



Gobierno de
México

Trabajo
Secretaría del Trabajo
y Previsión Social



PROGRAMA DE INSPECCIÓN 2025

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL



2025
Año de
La Mujer
Indígena

Félix Cuevas # 301, piso 6, Colonia del Valle, C.P. 03100, Alcaldía Benito Juárez, CDMX. Tel: 55 2000 5300 www.gob.mx/stps



1. ÍNDICE.

1. Índice.....	2
2. Introducción.....	3
3. Fundamento normativo.....	6
4. Siglas y acrónimos.....	6
5. Alineación.....	7
6. Análisis del estado actual	10
Resultados del Programa de Inspección 2024.....	10
Resultados derivados de las inspecciones	28
Condiciones Generales del Trabajo	28
Capacitación y Adiestramiento	29
Seguridad e Higiene.....	29
7. Autoridad encargada de su ejecución.....	30
8. Periodo de aplicación.....	30
9. Objetivos	31
10. Estrategias y Acciones.....	32
11. Metas	40
12. Directorio.....	41





2. INTRODUCCIÓN

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) comprometida con la búsqueda de fortalecer la vigilancia y aplicación de la normatividad laboral en México, presenta el Programa de Inspección 2025, el cual representa el compromiso de promover y salvaguardar los derechos laborales, así como la promoción de un entorno laboral digno.

Para la materialización de lo anterior, el actuar del presente Programa se guio en los principios fundamentales establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, con la premisa de garantizar el respeto de las condiciones seguras y saludables en los centros de trabajo, así como la promoción del cumplimiento de las actualizaciones normativas; de garantizar la reducción de percances en las industrias y de promover el acceso a la seguridad social, salarios justos, capacitación continua, entre otros.

El programa responde a la necesidad imperante de fortalecer los esquemas de vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral, para ello la labor de vigilancia abarcará cinco áreas fundamentales: Seguridad y Salud, Condiciones Generales de Trabajo, Subcontratación, Capacitación y Adiestramiento e Injerencia patronal.

En concordancia con la misión de promover el trabajo digno y contribuir al desarrollo nacional, la Unidad de Trabajo Digno, a través de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, las Coordinaciones Regionales y las Oficinas de Representación Federal del Trabajo, llevarán a cabo acciones de promoción y vigilancia de los derechos y obligaciones laborales, mismos que se enfocarán en garantizar el respeto a los derechos laborales, prevenir accidentes de trabajo y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.

Para lograr lo anterior, en los últimos años se ha trabajado arduamente para desarrollar un nuevo modelo de inspección federal del trabajo que busca elevar la eficiencia y garantizar el respeto de las condiciones laborales y de salud en el trabajo. Este modelo se basa en el uso de estrategias inteligentes, que analizan datos estadísticos de las inspecciones anteriores y utilizan plataformas tecnológicas para procesar y conectar información de diversas autoridades. Gracias a esta colaboración hemos mejorado significativamente los procesos para seleccionar los centros de trabajo que requieren inspección, lo que nos permite utilizar mejor nuestros recursos y adaptarnos a los cambios normativos.

Además, hemos identificado que es esencial reforzar los mecanismos de asesoramiento para trabajadores y empleadores, lo que no solo implica aplicar la política laboral, sino también brindar información técnica y coordinar acciones con todos los actores del mundo laboral. Al hacerlo buscamos





establecer las mejores prácticas para el cumplimiento de las normas laborales, lo que es fundamental para crear un entorno laboral más justo y equitativo.

Es crucial destacar que la aplicación del nuevo modelo de inspección se basa en principios éticos y técnicos sólidos, que promueven la transparencia y la eficiencia en todos nuestros procesos, ya que son prioridades que no podemos comprometer. En este contexto se vuelve imperante realizar y promover la actualización de la normativa, a fin de garantizar la integridad del sistema de inspección y fortalecer la confianza tanto de los trabajadores como de los empleadores en la STPS.

De igual modo, un pilar fundamental es reconocer que la igualdad de género en el ámbito laboral continúa siendo un reto significativo que afecta a las mujeres trabajadoras, quienes a menudo se enfrentan a situaciones de desigualdad, discriminación e incluso violencia por motivos de género. Estas circunstancias limitan su capacidad para disfrutar plenamente de sus derechos laborales, ante esta realidad, la STPS ha considerado imprescindible contar con directrices específicas que orienten las inspecciones bajo una perspectiva de género, por lo que se ha puesto en marcha el *Protocolo de Inspección Laboral con Perspectiva de Género*¹ a nivel nacional.

Asimismo, es esencial abordar la preocupante situación del trabajo infantil, un fenómeno que ha aumentado de manera alarmante en los últimos años, por lo que se ha planteado la necesidad de acelerar los avances en la erradicación del trabajo infantil y en la protección del trabajo adolescente permitido, adoptando una perspectiva multidisciplinaria. Es fundamental retirar a las niñas, niños y adolescentes del trabajo infantil, ya sea porque no han alcanzado la edad mínima para acceder al empleo o porque están involucrados en labores consideradas peligrosas o insalubres, las cuales están prohibidas para este grupo poblacional; por lo que, se ha implementado el *Protocolo de Inspección para Prevenir y Erradicar el Trabajo Infantil y Proteger el Trabajo Adolescente en Edad Permitida*².

La implementación de dichos Protocolos servirá como guía para las personas inspectoras federales del trabajo, proporcionándoles un marco normativo claro y pautas sobre cómo actuar como autoridades laborales en situaciones que impliquen cuestiones de igualdad efectiva de género y erradicación del trabajo infantil, con el objetivo de establecer criterios que rijan las actividades de inspección en los centros de trabajo, garantizando que se realicen de manera equitativa y justa.

En síntesis, el Programa de Inspección 2025 constituye un avance fundamental hacia el fortalecimiento de las prácticas laborales en México, a través de una combinación de objetivos estratégicos, principios

¹ STPS, Protocolo para la inspección laboral con perspectiva de género, publicado el 07 de marzo de 2024. <https://www.gob.mx/stps/documentos/protocolo-para-la-inspeccion-laboral-con-perspectiva-de-genero>

² STPS, Protocolo de inspección para prevenir y erradicar el trabajo infantil y proteger el trabajo adolescente en edad permitida, publicado en mayo de 2024. <https://www.gob.mx/stps/documentos/protocolo-de-inspeccion-para-prevenir-y-erradicar-el-trabajo-infantil-y-proteger-el-trabajo-adolescente-en-edad-permitida?state=published>





éticos con la integración de innovaciones tecnológicas, en el que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social reafirma su compromiso con la promoción del trabajo digno, la igualdad y el respeto a los derechos fundamentales de todos los trabajadores.

Este esfuerzo busca garantizar un entorno laboral más justo y equitativo, además de sentar las bases para un desarrollo laboral sostenible y equitativo en nuestro país. Al trabajar juntos sindicatos, empleadores y autoridades podemos construir un futuro donde cada trabajador, independientemente de su género o edad, tenga la oportunidad de desarrollarse plenamente en condiciones dignas y seguras.





3. FUNDAMENTO NORMATIVO

El presente Programa de Inspección se expide con fundamento en los artículos 5, 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; artículos 523, 524, 527 de la Ley Federal del Trabajo; artículo 13 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones; y, los artículos 10 fracción XIII, 18 fracción III y 22 fracción VIII del Reglamento Interior de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

4. SIGLAS Y ACRÓNIMOS

- CA. Capacitación y adiestramiento
- CGT. Condiciones Generales del Trabajo
- DGAJ. Dirección General de Asuntos Jurídicos
- DGCL. Dirección General de Capacitación Laboral
- DGIFT. Dirección General de Inspección Federal del Trabajo
- DGPS. Dirección General de Previsión Social
- DNE. Directorio Nacional de Empresas
- DOF. Diario Oficial de la Federación
- ENOE. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo
- IMSS. Instituto Mexicano del Seguro Social
- INEGI. Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Informática
- INFONAVIT. Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
- INFONACOT. Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores
- Programa de Inspección 2025. Programa de Inspección 2025 de la STPS
- REPSE. Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas
- SAT. Servicio de Administración Tributaria
- SH. Seguridad e Higiene
- SIAPI. Sistema Informático de Apoyo al Proceso Inspectivo
- SICADIT. Sistema de Capacitación a Distancia de la Inspección del Trabajo
- SIPAS. Sistema Informático del Proceso Administrativo Sancionador
- SIQAL. Sistema de Quejas y Accidentes Laborales
- STPS. Secretaría del Trabajo y Previsión Social
- UTD. Unidad de Trabajo Digno.





