa que por estas causas se le imponga al patrón.

D. Mayores de 15 y menores de 18

- a.** Requerir el certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y los exámenes médicos a que se refiere el artículo 174 de la LFT;
- b.** En caso de no presentar los documentos anteriormente citados, se deberá de circunstanciar en el acta el hecho y se solicitará al patrón que el adolescente suspenda las actividades que se encuentre realizando,

hasta en tanto no cumpla con los requerimientos establecidos en el inciso anterior, sin perjuicio de la sanción administrativa que por estas causas se le imponga al patrón.

Independientemente de lo anterior, las o los inspectores realizarán lo siguiente:

- Tomar los datos de la persona mayor de 15 y menor de 16 años de edad (nombre, edad, sexo, fecha de nacimiento), acto seguido el inspector solicitará al representante patronal explique el motivo de la presencia de dichas personas en esa área productiva sin el permiso correspondiente, informándole de las responsabilidades a las que es sujeto al contratarla o tenerla laborando dentro del centro de trabajo. Al margen de los argumentos esgrimidos por el patrón, deberá solicitar la presencia de los padres o tutores, o en su caso a la autoridad correspondiente, a quienes se les sensibilizará sobre la prohibición expresa en la Ley respecto a no contar con el permiso correspondiente.
- Lo anterior, independientemente de que las o los inspectores del trabajo verifiquen durante la inspección que el empleador cumpla con sus obligaciones de Condiciones Generales de Trabajo, Seguridad e Higiene y Capacitación y Adiestramiento, en el ámbito de su jurisdicción.

3. DE LAS SANCIONES

Como resultado de posibles incumplimientos a la normatividad laboral en materia de trabajo de niñas, niños y adolescentes y protección de derechos de adolescentes trabajadores en edad permitida, se instaurarán los procedimientos administrativos sancionadores correspondientes y, en su caso, se impondrán las sanciones que en derecho procedan, sin menoscabo de los recursos jurídicos con que cuenta la parte inspeccionada para combatir la actuación.

Finalmente, al margen de la imposición de sanciones por parte de la autoridad laboral correspondiente, se dará vista a las autoridades competentes respecto de aquellos presuntos incumplimientos que le sean propios de acuerdo a sus atribuciones.

4. **DE LA ATENCIÓN A NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES TRABAJADORES DETECTADOS EN LAS VISITAS DE INSPECCIÓN**

En casos especiales que pueden configurar un delito se deberá proceder de la manera siguiente:

1. Las y los inspectores deberán desahogar su visita atendiendo al objeto y alcance de la misma.
2. Posteriormente, las y los inspectores realizarán un reporte detallado donde se describan las condiciones observadas y lo entregarán a su superior jerárquico con acuse de recibo.
3. El superior jerárquico remitirá formalmente el reporte detallado al área jurídica de su adscripción, con la finalidad de que esta última presente la denuncia ante la autoridad correspondiente.

En caso de detectarse trabajo infantil, las y los inspectores del trabajo deberán hacerlo del conocimiento de la autoridad laboral competente para efectos de la inspección en materia de condiciones generales de trabajo y otras que estén en su ámbito de competencia material y territorial.

Cuando se desprendan presuntas violaciones a la ley, derechos humanos o comisión de delitos, que sean de la competencia de otras autoridades, la o el superior jerárquico en coordinación con la o el Inspector deberá girar oficios en los siguientes supuestos.

- I. **ÁREA JURÍDICA DE LA AUTORIDAD LABORAL COMPETENTE**, para efectos de la instauración y sustanciación del procedimiento administrativo sancionador en todos los casos en los que, en visitas de inspección periódicas, de comprobación o extraordinarias se advierta el incumplimiento de las normas laborales previstas la LFT, Reglamentos y Normas Oficiales Mexicanas;
- II. **DELEGACIÓN DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA DE LA ENTIDAD FEDERATIVA** que corresponda, según la jurisdicción del delito de que se trate, con copia a oficinas centrales o su análoga local, cuando en la inspección se advierta la comisión de un delito, conforme a lo establecido en los artículos 22 Bis y 995 Bis de la LFT.
- III. **COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS (CNDH)**, o su análoga local, cuando en la inspección se adviertan hechos constitutivos de posibles violaciones de derechos humanos, sin menoscabo de que toda violación a la normatividad laboral de las

y los trabajadores menores de edad es una violación de los derechos humanos laborales de sus titulares y, por tanto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 102 apartado B de la Constitución, deberá hacerse del conocimiento de oficinas centrales o su análoga local para su atención en el ámbito de su competencia.