5. ALINEACIÓN

El presente Programa contribuye al cumplimiento de los siguientes Planes y Programas.

Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030

Las estrategias del presente se realizan con el objetivo de impulsar el bienestar común y el respeto de los derechos, incluyendo el derecho a trabajar en condiciones dignas y seguras, tal como se enfatiza en alineación de las estrategias siguientes:

Eje General 1: Gobernanza con justicia y participación ciudadana

Objetivo 1.2: Dirigir una política de Estado que promueva los derechos humanos, las libertades, el acceso universal a la justicia y la no discriminación.

Estrategia 1.2.1 Promover y garantizar la protección de los derechos humanos mediante políticas públicas focalizadas.

Estrategia 1.2.2 Erradicar prácticas discriminatorias que generen exclusión y desigualdad, garantizando los derechos de las minorías y grupos históricamente discriminados.

Objetivo 1.4: Asegurar el uso honesto, responsable y eficiente de los recursos públicos bajo los principios de austeridad republicana, mientras se fortalecen los ingresos del sector público.

Estrategia 1.4.2 Mantener la austeridad republicana en el sector público, garantizando la eficiencia sin afectar la calidad ni la seguridad de los servicios.

Eje General 3: Economía moral y trabajo

Objetivo 3.2: Promover el trabajo digno para todas las personas en edad laboral, especialmente para los grupos históricamente vulnerados, facilitando su inserción en empleos alineados con las vocaciones económicas de los mercados laborales regionales y locales.

Estrategia 3.2.2 Fortalecer las capacidades institucionales que garanticen los derechos laborales, promuevan la igualdad de oportunidades y la inclusión de grupos vulnerables al mercado laboral formal, con un enfoque en el Humanismo Mexicano, la igualdad sustantiva y la no discriminación.





Estrategia 3.2.3 Implementar medidas para prevenir y erradicar el trabajo infantil, y proteger a los adolescentes en edad permitida para trabajar en todo el país, asegurando los derechos de todos.

Estrategia 3.2.7 Promover, apoyar y garantizar el cumplimiento de condiciones laborales centradas en la seguridad, salud y capacitación en los centros de trabajo, fomentando el desarrollo de competencias y habilidades, el conocimiento de los derechos laborales colectivos y el acceso a formación continua en el lugar de trabajo.

Compromisos 2024-2030.

Asimismo, las acciones del presente programa abonan al cumplimiento de los compromisos de gobierno señalados el 01 de octubre de 2024 por la presidenta Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, Claudia Sheinbaum Pardo.

1.- República democrática, justa, honesta, libre, participativa y responsable.

1. Mantendremos la división entre poder político y económico.
2. Gobierno sustentado en Humanismo Mexicano.
3. Gobierno sensible y cercano a la gente.
4. Respeto a todas las libertades.
5. Respeto a todos los derechos y combate a la discriminación.
12. Gobierno honesto, sin nepotismo.
17. Digitalización más grande de la historia (trámites y servicios).

2.- República fraterna.

19. Continúan todos los Programas para el Bienestar.

7.- República de y para las mujeres.

51. Creación de la Secretaría de las Mujeres y presentación de reformas para la igualdad y vida libre de violencias.
53. 150 mil mujeres serán reconocidas con derechos agrarios.
54. Cartilla de derechos para las mujeres y redes comunitarias de apoyo Cuidadoras de la Patria.
55. Creación del sistema nacional de cuidados con IMSS y DIF.





8.- República con trabajo y salario justo.

- 56. Los salarios aumentarán por encima de la inflación.
- 57. Se mejorarán las pensiones de los trabajadores.
- 58. Aumento progresivo del salario de docentes, personal médico, Guardia Nacional, soldados y marinos.
- 59. Seguridad social obligatoria para trabajadores de aplicaciones.
- 60. Instauración paulatina de la semana laboral de 40 horas.
- 61. Recuperación de la fuente laboral de trabajadores de AHMSA y rescate de mineros de El Pinabete.

9.- República rural justa y soberana.

- 63. Seguridad social a jornaleros agrícolas y pesca.

11.- República próspera y conectada.

- 74. Continúan incentivos económicos en franjas fronterizas.
- 89. Conformación del Consejo Nacional para el Desarrollo Regional y la Relocalización para crear polos de desarrollo y 100 nuevos parques industriales.

14.- República segura y con justicia.

- 100. Fortaleceremos la paz y la seguridad con: Atención a las causas, Inteligencia e investigación, Fortalecimiento de la Guardia Nacional, Coordinación con estados, municipios y fiscalías.

Estos principios serán los criterios orientadores que guiarán la ejecución del Programa de Inspección 2025.





6. ANÁLISIS DEL ESTADO ACTUAL

Con el objetivo de realizar un análisis del estado actual, se realizó un diagnóstico exhaustivo que consideró las acciones implementadas en el periodo anterior y las problemáticas transversales identificadas.

Este enfoque permite sentar las bases para una comprensión integral de la situación de la STPS y el cumplimiento de la normatividad laboral, facilitando así el diseño de estrategias y acciones orientadas a fomentar entornos laborales seguros y equitativos.

RESULTADOS DEL PROGRAMA DE INSPECCIÓN 2024

En cumplimiento del Programa de Inspección 2024 de la STPS, la Unidad de Trabajo Digno llevó a cabo diversas acciones y estrategias que incluyeron la revisión de aspectos relacionados con las condiciones de seguridad, el respeto a los derechos laborales, el cumplimiento de las normativas de seguridad y salud, el pago de salarios justos, así como la observancia de las regulaciones sobre horas de trabajo y descanso; en los casos de incumplimiento, se impusieron multas conforme a lo estipulado en la legislación laboral.

Adicionalmente, se proporcionó asesoría y orientación a los empleadores para asegurar la mejora continua de las condiciones laborales.

Objetivo 1.

“Realizar inspecciones estratégicas focalizadas en sectores críticos para identificar y abordar de manera proactiva posibles incumplimientos a la normatividad laboral, garantizando un ambiente laboral seguro, el cumplimiento de derechos y condiciones dignas a los trabajadores”.

En 2024 **se realizaron más de 32 mil inspecciones** a centros de trabajo, abarcando diversos sectores económicos estratégicos, vigilando y promoviendo las condiciones laborales en beneficio de más de **4.8 millones de trabajadores**.

Durante estas visitas se revisaron aspectos clave como las condiciones de seguridad y salud, el pago de salarios justos, el respeto a las jornadas laborales y los descansos, así como el cumplimiento de las disposiciones relativas a la capacitación de los trabajadores. Adicionalmente, se proporcionó asesoría y orientación técnica a empleadores, promoviendo la mejora continua de las condiciones laborales y fortaleciendo una cultura de cumplimiento normativo.





Cabe señalar que, las inspecciones ejecutadas se distribuyeron de manera estratégica en sectores industriales, donde se valoró la necesidad de reforzar las actividades de vigilancia para promover y garantizar el cumplimiento de la normatividad laboral.

Inspecciones realizadas por ramas

Rama industrial	Porcentaje
Industrias y manufacturas	24%
Comercios al por mayor y menor	19%
Productora de alimentos y bebidas	7%
Minera, metalúrgica y siderúrgica	4%
Química	3%
Petroquímica	3%
Automotriz	3%
Hulera	3%
Hoteles y restaurantes	3%
Concesiones federales	3%
Otras	28%

Las acciones de inspección se focalizaron en áreas clave del desarrollo económico nacional, garantizando y promoviendo el cumplimiento de la normatividad laboral.

Estrategia 1.1 Fortalecer e instrumentar mecanismos de vigilancia para prevenir y erradicar el trabajo infantil y proteger el trabajo adolescente en edad permitida.

Con la finalidad de consolidar una cultura de cumplimiento normativo en los centros de trabajo y garantizar los derechos de los menores, en concordancia con los compromisos internacionales adquiridos por México, como el Convenio 138 y el Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), durante el presente ejercicio se publicó el *Protocolo de inspección para prevenir y erradicar el trabajo infantil y proteger el trabajo adolescente en edad permitida*. A partir del cual, se vigila de manera transversal en todas las ordenes de inspección y en caso de que se identifique





un menor en el Centro de Trabajo, los inspectores saben cómo proceder para garantizar los derechos del menor.

Del resultado de las inspecciones realizadas se identificaron a **251 menores** bajo los siguientes escenarios:

Situación	Menores
Menores de 14 años	11
Menores entre 14 y 16 sin permiso	13
Menores entre 14 y 16 con permiso	11
Menores entre 16 y 18	216
Total	251

Con esto, la STPS refuerza su papel de identificar y sancionar el trabajo infantil en cualquiera de sus modalidades, así como de proteger a los adolescentes en edad permitida, asegurando condiciones laborales dignas, seguras y respetuosas de sus derechos.

Estrategia 1.2. Fortalecer e instrumentar mecanismos de vigilancia con perspectiva de género para combatir prácticas nocivas y contemplando la debida diligencia para atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como fomentar la igualdad y no discriminación.

Se ha priorizado la vigilancia del cumplimiento de los derechos laborales con perspectiva de género. Esto contribuye a la erradicación de prácticas discriminatorias, fomenta la igualdad de oportunidades y promueve entornos laborales libres de violencia contra las mujeres. Se publicó el *Protocolo para la inspección laboral con perspectiva de género*, que es una herramienta normativa diseñada para transversalizar la perspectiva de género en las órdenes de inspección laboral; su implementación ha permitido reforzar la detección de riesgos laborales específicos para las mujeres y generar acciones de mejora en los centros de trabajo inspeccionados.

En las inspecciones laborales se vigiló el cumplimiento de **los derechos de más de 1.8 millones mujeres**, que representa el 36% del total de trabajadores vigilados; se cuidaron los derechos de más de **11 mil mujeres gestantes** y **5 mil mujeres en periodo de lactancia**, verificando que los centros de trabajo observaran las disposiciones legales aplicables, como el otorgamiento de descansos para lactancia, espacios adecuados para tal efecto y la no exposición a actividades de riesgo durante la gestación.





Con estas acciones la STPS reafirma su compromiso con la vigilancia efectiva y la promoción de entornos laborales igualitarios, seguros y libres de violencia, avanzando hacia una sociedad más justa e inclusiva.

Estrategia 1.3. Fortalecer e instrumentar mecanismos de vigilancia para prevenir y detectar trata de personas en los centros de trabajo.

Como parte de esta estrategia, se trabaja en la generación del *Protocolo de Inspección para prevenir y detectar la trata de personas*, se busca que plasme el procedimiento a seguir en caso de que, durante el recorrido del Centro de Trabajo se identifiquen personas trabajadoras potencialmente vulnerables, que estén o haya señales de estar en condiciones que atenten contra su dignidad y salud; dicho instrumento instruirá un mecanismo de revisión y coordinación para la atención de quejas o denuncias.

Estrategia 1.4. Ejecución de inspecciones ordinarias y extraordinarias, con la finalidad de garantizar la aplicación de inspecciones laborales de manera sistemática y oportuna, abordando situaciones tanto rutinarias como emergentes para fortalecer el cumplimiento de la normatividad laboral y proteger los derechos de los trabajadores.

Del total de inspecciones laborales en 2024, se realizaron más de **23 mil inspecciones extraordinarias**, el **70%** se orientaron en atender problemáticas urgentes o específicas, tales como denuncias de violaciones laborales, accidentes de trabajo o riesgos inminentes para la salud y seguridad de los trabajadores.

Este enfoque proactivo permitió a la STPS reaccionar de manera oportuna ante situaciones críticas, brindando soluciones efectivas y promoviendo el cumplimiento inmediato de las disposiciones legales.

Por otro lado, se realizaron más de **9 mil inspecciones ordinarias**, cifra que representa el **30%** del total de inspecciones realizadas, mismas que se realizaron con el propósito de supervisar de manera sistemática y preventiva los aspectos generales del cumplimiento de la normatividad laboral; orientarlas a revisar condiciones laborales en rubros como seguridad e higiene, jornadas laborales, pago de salarios y prestaciones, capacitación y el respeto a los derechos de las mujeres trabajadoras, entre otros.





La combinación de inspecciones ordinarias y extraordinarias permitió un abordaje integral en la vigilancia de las condiciones laborales, asegurando que los centros de trabajo cumplieran con los estándares establecidos y fomentando una cultura de respeto a los derechos laborales.

Estrategia 1.5. Fortalecer y ejecutar visitas de inspección laboral en materia de injerencia patronal, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de la normatividad laboral.

En cumplimiento de la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 1 de mayo de 2019, la STPS ha reforzado sus acciones de inspección en materia de injerencia patronal, con el objetivo de garantizar los derechos de libertad sindical y negociación colectiva auténtica; esta reforma marcó un hito al incorporar disposiciones que buscan consolidar una democracia sindical plena y evitar prácticas que vulneren la autonomía de las organizaciones sindicales.

Como parte de esta estrategia, se emitieron los *Criterios aplicables para la ejecución de las visitas de inspección en materia de injerencia patronal*, los cuales establecen directrices claras para la fiscalización de estas prácticas; estas inspecciones se derivan, en gran parte, de la Activación del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida, un procedimiento que permite atender quejas relacionadas con presuntas violaciones a los derechos laborales fundamentales.

Se llevaron a cabo **27 inspecciones laborales en materia de injerencia patronal**, que tuvieron como objetivo investigar y documentar posibles actos de injerencia patronal que pudieran limitar o condicionar la libertad sindical de los trabajadores. En cada caso, se evaluaron prácticas como la promoción de sindicatos favorecidos por los empleadores, la obstrucción de elecciones sindicales libres o cualquier otra acción que afectara la negociación colectiva genuina.

Dichas acciones no solo permitieron identificar y sancionar irregularidades, sino que también contribuyeron a fomentar una cultura de respeto a los derechos laborales, fortalecer la autonomía sindical y promover la equidad en las relaciones laborales.

Estrategia 1.6. Continuar con la vigilancia al cumplimiento de las obligaciones laborales con naturaleza económica.

Con la premisa de garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales de naturaleza económica como es el pago del Salario Mínimo, la Participación de los Trabajadores en las Utilidades y el Aguinaldo, se han realizado las inspecciones laborales, conforme a lo mandado en los respectivos criterios específicos emitidos para tal fin:





- Criterios que deben aplicar para el desarrollo del operativo de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas 2024, vigentes entre el 01 de junio y 31 de diciembre de 2024.
- Criterios aplicables para el desarrollo del operativo de salario mínimo 2024 en la zona libre de la frontera norte y el resto del país, así como la verificación y afiliación al INFONACOT, vigentes entre el 12 de agosto y el 30 de septiembre de 2024.
- Criterios aplicables para el desarrollo del operativo de la vigilancia del pago del aguinaldo correspondiente al año 2023, vigentes del 01 de enero y el 03 de febrero de 2024.

De esta manera, se ejecutaron acciones de inspección en la materia de **Condiciones Generales de Trabajo** ejecutándose más de **10 mil inspecciones laborales en beneficio de 1.9 millones de personas trabajadoras**; verificando así el cumplimiento puntual de las obligaciones de los empleadores, identificando posibles áreas de incumplimiento y promoviendo las medidas correctivas necesarias para asegurar que los derechos laborales se respeten de manera integral.

Estrategia 1.7. Ejecución de inspecciones orientadas a la reducción de accidentes y enfermedades de trabajo.

Se llevaron a cabo **más de 10 mil inspecciones en materia de Seguridad e Higiene**, en beneficio de **2.1 millones de personas trabajadoras**, enfocándose en verificar que los centros de trabajo cumplieran con las disposiciones legales y normativas en materia de seguridad y salud ocupacional, identificando y mitigando riesgos asociados a las actividades laborales.

Destaca de manera particular que la STPS implementó procedimientos estrictos para abordar situaciones críticas y, en los casos donde se identificaron riesgos inminentes que ponían en peligro la vida, salud o integridad de los trabajadores, se actuó de manera inmediata mediante la emisión de **22 procedimientos de restricción de acceso o limitación de operaciones**. De estas 13 se levantaron durante el ejercicio y 9 continuaron al cierre del mismo, situación que ejemplifica el enfoque preventivo y la firmeza con la que se busca salvaguardar la integridad de la fuerza laboral.

Las inspecciones incluyeron una evaluación integral de los sistemas de seguridad implementados en los centros de trabajo, abarcando aspectos como el mantenimiento de maquinaria, manejo de sustancias peligrosas, uso de equipo de protección personal, señalización de áreas de riesgo, planes de emergencia y capacitación en seguridad para los trabajadores.





De esta manera, la vigilancia continua y las medidas implementadas en este ámbito fortalecen el bienestar de la población trabajadora y consolidan un sistema laboral más justo y protegido, en beneficio de la sociedad.

Objetivo 2.

“Vigilar las disposiciones normativas en materia de subcontratación”.

Al cierre de 2024 el Registro de Prestadoras de Servicios Especializados y Obras Especializadas (REPSE) cuenta con **más de 147 mil avisos de registros** de personas físicas y morales como prestadoras de servicios especializados o ejecutores de obras especializadas, quienes tienen autorización para prestar servicios especializados.

Estrategia 2.1. Fiscalización masiva.

Un requisito indispensable para que las personas físicas o morales presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas, es encontrarse al corriente con sus obligaciones fiscales y de seguridad social. No obstante, durante la operación del REPSE se ha identificado que un porcentaje considerable de empresas activas en el Padrón Público de Contratistas de Servicios Especializados u Obras especializadas no mantiene ese estatus de cumplimiento, lo que puede traer consecuencias negativas en perjuicio de los trabajadores vinculados a dichas empresas.

En consecuencia, la DGIFT, a través de la Dirección del REPSE, se dio a la tarea de establecer los mecanismos de vigilancia para garantizar que los registros activos en el REPSE se encuentren al corriente de sus obligaciones fiscales y de seguridad social, lográndose a través del intercambio de información que se realiza con el IMSS, el SAT y el INFONAVIT de manera periódica. A través de dicho intercambio se identifican a aquellos registros con algún incumplimiento y en caso de no realizar las aclaraciones correspondientes, se procede a la baja inmediata del Padrón Público. Como resultado de dicha vigilancia **se cancelaron más de 16 mil registros**, conforme a las disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo.

Estrategia 2.2. Renovación de registros.





En 2024 se cumplieron los primeros 3 años de registro de aquellas empresas que quedaron inscritas en el Padrón Público en el 2021, por lo que tenían que realizar su proceso de renovación, el universo de empresas que se encontraba en ese supuesto era de **más de 80 mil personas físicas o morales que debían realizar el proceso de renovación**, de las que: **más de 42 mil empresas obtuvieron su renovación**, más de **25 mil no realizaron solicitud** de renovación; y, **más de 11 mil no acreditaron los requisitos**.

Estrategia 2.3. Vigilancia a sectores de riesgo.

El análisis de la información con que cuenta la STPS, así como la proporcionada por las Instituciones (SAT, IMSS, INFONAVIT, entre otros) es crucial para detectar posibles esquemas de subcontratación de servicios especializados contrarios a la norma, es por ello que la DGIFT, a través de la Dirección del REPSE, trabaja en el *Protocolo de inspección en materia de subcontratación*, en el que se establezcan los parámetros y metodología a seguir para la identificación de posibles incumplimientos a las disposiciones en materia de subcontratación.

Estrategia 2.4. Acciones de coordinación interinstitucional.

La STPS implementa acciones de inspección enfocadas a la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones en materia de subcontratación, destaca que éstas se realizan como actos de autoridad armonizados e interconectados con las demás autoridades involucradas en la vigilancia del cumplimiento de la norma, razón por la cual, se mantiene una constante comunicación y se realizan acciones coordinadas con el IMSS, el SAT, el INFONAVIT y la Procuraduría Fiscal de la Federación, entre otros entes públicos.

A partir del análisis de la información obtenida por parte de las autoridades involucradas y la recabada por la STPS, se ejecutaron acciones de vigilancia en visitas de constatación e inspecciones federales de trabajo, en las que se verificó el cumplimiento de la normativa en materia de subcontratación, a las personas físicas y morales que prestan servicios especializados como a los beneficiarios de sus servicios.

Objetivo 3.





“Verificar que el proceso de inspección se lleve a cabo de acuerdo con el marco normativo y lineamientos de operación vigentes por parte del personal encargado de realizar inspecciones, promoviendo la transparencia y la eficiencia en el proceso”.

Se fortalecieron las acciones de supervisión al proceso de inspección laboral, a efecto de garantizar la transparencia, integridad y eficacia en la ejecución de estas funciones fundamentales, con la implementación de actividades que se enfocaron en verificar el cumplimiento de los lineamientos, protocolos y disposiciones normativas aplicables, asegurando que las inspecciones laborales se desarrollen con apego a los principios de legalidad, imparcialidad y veracidad.

Estrategia 3.1. Supervisión al proceso de inspección.

Durante el periodo reportado se llevaron a cabo **8 visitas de supervisión** a las Oficinas de Representación Federal del Trabajo (ORFT) en los estados de Querétaro, Morelos, Sonora, Aguascalientes, Chihuahua, Chiapas, Nuevo León y Ciudad de México, así como 6 supervisiones específicas a inspectores federales del trabajo responsables de las inspecciones laborales. Estas acciones permitieron evaluar la correcta aplicación de los procedimientos y corroborar la autenticidad de los hechos reportados en los documentos, informes y actas derivados de las inspecciones.

Como resultado de estas supervisiones se identificaron inconsistencias o posibles irregularidades en algunos casos. Esto derivó en **9 vistas al órgano interno de control especializado** para que se realicen las indagaciones pertinentes e impongan, en su caso, las sanciones correspondientes. Estas medidas reafirman el compromiso de la STPS con el combate a prácticas indebidas y la mejora continua en los procesos de inspección.

La implementación de dichas acciones con un enfoque preventivo y correctivo ha contribuido a fortalecer el sistema de inspección laboral, garantizando que las actuaciones de los inspectores se realicen bajo altos estándares de calidad y transparencia. Asimismo, estas acciones buscan generar confianza entre los empleadores y los trabajadores, quienes dependen de una supervisión imparcial para asegurar el respeto a los derechos laborales y el cumplimiento de las obligaciones legales.

Estrategia 3.2. Implementar y desarrollar programas y metodologías actualizadas que permitan el asegurar que las acciones de supervisión sean eficientes.





Se diseñó e implementó un nuevo modelo de supervisión focalizada con base en el análisis sistemático y centralizado de datos provenientes de quejas, denuncias, accidentes y medidas precautorias a nivel nacional, con el apoyo del Sistema de Apoyo al Proceso Inspectivo (SIAPI). Lo que permite que las visitas de supervisión a las ORFT se ejecutaran con mayor precisión, abordando aspectos fundamentales como la administración del Directorio Nacional de Empresas (DNE), los procedimientos de inspección, la atención a quejas y denuncias, además del seguimiento a medidas precautorias y actuaciones de los inspectores federales del trabajo.

Dentro de los resultados destaca que se revisaron exhaustivamente los movimientos del DNE, garantizando la actualización y depuración de registros conforme a los resultados de inspección y documentación soporte. En el ámbito de los procedimientos de inspección se evaluaron los niveles de cumplimiento en relación con los programas operativos anuales, destacando el análisis de productividad por inspector y la equidad en la asignación de cargas laborales. Asimismo, se supervisó la atención oportuna a quejas y denuncias, asegurando un seguimiento efectivo a violaciones de derechos laborales y accidentes reportados en los centros de trabajo, conforme a los mecanismos de control establecidos.

En cuanto a las medidas precautorias y supervisión de inspectores se verificó la adecuada integración de expedientes relacionados con restricciones de acceso o limitación de operaciones y el cumplimiento de lineamientos operativos. Adicionalmente, se corroboró que las irregularidades detectadas durante las visitas fueran remitidas a las autoridades competentes para su resolución. Este modelo ha fortalecido la eficiencia y transparencia de las acciones de supervisión, contribuyendo al mejoramiento continuo del proceso de inspección laboral en México.

Objetivo 4.

“Implementar mejoras tecnológicas que permitan incrementar la eficiencia y reducir tiempos y costos en el proceso de inspección; así como mantener actualizados los ordenamientos jurídicos en materia laboral a fin de asegurar una Inspección del Trabajo moderna y eficaz”.

Estrategia 4.1. Ejecutar la actualización y puesta en marcha de los sistemas informáticos a fin de eficientar la calidad de la inspección y la mejora de la gestión pública.





Se ha dado un importante impulso a la actualización y puesta en marcha de los sistemas informáticos que se han diseñado para modernizar el proceso de inspección, permitiendo una gestión eficiente. Esta modernización busca incrementar la eficiencia, la cobertura y la transparencia en las funciones de vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral, contribuyendo a un mejor control y seguimiento.

- **Sistema Informático de Apoyo al Proceso Inspectivo (SIAPI) / Sistema Informático del Procedimiento Administrativo Sancionador (SIPAS).**

Se rediseñó y reformuló el SIAPI-SIPAS, con base en un análisis exhaustivo de los procesos de inspección, para integrar todas las etapas del procedimiento: desde la programación de inspecciones, la generación de documentos previos, las visitas a los centros de trabajo, la elaboración y análisis del acta de inspección, hasta la activación de expedientes sancionadores cuando se detecten incumplimientos. Este sistema incluye la dictaminación, la emisión de emplazamientos y el seguimiento de las actuaciones necesarias hasta su resolución, lo que fortalece la capacidad institucional para actuar frente a irregularidades detectadas.

La implementación del SIAPI y su interacción con el SIPAS ofrece beneficios sustanciales al proporcionar mecanismos de control que optimizan tanto el trabajo individual como el grupal; estas herramientas permiten no solo mejorar la calidad y cobertura de las inspecciones, sino también garantizar la transparencia y eficacia en la vigilancia laboral, asegurando condiciones dignas y seguras para los trabajadores.

- **Directorio Nacional de Empresas (DNE).**

Con el objetivo de fortalecer el funcionamiento del Directorio Nacional de Empresas (DNE) como herramienta clave en la vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral, se conformó el "*Grupo de Trabajo del DNE*" que, a la fecha, ha llevado a cabo seis reuniones para implementar mejoras estratégicas; este esfuerzo ha permitido establecer acciones fundamentales que garantizan la operación eficiente y la modernización del sistema. Entre las principales acciones destacan:

- Formulación de criterios de operación del DNE, asegurando un marco normativo y operativo actualizado que rija su funcionamiento.
- Actualización de los usuarios autorizados para ingresar al sistema, fortaleciendo los mecanismos de seguridad y control en la administración de datos.





- Inicio de un proceso de actualización, valoración e interconexión entre plataformas, con el fin de garantizar que la información contenida sea confiable, integral y accesible.

Estas acciones marcan el inicio del diseño de una nueva plataforma para el DNE que integrará herramientas avanzadas de validación e interconexión de información.

- **Sistema de Quejas y Accidentes Laborales (SIQAL).**

En el marco de las estrategias de modernización tecnológica y mejora de la gestión pública, se llevó a cabo el desarrollo del SIQAL, que permitirá gestionar de manera puntual las quejas y accidentes laborales presentados por los ciudadanos, ofreciendo un mecanismo transparente y eficiente para conocer y monitorear el estatus de atención por parte de la STPS.

El diseño del SIQAL ha incluido una etapa inicial de desarrollo y pruebas piloto, logrando validar su funcionalidad y adecuación a los requerimientos operativos; actualmente, el sistema se encuentra en operación productiva, marcando un avance significativo en la digitalización de los procesos relacionados con la atención a quejas y accidentes laborales.

Para garantizar la adecuada utilización de esta herramienta se capacitó a los coordinadores regionales y a los encargados de las Oficinas de Representación Federal del Trabajo, asegurando que el personal clave esté preparado para emplear el sistema de manera efectiva.

- **Sistema de Inteligencia de Datos para la Inspección Laboral (SIDIL).**

Con el propósito de fortalecer las capacidades analíticas en la supervisión del cumplimiento de la normatividad laboral, se han iniciado los trabajos para la implementación del SIDIL, el cual representará un avance significativo en la modernización de los procesos de inspección, al ser una herramienta basada en inteligencia de datos y analítica predictiva, orientada a identificar y prevenir riesgos de incumplimiento en los centros de trabajo.

El SIDIL procesará y explotará múltiples fuentes de información internas y externas, generando predicciones de probabilidad de incumplimientos normativos en los centros de trabajo, estas probabilidades se asignarán de manera individual a los registros del DNE, permitiendo priorizar aquellos con mayor riesgo de incumplimiento. A través de esta tecnología, se generarán universos focalizados de centros de trabajo considerados de alto riesgo, que se utilizarán para diseñar y ejecutar operativos de inspección más precisos y efectivos.





La implementación de esta herramienta permitirá a la STPS optimizar sus recursos y mejorar la calidad de las inspecciones, enfocándose en áreas de mayor vulnerabilidad.

Estrategia 4.2. Actualizar y emitir los ordenamientos jurídicos en materia de la inspección del trabajo, con el fin de brindar mayor claridad y certeza jurídica.

Durante 2024 se han puesto en marcha actualizaciones y emisiones de normatividad secundaria indispensables para brindar mayor certeza y claridad de las normas, destacando la emisión de:

- ACUERDO que modifica el diverso por el que se dan a conocer las Disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo.
- ACUERDO que modifica el diverso por el que se determina la circunscripción territorial de las direcciones de coordinación regional, oficinas de representación federal del trabajo y unidades subalternas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y se delegan facultades en las unidades subalternas.
- Protocolo para la inspección laboral con perspectiva de género.
- Protocolo de inspección para prevenir y erradicar el trabajo infantil y proteger el trabajo adolescente en edad permitida.
- Criterios que deben aplicar para el desarrollo del operativo de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas 2024.
- Criterios aplicables para el desarrollo del operativo de salario mínimo 2024 en la zona libre de la frontera norte y el resto del país, así como la verificación y afiliación al INFONACOT.
- Criterios aplicables para la ejecución de las visitas de inspección en materia de injerencia patronal.

Estas actualizaciones fortalecen el marco normativo de la inspección del trabajo, proporcionando herramientas jurídicas modernas y adaptadas a las necesidades actuales del entorno laboral. De esta manera se avanza en el compromiso de promover condiciones laborales justas, equitativas y seguras para todas las personas trabajadoras.

Objetivo 5.

“Fomentar la adopción de mecanismos alternos al cumplimiento normativo en las empresas, impulsando la autorregulación y el uso de prácticas laborales responsables, al tiempo que se supervisa el cumplimiento efectivo de las obligaciones laborales sin recurrir necesariamente a la inspección tradicional”.





La Dirección General de Inspección Federal del Trabajo ha desempeñado un papel fundamental en calidad de asesor en el seno del Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, participando activamente en las sesiones llevadas a cabo. Este comité, investido con la facultad de elaborar proyectos de normas oficiales mexicanas, desempeña un rol crucial al fomentar el cumplimiento de dichas normativas en el ámbito de seguridad y salud laboral.

Estrategia 5.1. Realizar visitas de evaluación de desempeño y asesoría en la operación del programa de autogestión en seguridad y salud en el trabajo.

En el marco del Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST) se llevaron a cabo importantes acciones de colaboración enfocadas en fortalecer las capacidades de las empresas para garantizar entornos laborales seguros y saludables.

Entre los principales logros se encuentra la realización de nueve reuniones de dictaminación, en las que se evaluaron **77 solicitudes de reconocimiento** como "Empresa Segura", presentadas por las ORFT. Como resultado de este proceso **23 empresas obtuvieron el reconocimiento**, lo que refleja un cumplimiento destacado en la implementación de medidas de seguridad y salud laboral bajo los lineamientos del PASST.

Asimismo, se efectuaron cinco visitas de evaluación de desempeño y asesoría, orientadas a mejorar la operación del Programa de Autogestión; durante estas visitas se ofreció capacitación especializada al personal encargado del PASST en los departamentos de Previsión Social e Inspección del Trabajo, reforzando sus habilidades para promover y supervisar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en los centros de trabajo.

Estas acciones consolidan el compromiso con la mejora continua en los espacios laborales y la promoción de condiciones seguras para los trabajadores

Estrategia 5.2. Realizar visitas de seguimiento a organismos de evaluación de la conformidad, con la finalidad de garantizar que continúan operando de conformidad con la aprobación otorgada para su funcionamiento.

Se llevaron a cabo **6 visitas de seguimiento** a organismos de evaluación de la conformidad; lo que permitió verificar la correcta implementación de los procedimientos y estándares





establecidos en la aprobación inicial, asegurando que estos organismos mantengan prácticas alineadas con las disposiciones normativas vigentes.

Además, como parte del compromiso por mejorar y optimizar los procesos administrativos, se implementaron acciones para eficientar el proceso de aprobación de los organismos privados, incluidas la actualización y homologación de observaciones aplicables a los Organismos Privados para la Evaluación de la Conformidad en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, relacionadas con las Normas Oficiales Mexicanas. Estas observaciones se estandarizaron para garantizar mayor transparencia y uniformidad en los criterios de evaluación.

Para fortalecer estos esfuerzos se llevaron a cabo mesas de trabajo con el objetivo de agilizar el proceso de aprobación y garantizar el cumplimiento de los objetivos en tiempo y forma.

Estrategia 5.3. Realizar visitas de asesoría y asistencia técnica como parte de la operación del Programa de Verificación Laboral Voluntaria (VELAVO).

La plataforma del VELAVO se presentó con el fin de facilitar a las empresas el cumplimiento de sus obligaciones laborales. Dicho aplicativo es un mecanismo alternativo a la inspección a través del cual, de manera voluntaria, los centros de trabajo del país declaran su cumplimiento de la normativa laboral, para que las personas trabajadoras cuenten con condiciones laborales dignas. Lo anterior, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

Los centros de trabajo pueden hacer sus declaraciones de cumplimiento por medio de una plataforma informática, a través de la cual podrán adherirse en las materias de Condiciones Generales de Trabajo (CGT); Capacitación, Adiestramiento y Productividad (CAP); y Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

Al 30 de septiembre de 2024, fueron **940 centros de trabajo los que formularon su registro**, específicamente en las materias de Condiciones Generales de Trabajo y Capacitación Adiestramiento y Productividad; de ellos, **299 centros de trabajo cuentan con el beneficio del VELAVO**, mientras que los centros restantes continúan con las gestiones que les permitirán alcanzarlo.

Cabe destacar que el número de **personas trabajadoras** en los centros que formularon su registro asciende a **más de 276 mil**.

Objetivo 6.





“Incentivar el profesionalismo de los Inspectores Federales del Trabajo mediante capacitaciones que brinden conocimientos generales, específicos y técnicos, para garantizar el óptimo desempeño de sus funciones”.

Estrategia 6.1. Realizar un diagnóstico con el fin de detectar las necesidades específicas de capacitación del personal inmerso en el proceso inspectivo.

Durante 2024 se ejecutó un diagnóstico y se generó el Programa Anual de Capacitación, resultado de éste se llevaron a cabo los respectivos cursos de capacitación, destacando en temas sobre seguridad y salud en el trabajo, con el proceso de administración de la Inspección del Trabajo. Estos cursos buscan homologar la vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral y reforzar los conocimientos de los inspectores a fin de mejorar su desempeño y brindar certidumbre a los factores de la producción.

Estrategia 6.2. Brindar capacitación al personal inmerso en el proceso de inspección orientada a conocimientos técnicos y específicos a efecto de garantizarles las habilidades y el adiestramiento necesarios para el desempeño de sus funciones en apego a las disposiciones laborales.

Se han llevado a cabo **22 cursos de capacitación** tanto en línea como presenciales, en los que se contó con una asistencia total de **1,452 personas**, destacando temas sobre seguridad y salud en el trabajo, con enfoque en desincentivar el trabajo infantil y eliminar la trata de personas.

Asimismo, la STPS en colaboración con el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos (DOL) mediante el American Institutes for Research México (AIR México), puso en marcha los Módulos 1 y 2 del *“Diplomado Inspección Federal del Trabajo”* diseñado por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) en el *Sistema de Capacitación a Distancia de la Inspección del Trabajo* (SICADIT) mismo que se han impartido a 169 participantes.

De igual manera de la mano con el DOL, entre octubre y noviembre se capacitó a **20 inspectores federales del trabajo** de la STPS en la Academia Nacional de Salud y Seguridad Minera en Virginia Occidental, en donde adquirieron conocimientos técnicos y mejores prácticas de vigilancia para





la industria minera, a fin de reducir los accidentes y promover la seguridad y salud entre los trabajadores.

Estrategia 6.3. Otorgar cursos de capacitación al personal inmerso en el proceso de inspección relacionados con los Protocolos de Inspección publicados y que se publiquen durante el presente año.

Durante 2024 se realizaron cursos nacionales de capacitación dirigidos a los encargados de las ORFT e inspectores sobre los dos protocolos emitidos, ese año, es decir: *Protocolo para la inspección laboral con perspectiva de género* y el *Protocolo de inspección para prevenir y erradicar el trabajo infantil y proteger el trabajo adolescente en edad permitida*.

Estrategia 6.4. Brindar capacitación en temas relacionados con los mecanismos alternos a la inspección, considerando al menos los programas de cumplimiento voluntario y los organismos de evaluación de la conformidad.

Se realizaron **8 eventos de difusión** dirigidos a empresarios y trabajadores, a los que acudieron **1,551 personas**; siendo estos instrumentos para conocer sus derechos y obligaciones en materia laboral.

Es de señalar que se llevó a cabo una reestructuración profunda en la inspección federal del trabajo, al implementar por primera vez una serie de acciones innovadoras en materia de coordinación interinstitucional, cruce de datos y vinculación activa con otras autoridades clave; dado que, históricamente, no se mantenía una colaboración estrecha con instituciones esenciales para garantizar la vigilancia del cumplimiento de los derechos laborales. Dicha situación cambió radicalmente al instrumentarse mecanismos normativos, operativos e informáticos que permiten el intercambio continuo de información.

Gracias a estas medidas **se logró incrementar significativamente la calidad de las inspecciones y la eficiencia en la detección de irregularidades, la efectividad de las inspecciones pasó de un 60% en 2018 a un 90% en 2024**. Dado que, antes de 2018 solo se lograba completar poco más de la mitad de las inspecciones programadas, actualmente 9 de cada 10 inspecciones son realizadas de manera efectiva por los inspectores en los centros de trabajo.





Con lo anterior, se hace fehaciente que las acciones implementadas han tenido un impacto real y positivo en la protección de los derechos de los trabajadores y se ha optimizado el uso de recursos humanos, financieros y materiales, logrando hacer mucho más con menos.





RESULTADOS DERIVADOS DE LAS INSPECCIONES

Las inspecciones laborales realizadas por la STPS tienen como propósito garantizar el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo en aspectos fundamentales para la protección de los derechos de los trabajadores. Estas inspecciones abarcan tres áreas principales: Condiciones Generales de Trabajo, Capacitación y Adiestramiento, y Seguridad e Higiene. A través de estas acciones, se busca asegurar el respeto a prestaciones, seguridad social, salarios, jornadas laborales y el cumplimiento de normativas relacionadas con la seguridad y salud laboral.

En los casos donde se identifican violaciones a la normatividad, se inicia el proceso administrativo sancionador, permitiendo a la autoridad laboral imponer las medidas correspondientes. Aunque los incumplimientos varían según las actividades económicas de los centros de trabajo inspeccionados, destaca la gravedad de las violaciones relacionadas con las Normas de Seguridad e Higiene.

Para reforzar su labor, la STPS mantiene un monitoreo continuo mediante el análisis de medios de comunicación, redes sociales, reportes empresariales y datos derivados de quejas, denuncias y accidentes laborales, lo que contribuye a mejorar las condiciones laborales en México.

CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO

En esta materia en las inspecciones se verifica que los patrones cumplan con las disposiciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo, los contratos individuales, colectivos y contratos Ley. Esto incluye:

- El acceso a prestaciones sociales como seguridad social, aguinaldo, reparto de utilidades y vacaciones.
- El registro patronal ante el INFONACOT, IMSS e INFONAVIT, así como el cumplimiento correcto de los enteros correspondientes.
- El respeto a las jornadas laborales y el pago puntual y correcto de los salarios, de acuerdo con la ley y los contratos.
- La observancia de las obligaciones derivadas de la subcontratación, conforme a la normativa vigente.

Asimismo, se comprueba que las empresas dispongan y apliquen protocolos para prevenir la discriminación, violencia, acoso y hostigamiento, además de medidas para erradicar el trabajo forzoso e infantil.

Estas acciones buscan proteger la dignidad de los trabajadores y fomentar entornos laborales inclusivos y libres de violencia.





CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

En esta materia, se supervisa que los centros de trabajo cumplan con las obligaciones de capacitación y adiestramiento estipuladas en la Ley Federal del Trabajo. Esto incluye la implementación de planes y programas de capacitación que favorezcan el desarrollo de las competencias de los trabajadores, contribuyendo a su crecimiento profesional y al incremento de la productividad en las empresas.

SEGURIDAD E HIGIENE

El cumplimiento de las Normas Oficiales Mexicanas (NOM) en materia de seguridad y salud en el trabajo es una prioridad en las inspecciones, pues estas regulaciones buscan prevenir riesgos laborales y reducir la incidencia de accidentes y enfermedades ocupacionales.

De igual modo, resulta relevante señalar que la Inspección Federal del Trabajo enfrenta retos significativos como promotor de condiciones dignas de trabajo. Entre los principales desafíos están fortalecer la cobertura y eficacia de las inspecciones, dado el amplio espectro de actividades económicas y la diversidad de condiciones laborales en el país es necesario avanzar en la profesionalización y especialización de los inspectores, equipándolos con herramientas tecnológicas y capacitación continua que permitan una supervisión más ágil y precisa, especialmente en sectores críticos como el agroindustrial, la construcción y la minería.

De igual modo, resulta prioritario implementar estrategias para combatir la evasión de obligaciones patronales en materia de seguridad social, subcontratación indebida y cumplimiento de jornadas laborales, promoviendo una cultura de cumplimiento normativo basada en la transparencia y la colaboración entre empresas y autoridades.

Los retos son apremiantes, pues los datos reflejan una alta incidencia de enfermedades ocupacionales y accidentes laborales, lo que evidencia el rezago en la implementación de medidas preventivas por parte de muchas empresas; es fundamental reforzar la supervisión del cumplimiento de las Normas Oficiales Mexicanas (NOM) en materia de Seguridad e Higiene, con especial atención a sectores con alta exposición a riesgos.





7. AUTORIDAD ENCARGADA DE SU EJECUCIÓN

El presente Programa de Inspección 2025, estará a cargo de esta Dependencia y para su ejecución se auxiliará de las siguientes unidades administrativas: la Unidad de Trabajo Digno, la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, la Dirección General de Previsión Social, la Dirección General de Capacitación Laboral, la Dirección General de Asuntos Jurídicos, la Dirección General de Tecnologías de la Información, la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo, las Direcciones de Coordinación Regional y las Oficinas de Representación Federal del Trabajo.

8. PERIODO DE APLICACIÓN

El presente Programa de Inspección será aplicable durante el ejercicio fiscal 2025.





9. OBJETIVOS

El Programa se plantea un conjunto de objetivos que buscan contribuir de manera significativa a la promoción de condiciones laborales justas, equitativas y respetuosas de los derechos fundamentales de los trabajadores, con un enfoque claro en la erradicación de prácticas contrarias a la normatividad y con un enfoque basado en la mejora continua.

Objetivo 1. Realizar inspecciones estratégicas focalizadas en sectores críticos promoviendo ambientes laborales seguros, el cumplimiento de derechos laborales y la prevención de riesgos ocupacionales, con énfasis en la equidad y la inclusión.

Objetivo 2. Asegurar el cumplimiento de la normativa en materia de subcontratación laboral mediante acciones de vigilancia y promoción de buenas prácticas.

Objetivo 3. Garantizar la transparencia, ética y profesionalismo en la actuación del personal inspectivo, fortaleciendo los mecanismos de supervisión y capacitación.

Objetivo 4. Modernizar los procesos de inspección mediante el uso de tecnologías de la información y la mejora de protocolos de actuación, asegurando una Inspección Federal del Trabajo moderna y eficaz.

Objetivo 5. Fomentar la adopción de mecanismos alternativos de cumplimiento normativo, promoviendo la autorregulación empresarial y las buenas prácticas laborales.

Objetivo 6. Optimizar el manejo de los recursos financieros, humanos y tecnológicos asignados a la Inspección Federal del Trabajo mediante procesos austeros, eficientes y transparentes.

Mediante el cumplimiento de dichos objetivos se contribuirá a crear un entorno laboral más seguro, justo, ético y eficiente, promoviendo la legalidad y el cumplimiento de las normativas laborales, conforme a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo; además, la implementación de mejoras tecnológicas y la promoción de mecanismos alternativos podrían resultar en un sistema de inspección más moderno y adaptable a los cambios.





10. ESTRATEGIAS Y ACCIONES

Derivado de cada uno de los objetivos se desglosan las estrategias y acciones que se ejecutarán como parte del Programa de Inspección 2025 con el enfoque de combatir las prácticas contrarias a los derechos laborales y en articulación en la mejora de las condiciones de los trabajadores, tal como se señala, a continuación.

Objetivo 1. “Realizar inspecciones estratégicas focalizadas en sectores críticos promoviendo ambientes laborales seguros, el cumplimiento de derechos laborales y la prevención de riesgos ocupacionales, con énfasis en la equidad y la inclusión”.

Estrategia 1.1. Fortalecer e instrumentar mecanismos de vigilancia sobre grupos vulnerables.

- 1.1.1. Fortalecer la vigilancia para prevenir y erradicar el trabajo infantil y proteger el trabajo adolescente en edad permitida.
- 1.1.2. Implementar acciones transversales y de inspección laboral con perspectiva de género para garantizar la igualdad laboral y prevenir la violencia en los centros de trabajo.
- 1.1.3. Fortalecer e instrumentar mecanismos de vigilancia para prevenir y detectar la trata de personas en los centros de trabajo.
- 1.1.4. Impulsar la inclusión laboral verificando la aplicación de medidas de accesibilidad e inclusión para personas con discapacidad.

Estrategia 1.2. Ejecución de inspecciones con la finalidad de garantizar la aplicación de inspecciones laborales de manera sistemática y oportuna, abordando situaciones tanto rutinarias como emergentes para fortalecer el cumplimiento de la normatividad laboral y proteger los derechos de los trabajadores.

- 1.2.1. Realizar inspecciones en materia de Capacitación y Adiestramiento con el objeto de evaluar la efectividad de los programas de capacitación y adiestramiento para asegurar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores a recibir formación adecuada y pertinente.





- 1.2.2. Realizar inspecciones en materia de Condiciones Generales de Trabajo focalizando la vigilancia en los derechos más vulnerados, con la finalidad de identificar y abordar áreas específicas de vulnerabilidad en las condiciones de trabajo, para fortalecer la protección de los derechos laborales de los trabajadores.
- 1.2.3. Realizar inspecciones en materia de Seguridad e Higiene con la finalidad de verificar el cumplimiento del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo y de las Normas Oficiales Mexicanas (NOM) relacionadas con la seguridad y salud laborales para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, protegiendo así los derechos de los trabajadores.
- 1.2.4. Realizar inspecciones focalizadas a actividades y sectores empresariales como son: agricultura y agroindustria, construcción, textil y manufactura, tabacalera, industria turística, minería, petroquímica y comercialización de hidrocarburos, automotriz, productoras de alimentos o bebidas, así como de servicios de banca y crédito.

Estrategia 1.3. Priorizar la vigilancia en sectores de riesgo para mitigar accidentes laborales y enfermedades de trabajo.

- 1.3.1. Ejecutar inspecciones focalizadas en seguridad y salud en sectores críticos.
- 1.3.2. Establecer una estrecha vinculación con las autoridades marítimas a efecto de dar seguimiento respecto de los accidentes laborales en buques con bandera mexicana.
- 1.3.3. Realizar un seguimiento permanente de las quejas, denuncias y reportes relacionados con los accidentes para identificar áreas de riesgo y tomar medidas preventivas que contribuyan a la reducción de accidentes laborales.
- 1.3.4. Establecer de manera sistematizada la captación, seguimiento y monitoreo de las quejas y accidentes labores con objeto de facilitar la recepción, registro y análisis de quejas y accidentes laborales, permitiendo una respuesta rápida y eficaz para corregir las condiciones de riesgo y prevenir futuros incidentes.





Estrategia 1.4. Ejecutar acciones estratégicas para promover la seguridad y salud de los trabajadores en la industria minera.

- 1.4.1. Establecer acciones de colaboración y concertación con dependencias y entidades a efecto de promover la seguridad y salud en la industria minera.
- 1.4.2. Atender de manera prioritaria las quejas y denuncias relacionadas con los accidentes laborales de los centros de trabajo mineros.
- 1.4.3. Ejecutar acciones de inspección en los Centros de Trabajo dedicados a la minería, promoviendo condiciones de seguridad y salud, así como el cumplimiento de la normatividad laboral.
- 1.4.4. Generar criterios y medidas que aseguren la vigilancia de las medidas de seguridad y salud en la industria minera.

Estrategia 1.5. Fortalecer la inspección laboral para garantizar el respeto a los derechos colectivos de los trabajadores, promoviendo la libre asociación y la participación sindical.

- 1.5.1. Ejecutar visitas de inspección laboral en materia de injerencia patronal con la finalidad de garantizar la libre asociación y participación sindical de acuerdo con la normativa laboral.
- 1.5.2. Continuar con la verificación de los procedimientos de consulta de contratos colectivos del trabajo en las organizaciones sindicales, evitando prácticas que puedan afectar la autonomía y representatividad de los sindicatos.
- 1.5.3. Fortalecer los mecanismos de coordinación para la supervisión de los procedimientos sindicales, asegurando que se respeten los principios de libertad, democracia, transparencia y representatividad.

Estrategia 1.6. Continuar con la vigilancia al cumplimiento de las obligaciones laborales con naturaleza económica.





- 1.6.1. Vigilar el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con la Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU) con la finalidad de verificar que las empresas cumplan con la distribución y pago, conforme a la legislación laboral vigente.
- 1.6.2. Vigilar el cumplimiento de las obligaciones vinculadas al Salario Mínimo con la finalidad de que las empresas respeten y cumplan con los estándares establecidos, asegurando condiciones salariales justas y acorde con la normativa laboral.
- 1.6.3. Vigilar el cumplimiento de las obligaciones asociadas al aguinaldo a fin de verificar que las empresas cumplan con la obligación de otorgarlo a los trabajadores en los términos establecidos por la ley.

Objetivo 2. “Asegurar el cumplimiento de la normativa en materia de subcontratación laboral mediante acciones de vigilancia y promoción de buenas prácticas”.

Estrategia 2.1. Promover el cumplimiento de la normatividad en materia de subcontratación conforme a lo dispuesto en los artículos 13 y 15 de la LFT.

- 2.1.1. Establecer una estrecha vinculación con las autoridades involucradas en la implementación de la reforma en materia de subcontratación.
- 2.1.2. Emitir e implementar el *Protocolo de Inspección del trabajo en materia de subcontratación*, para la vigilancia del cumplimiento de la normatividad.

Estrategia 2.2. Realizar la validación de las solicitudes de registro, actualización y renovación de registro de las personas físicas o morales conforme a lo dispuesto en los artículos 13 y 15 de la LFT.

- 2.2.1. Ejecutar acciones de atención ciudadana y orientación a la población respecto del Padrón Público de Contratistas de Servicios Especializados u Obras Especializadas.
- 2.2.2. Implementar el control, seguimiento, monitoreo, valoración de las solicitudes de registro, modificación y renovación en el Padrón Público de Contratistas de Servicios Especializados u Obras Especializadas.





Estrategia 2.3. Analizar la información obtenida a partir del acervo de información del REPSE, generando inteligencia de datos para fortalecer las acciones inspectivas en materia de subcontratación.

2.3.1. Realizar análisis de datos y procesamiento de información, a efecto de llevar a cabo una revisión de empresas contenidas en el Padrón Público de Contratistas de Servicios Especializados u Obras Especializadas, para la detección de irregularidades en materia de subcontratación de las empresas registradas.

2.3.2. Ejecutar inspecciones específicas a empresas registradas en el Padrón Público de Contratistas.

Estrategia 2.4. Mejorar la calidad del servicio de atención ciudadana REPSE para facilitar el registro de las personas físicas con actividad empresarial o personas morales, priorizando la atención a los centros de trabajo que realicen directamente el trámite sin intermediarios.

2.4.1. Desarrollar e implementar mejoras a la plataforma REPSE a efecto de promover la eficiencia y eficacia.

2.4.2. Rediseñar e implementar los procedimientos de atención telefónica y correo electrónico.

Objetivo 3. *"Garantizar la transparencia, ética y profesionalismo en la actuación del personal inspectivo, fortaleciendo los mecanismos de supervisión y capacitación."*

Estrategia 3.1. Supervisar la actuación de los inspectores federales y las Oficinas de Representación Federal del Trabajo.

3.1.1. Ejecutar acciones de supervisión a los Inspectores Federales del Trabajo vinculados en el proceso de inspección con el propósito de asegurar que desempeñan sus actividades en estricto cumplimiento a la normatividad.

3.1.2. Supervisar a las Oficinas de Representación Federal del Trabajo y sus Unidades Subalternas con el fin de verificar que la labor de inspección se realice de manera homogénea y conforme a la normatividad y criterios aplicables.





3.1.3. Seguimiento de las actividades de supervisión y, en su caso, dar vista a las autoridades correspondientes para que se instauren los procedimientos de imposición de sanciones a los servidores públicos que incurran en causas especiales de responsabilidad. Lo anterior, con el objeto de inhibir posibles actos de corrupción y promover que la actuación sea realizada en estricto cumplimiento a la normatividad laboral.

Estrategia 3.2. Profesionalizar al personal a través de programas de formación técnica y ética.

3.2.1. Capacitar a los inspectores en el uso de tecnologías y herramientas digitales de inspección, así como en la implementación de buenas prácticas.

3.2.2. Brindar formación en temas emergentes y ante los cambios normativos.

Estrategia 3.3. Evaluar y calificar la validez, relevancia y credibilidad de la información recopilada y/o exhibida durante una inspección laboral.

3.3.1. Calificar los expedientes de inspección realizados.

3.3.2. Valorar las pruebas que exhiban las empresas como resultado de las inspecciones ejecutadas.

Objetivo 4. “Modernizar los procesos de inspección mediante el uso de tecnologías de la información y la mejora de protocolos de actuación, asegurando una Inspección Federal del Trabajo moderna y eficaz”.

Estrategia 4.1. Ejecutar la actualización y puesta en marcha de los sistemas informáticos a fin de efficientar la calidad de la inspección y la mejora de la gestión pública.

4.1.1. Consolidar la actualización y modernización del SIAPI.

4.1.2. Ejecutar acciones para promover la actualización del DNE.

4.1.3. Implementar el SIQAL permitiendo la interoperabilidad de procesos y garantizando la captación, seguimiento y monitoreo laboral.





4.1.4. Implementar y consolidar la utilización del SIDIL, como una herramienta efectiva para el análisis predictivo de riesgos en los centros de trabajo.

Estrategia 4.2. Actualizar y emitir los ordenamientos jurídicos en materia de la inspección del trabajo con el fin de brindar mayor claridad y certeza jurídica.

4.2.1. Realizar y emitir los lineamientos Operativos de Inspección y de Calificación de Actas para garantizar la aplicabilidad de los procesos de inspección.

4.2.2. Emitir los documentos jurídicos, criterios y opiniones que resulten necesarias para garantizar que el proceso de inspección se encuentra actualizado con los cambios normativos.

4.2.3. Establecer criterios y procedimientos técnicos para la inspección y vigilancia del cumplimiento de obligaciones tales como negativa patronal, comprobación de medidas, calificación de actas, entre otros.

4.2.4. Emitir y actualizar los indicadores de inspección que se revisan y que derivan de las Normas Oficiales Mexicanas, así como de la Ley Federal del Trabajo y demás acuerdos normativos, en beneficio de los trabajadores.

4.2.5. Realizar análisis de la información recopilada en las visitas de inspección para alimentar al proceso de actualización del marco normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Objetivo 5. “Fomentar la adopción de mecanismos alternativos de cumplimiento normativo, promoviendo la autorregulación empresarial y las buenas prácticas laborales”.

Estrategia 5.1. Implementar acciones que fomenten el uso de los mecanismos alternativos de cumplimiento normativo en las empresas, la autorregulación y el uso de prácticas laborales responsables.





- 5.1.1. Realizar visitas de evaluación de desempeño y asesoría en la operación del programa de autogestión en seguridad y salud en el trabajo.
- 5.1.2. Participar en la validación de la normatividad en seguridad y salud en el trabajo autoseleccionada por el propio centro de trabajo, y en el contenido del PASST. Esto de acuerdo con lo dispuesto en los *Lineamientos Generales de Operación del Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo*.
- 5.1.3. Participar en la realización de las evaluaciones integrales solicitadas por los centros de trabajo que participan en el PASST.
- 5.1.4. Realizar visitas de asesoría y asistencia técnica como parte de la operación del Programa de Verificación Laboral Voluntaria (VELAVO).
- 5.1.5. Consolidar la actualización del procedimiento en la valoración y de los organismos privados para la evaluación de la conformidad de las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- 5.1.6. Realizar visitas de seguimiento a organismos de evaluación de la conformidad, con la finalidad de garantizar que continúan operando con la aprobación otorgada para su funcionamiento.

Objetivo 6. “Optimizar el manejo de los recursos financieros, humanos y tecnológicos asignados a la Inspección Federal del Trabajo mediante procesos austeros, eficientes y transparentes”.

Estrategia 6.1. Maximizar el impacto del presupuesto asignado, fortalecer la capacidad institucional y avanzar hacia una inspección laboral más eficiente, ética y alineada con las necesidades del país.

- 6.1.1. Realizar la selección y contratación de inspectores laborales y personal bajo criterios de mérito, competencia y ética profesional.
- 6.1.2. Diseñar y ejecutar presupuestos basados en resultados, priorizando las actividades de inspección y supervisión en sectores estratégicos y reduciendo gastos no esenciales.





11.METAS

Como parte del Programa de Inspección 2025 de la STPS se tendrá una meta de 43,000 inspecciones, las cuales se distribuyen de la siguiente manera:

Inspecciones	Meta
Ordinarias	8,600
Extraordinarias	34,400
Meta anual 2025	43,000





12.DIRECTORIO

Marath Baruch Bolaños López

Secretario del Trabajo y Previsión Social

Alejandro Salafranca Vázquez

Jefe de la Unidad de Trabajo Digno

Fernando Jordan Siliceo del Prado

Director General de Inspección Federal del Trabajo

Omar Nacib Estefan Fuentes

Director General de Previsión Social

Manuel Arturo Garcia Urrutia Martínez

Director General de Capacitación Laboral

Roberto Francisco Gerhard Tuma

Director General de Investigación y Estadísticas del Trabajo

José Luis Sánchez Cuazitl

Director General de Asuntos Jurídicos

Ulises Javier García Velázquez

Director General de Tecnologías de la Información