- I. OFICINAS DE SERVICIOS FEDERALES DE APOYO DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA**, cuando en la inspección se advierta que los niños, niñas y adolescentes trabajadores han abandonado sus estudios, carecen de acceso a instalaciones y servicios educativos, están por debajo del nivel de escolaridad acorde a su edad, o bien, se encuentran ante la potencial exclusión escolar debido a que no hablan o no dominan el castellano; en este último caso, o en todos aquellos en los que se requiera la presencia de un intérprete en lengua indígena, se solicitará en lo particular la atención del Instituto Nacional de Lenguas Indígenas (INALI), lo cual se hará del conocimiento de sus oficinas centrales con copia a su análoga local para lo conducente;
- II. DELEGACIÓN DE LA SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL**, cuando en la inspección se advierta que los niños, niñas y adolescentes trabajadores y sus familias sean migrantes internos y pueden hallarse en problemas de grave vulnerabilidad relacionados a su condición, cuando carecen de acceso a alimentos de calidad nutricional, el hecho se hará del conocimiento de sus áreas centrales con copia a su análoga local.
- III. SISTEMA NACIONAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA**, cuando en la inspección se advierta que los niños, niñas y adolescentes trabajadores, sus familias u otras personas menores de edad en los centros de trabajo visitados, padecen de notoria desnutrición, carecen de alimentos de calidad nutricional, se encuentran en situación de orfandad y desamparo o se encuentran en situación de discapacidad o ante cualquier violación a sus derechos, el hecho se hará del conocimiento de sus áreas centrales con copia a su análoga local. Y en particular a la Procuraduría de Defensa del Menor.
- IV. DELEGACIÓN DE LA SECRETARÍA DE SALUD**, con copia a oficinas centrales y en su calidad de coordinador sectorial de la Comisión Federal para la Protección contra Riesgos Sanitarios (COFEPRIS), el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS), las Campañas Nacionales de Vacunación, el Centro Nacional para la Salud de la Infancia y la Adolescencia u otras entidades y programas similares, cuando en la inspección se adviertan daños inminentes o consumados en menoscabo de la salud de las y los menores de edad, para efectos de la evaluación de riesgos fito y zoonos, podrá solicitarse la intervención de la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación, a través de la delegación respectiva.

V. ACCIONES A SEGUIR EN CASO DE TRATA DE PERSONAS

CRITERIO GENERAL PARA EL INSPECTOR

El inspector tendrá que circunstanciar en el rubro de observaciones que corresponda al indicador de la materia revisada atendiendo en principio al incumplimiento visto y reforzándolo con elementos que den pauta a considerar su probable existencia, en la que se haya captado, enganchado, transportado, transferido, retenido, entregado, recibido o alojado a un trabajador con la finalidad de su explotación, considerando de igual forma los siguientes elementos:

- I. Esclavitud (sentido de pertenencia);
- II. Condición de siervo (sin derecho a pago por los servicios prestados);
- III. Prostitución ajena u otras formas de explotación sexual;
- IV. Explotación laboral (beneficio injustificable atentando la dignidad del trabajador);
- V. El trabajo o servicios forzados (haciendo coerción física, verbal o emocional);
- VI. La mendicidad forzosa (solicitud de limosna o caridad contra su voluntad);
- VII. La utilización de personas menores de dieciocho años en actividades delictivas;
- VIII. La adopción ilegal de persona menor de dieciocho años;
- IX. El matrimonio forzoso o servil;
- X. Tráfico de órganos, tejidos y células de seres humanos vivos; y
- XI. Experimentación biomédica ilícita en seres humanos.

Si derivado de la actuación del Inspector del Trabajo se desprende que existen indicios de que algún trabajador sea víctima del delito de trata o presuntas violaciones a la legislación o derechos humanos en general, es necesario realizar las acciones inmediatas previstas en el presente protocolo, por lo que será necesario dar aviso a la autoridad competente o en su caso a su superior jerárquico, para lo cual deberá girar oficios en los siguientes supuestos:

ÁREA JURÍDICA DE LA AUTORIDAD LABORAL COMPETENTE, para efectos de la instauración y sustanciación del procedimiento administrativo sancionador en todos los casos en los que, en visitas de inspección periódicas, de comprobación o extraordinarias se advierta el incumplimiento en los artículos 166, 175 y 176 de la Ley Federal del Trabajo;

DELEGACIÓN DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA DE LA ENTIDAD FEDERATIVA que corresponda, según la jurisdicción del delito de que se trate, con copia a oficinas centrales o su análogo local, cuando en la inspección se advierta la comisión de un delito.

COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS (CNDH), o su análogo local, cuando en la inspección se adviertan hechos constitutivos de posibles violaciones de derechos humanos, sin menoscabo de que toda violación a la normatividad laboral de las y los trabajadores menores de edad es una violación de los derechos humanos laborales de sus titulares para su atención en el ámbito de su competencia.

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, cuando en la inspección se detecten mujeres víctimas del delito.

INSTITUTO NACIONAL DE MIGRACIÓN, cuando en la inspección se encuentren trabajadores extranjeros sin documentación que avale su estadía legal en el país.

LA SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN coordinará los trabajos de la Comisión y servirá de enlace con los titulares de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial de los tres órdenes de gobierno, en materia de las políticas públicas de necesaria implementación, con el objeto de fortalecer la prevención y sanción de los delitos previstos en esta Ley, así como de la protección y asistencia de las víctimas de este delito, incluyendo apoyar las medidas necesarias para dar cumplimiento a la Ley Federal contra la Delincuencia Organizada en materia de protección de testigos y sus familias y demás agentes vinculados a la comisión del delito;

DELEGACIÓN DE LA SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL, cuando en la inspección se advierta que los menores y sus progenitores sean migrantes internos y pueden hallarse en problemas de grave vulnerabilidad relacionados a su condición, cuando carecen de acceso a alimentos de calidad nutricional, el hecho se hará del conocimiento de sus áreas centrales con copia a su análogo local.

SISTEMA NACIONAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA, cuando en la inspección se advierta que los menores y sus progenitores u otras personas en los centros de trabajo visitados, padecen de notoria desnutrición, carecen de alimentos de calidad nutricional, se encuentran en situación de orfandad y desamparo o se encuentran en situación de

discapacidad o ante cualquier violación a sus derechos, el hecho se hará del conocimiento de sus áreas centrales con copia a su análogo local. Y en particular a la Procuraduría de Defensa del Menor.

DELEGACIÓN DE LA SECRETARÍA DE SALUD, con copia a oficinas centrales y en su calidad de coordinador sectorial de la Comisión Federal para la Protección contra Riesgos Sanitarios (COFEPRIS), el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS), las Campañas Nacionales de Vacunación, el Centro Nacional para la Salud de la Infancia y la Adolescencia u otras entidades y programas similares, cuando en la inspección se adviertan daños inminentes o consumados en menoscabo de la salud de los trabajadores.

Es preciso señalar, que los inspectores del trabajo deberán priorizar a cualquier otro asunto derivado de la inspección la denuncia a las autoridades pertinentes de conductas que sean posiblemente constitutivas de delitos o violaciones de derechos humanos, particularmente cualquier situación que implique las peores formas de trabajo infantil en los términos del artículo 3 del Convenio No. 182 de la OIT, a saber: todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niñas y niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados; la utilización, el reclutamiento o la oferta de niñas y niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas; la utilización, el reclutamiento o la oferta de niñas y niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de las niñas y los niños.

Si como resultado de la vigilancia que realice la inspección del trabajo se detectará la práctica de conductas contrarias a lo establecido por el artículo 166, 175 y 176 de la Ley, se procederá al inicio del Procedimiento Administrativo Sancionador, con la finalidad de establecer las sanciones correspondientes.

FISCALÍA ESPECIAL PARA LOS DELITOS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y TRATA DE PERSONAS DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA para la persecución de estos delitos, cuyos sujetos activos se sospeche pertenecen a la delincuencia organizada nacional o internacional, e implementará mecanismos de investigación de inteligencia, una Unidad de Protección a Víctimas y Testigos de la trata de personas y promoverá las medidas de protección procesal a su favor

PROCURADURÍA SOCIAL DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE DELITOS elaborará y ejecutará programas de prevención del delito de trata de personas, con la finalidad de fortalecer la denuncia ciudadana y la solidaridad social; promoverá en la Conferencia Nacional de Procuradores las políticas públicas necesarias para la prevención del delito a escala nacional y propondrá la armonización legislativa de los tipos penales vinculados a esta materia en todo el país.

MÉXICO
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA



STPS
SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

**PROTOCOLO
DE INSPECCIÓN**

Trata de Personas en los Centros de Trabajo

DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO