

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

REGLAMENTO General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Presidencia de la República.

ENRIQUE PEÑA NIETO, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, en ejercicio de la facultad que me confiere la fracción I del artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y con fundamento en los artículos 31 y 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y 550, 992, 1008 y 1009 de la Ley Federal del Trabajo, he tenido a bien expedir el siguiente

REGLAMENTO GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y APLICACIÓN DE SANCIONES

TÍTULO PRIMERO

DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO ÚNICO

DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS GENERALES

ARTÍCULO 1. El presente ordenamiento rige en todo el territorio nacional y tiene por objeto reglamentar la Ley Federal del Trabajo, en relación con el procedimiento para promover y vigilar el cumplimiento de la legislación laboral y la aplicación de sanciones por violaciones a la misma en los centros de trabajo. Su aplicación corresponde tanto a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como a las autoridades de las entidades federativas en el ámbito de sus respectivas competencias.

Las disposiciones conducentes de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo y las leyes que regulen el procedimiento administrativo de las entidades federativas, se aplicarán a los procedimientos previstos en este Reglamento.

ARTÍCULO 2. Para los efectos de este Reglamento, se entenderá por:

I. Autoridad del Trabajo: Las dependencias o unidades administrativas, federales, estatales o del Distrito Federal, que cuentan con facultades para vigilar el cumplimiento de la legislación laboral y aplicar las sanciones en los casos que procedan;

II. Centro de Trabajo: Todo aquel lugar, cualquiera que sea su denominación, en el que se realicen actividades de producción, distribución de bienes o prestación de servicios, o en el que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo, en términos del Apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y de la Ley;

III. Inspección: Acto de la Autoridad del Trabajo competente mediante el cual se realiza la promoción y la vigilancia del cumplimiento a la legislación laboral, o bien se asiste y asesora a los trabajadores y patrones en el cumplimiento de la misma. Su desahogo se realiza de manera presencial en el Centro de Trabajo, a través de los servidores públicos facultados y autorizados para ello, o bien, mediante el uso de las tecnologías de la información, requerimientos documentales y análogos;

IV. Inspector del Trabajo: El servidor público designado por la Autoridad del Trabajo para practicar visitas en los Centros de Trabajo;

V. Ley: La Ley Federal del Trabajo;

VI. Mecanismos Alternos a la Inspección: Los esquemas que las Autoridades del Trabajo ponen a disposición de los patrones para que informen o acrediten el cumplimiento de la normatividad laboral, incluidos los utilizados por los organismos privados para la evaluación de la conformidad, debidamente acreditados y aprobados, así como las acciones de concertación y colaboración a través de convenios;

VII. Normas Oficiales Mexicanas: Las relacionadas con la materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, expedidas por la Secretaría u otras dependencias de la Administración Pública Federal, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal sobre Metrología y Normalización y su Reglamento;

VIII. Peligro o Riesgo Inminente: Aquél que tiene una alta probabilidad de materializarse en un futuro inmediato y supone un daño para la seguridad y salud o la pérdida de la vida de los trabajadores, o provocar daños graves al Centro de Trabajo, que se genera por la correlación directa de alta peligrosidad de un agente físico, químico, biológico o condición física, por exposición con los trabajadores;

IX. Programas de Inspección: Documentos que describen las acciones encaminadas a planear, organizar y controlar la promoción, aplicación y vigilancia del cumplimiento de la legislación laboral con base al capital humano, recursos presupuestarios y materiales con los que cuenta la Autoridad del Trabajo. Incluye, entre otros elementos, el protocolo o lineamiento de Inspección, los criterios rectores, así como los plazos y metas;

X. Secretaría: La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y

XI. Seguridad y Salud en el Trabajo: Todos aquellos aspectos relacionados con la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo, y que están referidos en otros ordenamientos a materias tales como: seguridad e higiene; seguridad e higiene industrial; seguridad y salud; seguridad, salud y medio ambiente de trabajo; seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo.

ARTÍCULO 3. La Secretaría, los gobiernos de los estados y del Distrito Federal, podrán celebrar convenios para establecer la coordinación, auxilio y unificación de criterios, programas, sistemas y procedimientos de Inspección y aplicación de sanciones que permitan la adecuada vigilancia y cumplimiento de los preceptos jurídicos en materia de trabajo.

Las Autoridades del Trabajo de las entidades federativas, remitirán a la Secretaría la documentación y las actas en las que se hagan constar presuntas violaciones a la legislación laboral, cuando corresponda a las autoridades federales conocer de dichos asuntos, en términos de las disposiciones legales aplicables.

Las Autoridades del Trabajo de las entidades federativas deberán sustanciar, en su caso, los procedimientos administrativos sancionadores que deriven de las acciones de auxilio a las Autoridades del Trabajo federales para promover, aplicar y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral.

Para que medie el auxilio antes referido, se deberá contar previamente con la solicitud respectiva por parte de la Autoridad del Trabajo federal.

ARTÍCULO 4. Las Autoridades del Trabajo en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones, promoverán la integración de padrones de Centros de Trabajo y realizarán entre sí el intercambio de información con el objeto de planear, ejecutar y supervisar de manera coordinada los Programas de Inspección a los Centros de Trabajo que les correspondan.

ARTÍCULO 5. Las notificaciones de las actuaciones que se realicen para la práctica de Inspecciones y la aplicación de sanciones por violaciones a la legislación laboral, se realizarán en la forma y términos que al efecto señale el presente Reglamento y la ley que regule el procedimiento administrativo que resulte aplicable.

ARTÍCULO 6. Serán objeto de notificación personal o mediante oficio entregado por mensajero, o correo certificado con acuse de recibo o a través de medios electrónicos, en términos de las disposiciones de este Reglamento o de la ley que regule el procedimiento administrativo que resulte aplicable, lo siguiente:

I. Las comunicaciones por virtud de las cuales se concedan plazos a los patrones, para que adopten las medidas procedentes respecto de violaciones a la legislación laboral en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y capacitación y adiestramiento de los trabajadores;

II. Los requerimientos que tengan por objeto comprobar el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la Ley y demás disposiciones aplicables en la materia;

III. Los emplazamientos a los presuntos infractores, a efecto de que concurran a la audiencia o, en su caso, comparezcan al procedimiento administrativo para la aplicación de sanciones;

IV. Los acuerdos dictados dentro del procedimiento administrativo para la aplicación de sanciones;

V. Las resoluciones en las que se imponga la sanción correspondiente;

VI. Las resoluciones absolutorias;

VII. Las resoluciones que se emitan con motivo de la sustanciación de los recursos administrativos, y

VIII. Cualquier otra orden o requerimiento que se relacione con la aplicación de los ordenamientos jurídicos en materia laboral.

Los patrones, los trabajadores o sus representantes podrán autorizar mediante escrito libre dirigido a la Autoridad del Trabajo competente, que los actos enunciados en el presente artículo le sean notificados por medios electrónicos, siempre y cuando pueda comprobarse fehacientemente la recepción de los mismos y el documento digitalizado obre en original y esté a disposición del particular en el expediente que al efecto se integre.

Los plazos de las notificaciones realizadas a través de medios electrónicos empezarán a correr en la misma forma como si se hubieran hecho de manera personal.

TÍTULO SEGUNDO

DE LA INSPECCIÓN

CAPÍTULO PRIMERO

DE LOS INSPECTORES DEL TRABAJO

ARTÍCULO 7. Para ser Inspector del Trabajo se requiere satisfacer los requisitos que señala la Ley y aprobar los exámenes correspondientes de aptitud que apliquen las Autoridades del Trabajo, en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones.

ARTÍCULO 8. Los Inspectores del Trabajo tendrán las siguientes obligaciones:

- I. Actuar con legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia;
- II. Vigilar y promover, en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones, el cumplimiento de la legislación laboral;
- III. Cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones, así como ceñir su actuación a las disposiciones normativas, lineamientos, protocolos, criterios o alcances de los Programas de Inspección;
- IV. Levantar las actas en las que se asiente el resultado de las Inspecciones efectuadas o aquéllas en las que se hagan constar los hechos que las impidieron, cuando la causa sea la negativa del patrón o de su representante, así como rendir los informes en los que se hagan constar las circunstancias que impidieron la práctica de una Inspección por causas ajenas a la voluntad del patrón o de su representante u otras causas. En las actas se harán constar los requisitos que señala el presente Reglamento y aquéllos que señale la ley que regule el procedimiento administrativo que resulte aplicable;
- V. Turnar a sus superiores inmediatos, dentro de un plazo de tres días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha en que se concluyó la Inspección, las actas que hubieren levantado y la documentación correspondiente, salvo los casos de excepción previstos en el presente Reglamento;
- VI. Realizar las diligencias de notificación relacionadas con la práctica de Inspecciones y la aplicación de sanciones por violaciones a la legislación laboral;
- VII. Verificar los estallamientos y subsistencias de huelga en los Centros de Trabajo;
- VIII. Vigilar que las agencias de colocación de trabajadores cuenten con la autorización y el registro correspondientes, otorgados en los términos del Reglamento aplicable;
- IX. Verificar que el servicio para la colocación de los trabajadores sea gratuito para éstos;
- X. Denunciar ante el Ministerio Público competente, en un plazo de setenta y dos horas a partir de que tengan conocimiento de los hechos que se susciten en las diligencias de Inspección, cuando los mismos puedan configurar algún delito. En su caso, las denuncias correspondientes podrán ser presentadas por las Autoridades del Trabajo;
- XI. Sugerir la adopción de medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo cuando derivado de las visitas correspondientes a los Centros de Trabajo, identifique actos o condiciones inseguras;
- XII. Decretar, previa consulta y autorización a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, las medidas de restricción de acceso en áreas de riesgo o limitar la operación de actividades, cuando ello implique un peligro o riesgo inminente, y
- XIII. Las demás que establezcan otros ordenamientos jurídicos.

ARTÍCULO 9. Los Inspectores del Trabajo están obligados a vigilar que:

- I. Los Centros de Trabajo cuenten con las autorizaciones, permisos o certificados a que se refieren la Ley, sus reglamentos y las Normas Oficiales Mexicanas;
- II. Los trabajadores que así lo requieran, conforme a la Ley, sus reglamentos y las Normas Oficiales Mexicanas, cuenten con las constancias de habilidades laborales correspondientes, expedidas conforme a las disposiciones legales aplicables;
- III. En cada Centro de Trabajo se encuentren integradas las comisiones a que se refiere la Ley, sus reglamentos y las Normas Oficiales Mexicanas, así como su correcto funcionamiento;
- IV. Los patrones cumplan con las disposiciones jurídicas laborales vigentes;
- V. Los patrones realicen las modificaciones que ordenen las Autoridades del Trabajo, a fin de adecuar sus establecimientos, instalaciones, maquinaria y equipo a lo dispuesto en la Ley, sus reglamentos y las Normas Oficiales Mexicanas;
- VI. Los patrones cumplan con las disposiciones correspondientes al trabajo de menores, mujeres en estado de gestación y en periodo de lactancia;
- VII. Los patrones cumplan con la obligación de afiliar el Centro de Trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, y
- VIII. Las demás que establezca la Ley, sus reglamentos y las Normas Oficiales Mexicanas.

ARTÍCULO 10. Los Inspectores del Trabajo, en el ámbito de sus respectivas competencias y sin perjuicio de las facultades que la Ley otorga a otras Autoridades del Trabajo, brindarán asesoría y orientación a los trabajadores y patrones respecto a los lineamientos y disposiciones relativas a:

- I. Condiciones generales de trabajo;
- II. Seguridad y Salud en el Trabajo;
- III. Capacitación y adiestramiento de los trabajadores, y
- IV. Otras materias reguladas por la legislación laboral que por su importancia así lo requieran.

La información técnica que los Inspectores del Trabajo proporcionen a los trabajadores, patrones o a sus respectivas organizaciones, en ningún caso y bajo ninguna circunstancia incluirá la revelación de secretos industriales o comerciales, ni de procedimientos de fabricación o explotación de que tenga conocimiento la autoridad por el ejercicio de sus funciones.

ARTÍCULO 11. Los Inspectores del Trabajo practicarán las Inspecciones ordinarias y extraordinarias que se les ordenen en el lugar de su adscripción y serán seleccionados de acuerdo a un sistema aleatorio, salvo en los casos en que se trate de Inspecciones que requieran un cierto grado de especialización. En este último caso, el titular de la Inspección del Trabajo podrá asignar libremente a los Inspectores del Trabajo que deban realizarlas, siempre y cuando se refieran a:

- I. Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas;
- II. Enteros de los descuentos al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores;
- III. Generadores de vapor o calderas y recipientes sujetos a presión;
- IV. Accidentes de trabajo;
- V. Trabajos en las minas;
- VI. Agencias de colocación de trabajadores, en términos de los ordenamientos aplicables, y
- VII. Materias y trabajos especiales que por su especificidad así lo requieran.

Las Autoridades del Trabajo, en el ámbito de sus respectivas competencias, podrán comisionar a los Inspectores del Trabajo a otras regiones, de acuerdo a las necesidades del servicio.

CAPÍTULO SEGUNDO

DE LAS INSPECCIONES

SECCIÓN PRIMERA

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 12. Serán objeto de vigilancia y promoción del cumplimiento de la legislación laboral todos los Centros de Trabajo, de acuerdo a la competencia de cada una de las Autoridades del Trabajo, y las agencias de colocación de trabajadores, conforme a los Programas de Inspección.

La vigilancia y promoción del cumplimiento de la normatividad laboral en los Centros de Trabajo, se realizará mediante Inspecciones, o bien, a través de los Mecanismos Alternos a la Inspección.

ARTÍCULO 13. Las Autoridades del Trabajo, elaborarán sus propios Programas de Inspección, los cuales contendrán al menos:

- I. La autoridad encargada de su ejecución;
- II. El periodo o periodos en que será aplicable;
- III. Los objetivos;
- IV. Las metas;
- V. Los protocolos, lineamientos y criterios rectores, y

VI. Las acciones de vigilancia o de promoción del cumplimiento de la legislación laboral, así como de la difusión de la normatividad laboral y de las actividades inspectivas, incluyendo aquellas que sean acordadas en el seno de las diversas instancias de diálogo con los sectores productivos.

Para la elaboración de los Programas de Inspección, se deberá convocar a las principales organizaciones de patrones y trabajadores, a efecto de tomar en cuenta las opiniones, sugerencias y prioridades que, en su caso, formulen y las Autoridades del Trabajo consideren pertinentes.

En el ámbito de su competencia, la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y las Comisiones Estatales de Seguridad y Salud en el Trabajo, podrán opinar sobre los criterios rectores y prioridades de los Programas de Inspección.

ARTÍCULO 14. El cumplimiento de las Normas Oficiales Mexicanas en los Centros de Trabajo podrá acreditarse en los términos que establezca la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, el presente Reglamento, el Reglamento en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como otras leyes o reglamentos aplicables. Lo anterior, sin perjuicio de las facultades de las Autoridades del Trabajo para realizar las Inspecciones correspondientes.

ARTÍCULO 15. Para el desahogo de las Inspecciones a que se refieren las secciones Segunda, Tercera y Cuarta de este Capítulo, las Autoridades del Trabajo deberán asegurarse que el diseño de los formatos, órdenes de Inspección, actas y demás actuaciones inherentes, permitan distinguirlas con toda claridad de los modelos y formatos que se utilicen para las Inspecciones ordinarias y extraordinarias.

ARTÍCULO 16. El Inspector del Trabajo, al realizar cualquiera de las Inspecciones a que se refiere este Reglamento, mantendrá informado al patrón, a sus representantes y a los trabajadores, de los alcances y efectos de las mismas.

Las Autoridades del Trabajo utilizarán sistemas de información, vía telefónica e internet, que podrán contar con métodos de registro de llamadas e incluso asignarles clave de identificación.

El patrón podrá utilizar estos sistemas para corroborar la autenticidad del Inspector del Trabajo, así como los datos contenidos en la orden de Inspección. En caso de que la información no coincida, la Inspección correspondiente no podrá realizarse y el patrón podrá formular su queja por esa misma vía o por cualquier otro medio para que se realice la investigación conducente. En el supuesto de que el patrón faltare a la verdad respecto de los datos que le sean proporcionados por los sistemas de información, se hará acreedor a las sanciones que procedan de conformidad con las disposiciones jurídicas aplicables.

La negativa del patrón o la imposibilidad para corroborar la autenticidad de la orden en los términos de este párrafo, no impiden la celebración de la Inspección, lo cual se asentará por el Inspector del Trabajo en el acta correspondiente.

ARTÍCULO 17. Los hechos certificados por los Inspectores del Trabajo en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones, se tendrán por ciertos mientras no se demuestre lo contrario, siempre que dichas actas se hubiesen levantado con apego a las disposiciones de este Reglamento y de la ley que regule el procedimiento administrativo que resulte aplicable en forma supletoria.

SECCIÓN SEGUNDA

DE LA ASESORÍA Y ASISTENCIA TÉCNICA

ARTÍCULO 18. Las Autoridades del Trabajo podrán, a solicitud de parte o en ejecución de los Programas de Inspección, realizar Inspecciones de asesoría y asistencia técnica con la finalidad de fomentar entre trabajadores y patrones, entre otros aspectos, el cumplimiento de la normatividad laboral, el trabajo digno o decente, la inclusión laboral, el impulso a la creación de empleos formales, elevar la capacitación y la productividad y promover una cultura de la prevención de riesgos de trabajo, salvaguardando en todo momento los derechos humanos laborales.

ARTÍCULO 19. Como resultado de estas Inspecciones, la Autoridad del Trabajo determinará, en su caso, las acciones preventivas o correctivas que deberán instrumentar los patrones, así como los plazos para su ejecución. Durante estos plazos, las Autoridades del Trabajo y los patrones, tomando en cuenta la naturaleza de las acciones por instrumentar, podrán programar visitas de seguimiento.

Si de las visitas de seguimiento resultaren incumplimientos a la legislación laboral, no se instaurará el procedimiento administrativo sancionador, sino que se programará una Inspección extraordinaria. Lo mismo aplicará en aquellos casos en que durante las Inspecciones de asesoría y asistencia técnica el patrón se niegue a recibir la visita o a realizar o adoptar las medidas necesarias tendientes a regularizar su situación jurídica o a prevenir o disminuir los Peligros o Riesgos Inminentes detectados.

SECCIÓN TERCERA

DE LA CONSTATAción DE DATOS Y DETERMINACIÓN DE COMPETENCIA

ARTÍCULO 20. Las Autoridades del Trabajo podrán llevar a cabo Inspecciones de constatación de datos, con el propósito de obtener información que permita mantener actualizados los padrones de Centros de Trabajo.

La información que obtengan los Inspectores del Trabajo se hará llegar a las Autoridades del Trabajo, con el propósito de que se integre en los padrones de Centros de Trabajo, y con base en ella, se puedan programar las Inspecciones que correspondan. Dicha información será clasificada conforme a los términos establecidos en las leyes locales o federales que regulan el manejo de datos de los particulares.

ARTÍCULO 21. Las Autoridades del Trabajo, a solicitud de parte, mediante escrito libre, podrán llevar a cabo Inspecciones de determinación de competencia administrativa, a fin de establecer si un Centro de Trabajo debe estar sujeto a la vigilancia de la Autoridad del Trabajo federal o local, sin perjuicio de lo que puedan resolver los órganos jurisdiccionales competentes.

La determinación de competencia administrativa deberá emitirse dentro de los tres meses siguientes a la recepción de la solicitud del interesado.

En el caso de que se determine que la empresa debe estar sujeta a la competencia de una Autoridad del Trabajo distinta a la que practicó la Inspección, se deberá hacer el desglose de la información correspondiente y turnar dentro de las siguientes setenta y dos horas, las constancias respectivas a la autoridad que deba conocer, a efecto de que haga las anotaciones conducentes en los padrones de Centros de Trabajo, y en su momento, practique las Inspecciones procedentes.

SECCIÓN CUARTA DE LA SUPERVISIÓN

ARTÍCULO 22. La Autoridad del Trabajo, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 29 de este Reglamento, podrá realizar Inspecciones de supervisión con la finalidad de:

I. Constatar la información proporcionada por los patrones o sus representantes en los Mecanismos Alternos a la Inspección, y

II. Corroborar la veracidad de los hechos asentados por los Inspectores del Trabajo en los documentos, informes o actas generadas con motivo de las Inspecciones.

ARTÍCULO 23. En las Inspecciones de supervisión a empresas incorporadas a los Mecanismos Alternos a la Inspección en las que se detecte que la información proporcionada es falsa o que se condujeron con dolo, mala fe o violencia, se dará de baja al Centro de Trabajo del mecanismo correspondiente y se ordenará la práctica de inspecciones extraordinarias en el Centro de Trabajo.

De comprobarse la falsedad de la información proporcionada por el patrón, se presumirá como una conducta intencional, y de no acreditar lo contrario, será considerada al determinar el monto de la sanción aplicable, sin perjuicio de la vista que se deba dar al Ministerio Público competente.

ARTÍCULO 24. La selección de las empresas a supervisar, se realizará preferentemente a través de un sistema aleatorio, cuyo correcto funcionamiento será verificado por la autoridad competente, en ejecución de un programa de supervisión o derivado de la presentación de una queja o denuncia.

ARTÍCULO 25. Las Autoridades del Trabajo podrán constatar directamente en los Centros de Trabajo, los hechos asentados en las actas de Inspección, para lo cual los patrones deberán otorgar todo tipo de facilidades, apoyos y auxilios, incluyendo los de carácter administrativo, tales como acceso a un equipo de cómputo, internet, papelería, impresora y espacio físico para el desahogo de la Inspección, entre otros.

Durante las Inspecciones de supervisión, la Autoridad del Trabajo revisará únicamente aquella documentación o instalaciones respecto de las cuales tuviere indicios de presuntas actividades irregulares en las que pudo haber incurrido el Inspector del Trabajo.

La supervisión de las actividades de los Inspectores del Trabajo, podrá realizarse con el apoyo de las tecnologías de la información.

ARTÍCULO 26. Si derivado de la supervisión se detectan hechos, actos u omisiones que pudieran contravenir la normatividad, se dará vista a la autoridad competente con las constancias que motiven la denuncia, para que determine lo que en derecho corresponda.

SECCIÓN QUINTA DE LAS INSPECCIONES ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 27. Las Autoridades del Trabajo deberán practicar en los Centros de Trabajo Inspecciones ordinarias, mismas que deberán efectuarse en días y horas hábiles y serán las siguientes:

I. Iniciales: Las que se realizan por primera vez a los Centros de Trabajo, o por ampliación o modificación de éstos;

II. Periódicas: Las que se efectúan con intervalos de doce meses, plazo que podrá ampliarse o disminuirse de acuerdo con la evaluación de los resultados que se obtengan derivados de Inspecciones anteriores, tomando en consideración la rama industrial, la naturaleza de las actividades que realicen, su grado de riesgo, número de trabajadores y ubicación geográfica.

La programación de estas Inspecciones se hará por actividad empresarial y rama industrial en forma periódica, estableciendo un sistema aleatorio para determinar anualmente el turno en que deban ser inspeccionados los Centros de Trabajo. La autoridad competente en materia de responsabilidades de los servidores públicos verificará el correcto funcionamiento de dicho sistema, y

III. De comprobación: Las que se realizan cuando se requiere constatar el cumplimiento de las medidas emplazadas u ordenadas previamente por las Autoridades del Trabajo en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. La Autoridad del Trabajo podrá habilitar el desahogo de este tipo de visitas en días y horas inhábiles.

ARTÍCULO 28. Las autoridades del trabajo podrán ordenar la práctica de Inspecciones extraordinarias en cualquier tiempo, incluso en días y horas inhábiles y procederán en los siguientes casos:

I. Tengan conocimiento de que existe un Peligro o Riesgo Inminente o bien, cuando reciban quejas o denuncias por cualquier medio o forma de posibles violaciones a la legislación laboral;

II. Se enteren por cualquier conducto de probables incumplimientos a las normas de trabajo;

III. Al revisar la documentación presentada para cualquier efecto, se percaten de posibles irregularidades imputables al patrón o de que éste se condujo con falsedad;

IV. Tengan conocimiento de accidentes o siniestros ocurridos en los Centros de Trabajo;

V. En el desahogo de una Inspección previa o en la presentación de documentos ante la Autoridad del Trabajo, el patrón o sus representantes proporcionen información falsa o se conduzcan con dolo, mala fe o violencia;

VI. Se detecten actas de Inspección o documentos que carezcan de los requisitos establecidos en las disposiciones jurídicas aplicables, o en aquéllas de las que se desprendan elementos para presumir que el Inspector del Trabajo incurrió en conductas irregulares;

VII. Se realice la supervisión a que se refiere la Sección Cuarta de este Capítulo;

VIII. Se verifique que los Centros de Trabajo hayan suspendido sus labores, con motivo de una declaratoria de contingencia sanitaria emitida por la autoridad correspondiente, y

IX. Se requiera constatar que el escrito de objeciones a la declaración de los patrones previsto en el artículo 121 de la Ley, para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, fue presentado por la mayoría de los trabajadores de la empresa.

ARTÍCULO 29. Los Inspectores del Trabajo, para practicar las Inspecciones ordinarias, lo harán previo citatorio que entreguen en los Centros de Trabajo por lo menos con veinticuatro horas de anticipación a la fecha en que se realizarán, en el que se especificará el nombre del patrón, domicilio del Centro de Trabajo, día y hora en que se practicará la diligencia, el tipo de Inspección, el número y fecha de la orden de Inspección correspondiente, acompañando un listado de documentos que deberá exhibir el patrón, los aspectos a revisar y las disposiciones legales en que se fundamenten.

En caso de que la Autoridad del Trabajo, por alguna circunstancia, no le fuera posible llevar a cabo la visita, se deberá notificar al Centro de Trabajo un nuevo citatorio, dejando sin efectos el anterior.

Las Inspecciones extraordinarias serán practicadas por los Inspectores del Trabajo sin que medie citatorio previo, a fin de satisfacer su objetivo primordial de detectar en forma inmediata la situación que prevalece en el Centro de Trabajo inspeccionado.

Al inicio de las Inspecciones ordinarias o extraordinarias, el Inspector del Trabajo deberá entregar al patrón o a su representante o a la persona con quien se entienda la diligencia, el original de la orden escrita respectiva, con firma autógrafa del servidor público facultado para ello, así como una guía que contenga los principales derechos y obligaciones del inspeccionado. Dichas órdenes de Inspección deberán precisar el Centro de Trabajo a inspeccionar, su ubicación, el objeto y alcance de la diligencia, su fundamento legal, así como los números telefónicos a los que el patrón podrá comunicarse para constatar los datos de la orden correspondiente.

El Inspector del Trabajo deberá exhibir credencial vigente con fotografía, expedida por la autoridad competente que lo acredite para desempeñar dicha función. Las credenciales de los Inspectores del Trabajo deberán contener, de manera clara y visible, la siguiente leyenda: "Esta credencial no autoriza a su portador a realizar Inspección alguna, sin la orden correspondiente".

ARTÍCULO 30. Al momento de llevarse a cabo una Inspección, tanto el patrón como sus representantes, están obligados a permitir el acceso del Inspector del Trabajo y, en su caso, de los expertos en la materia habilitados para tal efecto, al Centro de Trabajo y a otorgar todo tipo de facilidades, apoyos y auxilios, incluyendo los de carácter administrativo, para que la Inspección se practique y para el levantamiento del acta respectiva, así como proporcionar la información y documentación que les sea requerida por el Inspector del Trabajo y a que obliga la Ley, sus reglamentos, las Normas Oficiales Mexicanas y demás disposiciones aplicables en la materia.

De toda Inspección se levantará acta circunstanciada, con la intervención del patrón o su representante, así como la de los trabajadores, en presencia de dos testigos propuestos por la parte patronal, o bien, designados por el propio Inspector del Trabajo si aquélla se hubiere negado a proponerlos.

En caso de que el patrón o su representante se opongan a la práctica de la Inspección ordenada, el Inspector del Trabajo lo hará constar en el acta correspondiente. La Autoridad del Trabajo, previo acuerdo de su titular, lo hará del conocimiento del Ministerio Público competente para los efectos legales procedentes, independientemente de la sanción administrativa que proceda.

Cuando por causas ajenas al patrón no se pueda llevar a cabo la diligencia de Inspección, el Inspector del Trabajo hará constar el hecho y su descripción en un acta de la cual deberá dejar una copia en el Centro de Trabajo y recabar la firma de la persona con quien se entienda la diligencia, con el objeto de reprogramar la visita, en los términos de los Programas de Inspección correspondientes.

ARTÍCULO 31. Si durante la práctica de una Inspección ordinaria se detecta que el Centro de Trabajo emplea quince o menos trabajadores y la empresa en su conjunto no tiene más establecimientos o sucursales que el lugar visitado, el Inspector del Trabajo deberá señalar dicha circunstancia en el acta y desahogar la visita en los términos que establece la Sección Segunda de este Capítulo.

ARTÍCULO 32. El Inspector del Trabajo, atento al objeto de la Inspección deberá, solicitar el auxilio de los integrantes de las comisiones existentes en el Centro de Trabajo y del personal de mayor experiencia del mismo. Cuando se requiera, podrá hacerse acompañar de expertos o peritos en la rama comercial, industrial o de servicios que se inspecciona o por servidores públicos federales, estatales o del Distrito Federal, designados previamente al efecto por las Autoridades del Trabajo. Dicha designación deberá estar contenida en la orden de Inspección respectiva.

ARTÍCULO 33. Durante la Inspección, el Inspector del Trabajo efectuará preguntas a los trabajadores y al patrón o sus representantes, siempre en sentido positivo, las cuales se referirán únicamente a la materia objeto de la Inspección, quedando facultado para separar a las partes, con objeto de evitar la posible influencia en las respuestas de los absolventes.

Las preguntas que se formulen y las respuestas que se obtengan de las entrevistas efectuadas, se harán constar en un apartado especial del acta. Para evitar represalias a los trabajadores por los dichos que pudieran emitir, el Inspector del Trabajo deberá preguntar a los mismos si autorizan que se asienten sus datos personales en el apartado respectivo el cual se mantendrá bajo reserva, hasta en tanto las Autoridades del Trabajo realicen la valoración y calificación del acta de Inspección.

ARTÍCULO 34. El Inspector del Trabajo una vez que le han sido mostrados los documentos requeridos en la orden de Inspección o en el listado anexo, deberá circunstanciar en el acta de manera clara, el contenido y características de los mismos, absteniéndose de incorporar apreciaciones subjetivas o que no tengan sustento conforme a la normatividad que se vigila.

Cuando de la Inspección se desprendan posibles violaciones a los derechos de los trabajadores, el Inspector del Trabajo requerirá a los inspeccionados para que en las actas de Inspección que levante, se acompañe, en su caso, una copia de los documentos que sirvan como evidencia.

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.

ARTÍCULO 35. Si durante la Inspección se identifica que la documentación con que cuenta el Centro de Trabajo desvirtúa las violaciones detectadas o acredita el cumplimiento de las obligaciones contenidas en la Ley, sus reglamentos, las Normas Oficiales Mexicanas y demás disposiciones aplicables, el Inspector del Trabajo deberá asentar que la tuvo a la vista, haciendo las transcripciones y anotaciones conducentes en el acta, y de resultar procedente, agregará a ésta copias de tal documentación, la cual será firmada por el patrón o su representante.

Antes de concluir el levantamiento del acta correspondiente, el Inspector del Trabajo permitirá que las personas que hayan intervenido en la diligencia revisen el acta, a efecto de que puedan formular las observaciones u ofrecer las pruebas que a su derecho correspondan.

Asimismo, deberá hacer del conocimiento del patrón o su representante el derecho que tiene para formular observaciones y ofrecer pruebas en relación con los hechos contenidos en ella, o hacer uso de tal derecho por escrito, dentro del término de cinco días siguientes a la fecha en que se hubiere levantado el acta respectiva. Igualmente, los representantes de los trabajadores y quienes hayan intervenido en la diligencia, podrán manifestar lo que a su derecho convenga, debiendo el Inspector del Trabajo asentar dichas manifestaciones en el cuerpo del acta de Inspección.

El Inspector del Trabajo invitará a las personas que hayan intervenido en la diligencia a que procedan a firmar y recibir el acta correspondiente; en caso de negativa, se harán constar tales hechos, sin que esto afecte la validez de la misma. El Inspector del Trabajo deberá entregar copia del acta al patrón o a su representante, así como al de los trabajadores y, en su caso, a la comisión de seguridad e higiene del Centro de Trabajo, haciendo constar en el propio documento tal circunstancia.

ARTÍCULO 36. Con excepción de lo dispuesto en el artículo 40 de este Reglamento, el Inspector del Trabajo, en todas las visitas que realice, otorgará plazos a los patrones que podrán ir desde la aplicación inmediata y observancia permanente, hasta noventa días hábiles para corregir las deficiencias e incumplimientos que se identifiquen para que se realicen las modificaciones necesarias y, en su caso, se exhiba la documentación con que se acredite el cumplimiento de las obligaciones en cualquiera de las materias a que hace referencia el artículo 10 del presente Reglamento. Dichos plazos se fijarán tomando en consideración la rama industrial, tipo y escala económica, grado de riesgo, número de trabajadores, el riesgo que representan para los trabajadores y la dificultad para subsanarlas. En ninguna circunstancia el plazo será menor a treinta días hábiles, salvo en los casos de Peligro o Riesgo Inminente.

Los plazos otorgados podrán prorrogarse, en una sola ocasión, hasta por un plazo igual al originalmente concedido, siempre y cuando no se ponga en riesgo la vida, seguridad y salud de los trabajadores, y medie petición mediante escrito libre de la parte interesada antes del vencimiento del plazo otorgado, en la cual se deberá acompañar la justificación en la que se señalen los motivos por los cuales no le es posible dar cumplimiento en el plazo señalado.

De resultar procedentes las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo sugeridas por el Inspector del Trabajo, se emitirá emplazamiento técnico, señalando los plazos en que deban cumplirse dichas medidas, asimismo en el caso de los incumplimientos en otras materias, deberá emitirse un emplazamiento documental, en el cual se señalará el plazo dentro del cual deberán exhibir la documentación que acredite el cumplimiento de sus obligaciones, debiendo en ambos casos notificarse personalmente al patrón.

Las modificaciones ordenadas deberán realizarse en condiciones seguras sin poner en riesgo a los trabajadores o al Centro de Trabajo.

En caso de que se constate el incumplimiento de las medidas ordenadas, o bien, no se acredite documentalmente el cumplimiento de la normatividad laboral dentro de los plazos otorgados en términos del presente artículo, se solicitará al área competente de las Autoridades del Trabajo, se inicie el procedimiento administrativo sancionador.

ARTÍCULO 37. Cuando la Autoridad del Trabajo tenga conocimiento, por cualquier conducto, de la muerte de un trabajador derivado de un riesgo de trabajo, deberá programar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, una Inspección extraordinaria al Centro de Trabajo en donde adicionalmente a la verificación del cumplimiento de la normatividad laboral, el Inspector del Trabajo comisionado podrá requerir al patrón o a su representante, al momento de la Inspección, la información con la que cuente respecto de los dependientes económicos del trabajador fallecido.

Con la información proporcionada se integrará un expediente secundario en el que se agregará una copia del acta de Inspección, en la que conste que se fijó en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios el trabajador fallecido, la convocatoria para que sus beneficiarios comparezcan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de un término de treinta días a ejercitar sus derechos.

ARTÍCULO 38. La Autoridad del Trabajo podrá acordar el archivo definitivo de las actas de Inspección cuando:

- I. No contengan los requisitos establecidos en las disposiciones jurídicas aplicables, ordenando se practique nuevamente la Inspección;
- II. No se desprendan violaciones a la normatividad laboral, o
- III. De las pruebas presentadas por el patrón o su representante dentro de los plazos establecidos en el presente Reglamento, acredite cumplir con la normatividad laboral.

El acuerdo que se dicte en cualquiera de los casos antes mencionados, deberá ser notificado al patrón.

CAPÍTULO TERCERO

MEDIDAS PRECAUTORIAS

ARTÍCULO 39. Cuando la Autoridad del Trabajo tenga conocimiento, por cualquier medio o forma, de que en un Centro de Trabajo existe una situación de Peligro o Riesgo Inminente, programará una Inspección extraordinaria, para que a través de un Inspector del Trabajo constate la existencia de dicho Peligro o Riesgo Inminente, en cuyo caso, ordenará de manera inmediata las medidas correctivas o preventivas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo con el propósito de salvaguardar la vida, la integridad física o la salud de los trabajadores.

Dichas medidas podrán consistir en la suspensión total o parcial de las actividades del Centro de Trabajo e, inclusive, en la restricción de acceso de los trabajadores a una parte o a la totalidad del Centro de Trabajo, hasta en tanto se adopten las medidas de seguridad necesarias para inhibir la ocurrencia de un siniestro.

En caso de que un patrón se niegue a recibir a la Autoridad del Trabajo, el Inspector del Trabajo levantará acta de negativa patronal y la enviará a su superior jerárquico, de forma inmediata a efecto de que se inicie el procedimiento administrativo sancionador correspondiente.

Tratándose de los Centros de Trabajo a los que se refiere el artículo 343-A de la Ley, el superior jerárquico deberá informar de la negativa patronal a la autoridad minera para que ésta proceda a la suspensión de obras y trabajos mineros, en los términos de la ley de la materia y solicitar en un plazo de setenta y dos horas siguientes de haber recibido el acta de negativa patronal, el auxilio de la fuerza pública federal, estatal o municipal, según sea el caso, con la finalidad de proceder al desahogo de una nueva Inspección, a fin de salvaguardar la integridad del Inspector del Trabajo. En caso de que la autoridad pública correspondiente no se presente al desahogo de la Inspección, se hará constar en el acta dicha circunstancia, remitiéndose copia de la misma al Ministerio Público, a fin de deslindar responsabilidades.

ARTÍCULO 40. Para decretar la restricción de acceso o limitación de operaciones en un Centro de Trabajo, el Inspector del Trabajo, previo al cierre del acta correspondiente, deberá:

I. Describir pormenorizadamente en el acta de Inspección las condiciones físicas o documentales que de no cumplirse u observarse se produce un Peligro o Riesgo Inminente; señalar la actividad o actividades a limitar o el área o áreas a restringir y dictar las medidas de seguridad necesarias para prevenir o corregir una situación de riesgo inminente;

II. Consultar, a través de sus superiores jerárquicos, a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, sobre las circunstancias que motiven la restricción de acceso o la limitación de operaciones, mediante solicitud por escrito enviada por cualquier medio, la que deberá contener:

- a)** La descripción de las condiciones de Peligro o Riesgo Inminente detectadas;
- b)** La actividad o actividades a limitar, así como el área o áreas a restringir, y
- c)** Las medidas de seguridad de aplicación inmediata necesarias para prevenir o corregir la situación de Peligro o Riesgo Inminente.

Los superiores jerárquicos de los Inspectores del Trabajo, deberán hacer del conocimiento del titular de la Autoridad del Trabajo local o de la Delegación Federal del Trabajo, según corresponda, las medidas adoptadas;

III. Ordenar en el acta las medidas de seguridad de aplicación inmediata, una vez autorizado por la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, asimismo decretar la restricción de acceso o limitación de la operación en las áreas de riesgo detectadas, y

IV. Entregar al patrón una copia del acta de inspección, en la que conste la determinación de restringir el acceso o limitación de operaciones en las áreas de riesgo detectadas.

El titular de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo podrá allegarse de los elementos que estime convenientes para determinar, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la recepción de la consulta, la procedencia o no de autorizar la restricción de acceso, limitación de operaciones o de ambas, lo que deberá hacerse del conocimiento del Inspector del Trabajo, así como del titular de la Autoridad del Trabajo local o del Delegado Federal del Trabajo, que corresponda.

ARTÍCULO 41. Cuando se haya decretado la restricción de acceso o limitación de operaciones, el Inspector del Trabajo deberá realizar un informe detallado por escrito bajo su más estricta responsabilidad dentro de las veinticuatro horas siguientes a dicha determinación, mismo que se entregará al patrón, así como a la unidad administrativa de la Secretaría que corresponda a la circunscripción territorial en donde se ubique el Centro de Trabajo. Los superiores jerárquicos de los Inspectores del Trabajo adscritos a los estados o al Distrito Federal enviarán dicho informe a la Secretaría.

El informe deberá contener, por lo menos, lo siguiente:

I. Lugar y fecha de elaboración;

II. Servidor público a quien se dirige;

III. Fundamento legal;

IV. Tipo, fecha y número de Inspección;

V. Nombre, razón o denominación social y domicilio del Centro de Trabajo;

VI. Causales de restricción de acceso o limitación de operaciones;

VII. Número de oficio y descripción de la solicitud realizada a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo;

VIII. Número de oficio y descripción de la respuesta emitida por parte de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo;

IX. Medidas de seguridad ordenadas por el Inspector del Trabajo, y

X. Nombre y firma del Inspector del Trabajo.

ARTÍCULO 42. Las Delegaciones Federales del Trabajo o la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, en ejercicio de la facultad de atracción, llevará a cabo el análisis del informe presentado por los Inspectores del Trabajo, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción o, en su caso, de las pruebas o manifestaciones que ofrezcan los particulares.

ARTÍCULO 43. El Delegado Federal del Trabajo, previa consulta y opinión de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, una vez concluido el análisis del informe y, en su caso, de las pruebas o manifestaciones presentadas dentro del término de setenta y dos horas computadas a partir del cierre del acta, determinará si se levanta la restricción de acceso o la limitación de operaciones en las áreas de riesgo detectadas o, decreta la ampliación de estas acciones, hasta en tanto se cumplan con las medidas de seguridad ordenadas por el Inspector del Trabajo para la correcta operación del Centro de Trabajo.

Lo anterior, sin perjuicio de que la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo decida ejercer la facultad de atracción, para efecto de emitir la resolución referida en el párrafo anterior, en los términos previstos en éste.

En contra de la resolución que determine mantener o levantar la restricción de acceso o limitación de operaciones emitida por el Delegado Federal del Trabajo, se podrá interponer el recurso de revisión previsto por la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, que será resuelto por el titular de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo. En caso de que la resolución hubiese sido emitida por este último, en ejercicio de su facultad de atracción, el recurso de revisión será resuelto por su superior jerárquico.

ARTÍCULO 44. Cuando se resuelva ampliar o mantener la restricción de acceso o limitación de operaciones, quedará bajo la más estricta responsabilidad del patrón o sus representantes, acreditar el cumplimiento de las medidas ordenadas por el Inspector del Trabajo, así como informar de dicho cumplimiento a la Autoridad del Trabajo competente mediante escrito libre, a efecto de que ésta, previo desahogo de las diligencias que considere necesarias y pertinentes, resuelva lo conducente, lo que le será notificado dentro de las veinticuatro horas siguientes a la emisión de la resolución.

ARTÍCULO 45. La restricción de acceso o limitación de operaciones a que se refiere el presente Capítulo, será levantada por el Inspector del Trabajo, una vez que el patrón o su representante acredite haber cumplido con las medidas ordenadas, subsanando las deficiencias que la motivaron.

CAPÍTULO CUARTO

MECANISMOS ALTERNOS A LA INSPECCIÓN

ARTÍCULO 46. Las Autoridades del Trabajo podrán comprobar el cumplimiento de las disposiciones jurídicas en materia laboral, a través de Mecanismos Alternos a la Inspección del trabajo, que podrán ser entre otros, avisos de funcionamiento, cuestionarios, evaluaciones o requerimientos análogos para que los patrones o sus representantes, los trabajadores o sus representantes y los integrantes de las comisiones a que se refiere la Ley, proporcionen la información requerida.

Para la implementación y funcionamiento de Mecanismos Alternos a la Inspección, se podrá hacer uso de las tecnologías de la información.

ARTÍCULO 47. Las autoridades del trabajo deberán dar a conocer en el Diario Oficial de la Federación o en los órganos de difusión de las entidades federativas, según corresponda, los Mecanismos Alternos a la Inspección que implementen.

En el diseño de los Mecanismos Alternos a la Inspección, las Autoridades del Trabajo deberán tomar en consideración:

I. Las medidas que propicien mayor cobertura y racionalización de los recursos y servicios de la Autoridad del Trabajo;

II. El diseño de esquemas sencillos, transparentes, amigables y gratuitos que permitan a los patrones dar cumplimiento a las obligaciones que derivan de la Ley, y

III. Los incentivos adecuados para que las posibles omisiones se subsanen en el menor tiempo posible en beneficio del propio Centro de Trabajo y de los trabajadores.

CAPÍTULO QUINTO

DE LAS RESPONSABILIDADES DE LOS INSPECTORES DEL TRABAJO

Artículo 48. Cuando exista la presunción de que los Inspectores del Trabajo realizaron actos irregulares en el desahogo de las visitas o Inspecciones, o como consecuencia de las actas respectivas que hubieren levantado, o bien realicen actos que pudieran contravenir lo dispuesto en los artículos 8 y 9 del presente Reglamento, las Autoridades del Trabajo, de manera inmediata, deberán hacerlo del conocimiento de las autoridades competentes en materia de responsabilidades de los servidores públicos.

De igual forma, cuando se presenten ante las Autoridades del Trabajo quejas o denuncias en contra de los Inspectores del Trabajo, deberán enviarlas inmediatamente a las autoridades competentes en materia de responsabilidades de los servidores públicos.

Artículo 49. Para efectos del artículo anterior, las Autoridades del Trabajo coadyuvarán en todo momento con las autoridades competentes en materia de responsabilidades de los servidores públicos, aportando a éstas, la información y documentación que tenga relación con los actos irregulares, así como en la sustanciación de los procedimientos que se lleven a cabo por actos irregulares presuntamente cometidos por los Inspectores del Trabajo.

Artículo 50. Las Autoridades del Trabajo levantarán actas circunstanciadas, con el propósito de coadyuvar en los procedimientos o procesos que se inicien derivados de los actos irregulares, presuntamente cometidos por los Inspectores del Trabajo.

Dichas actas deberán acompañarse de las copias certificadas del soporte documental relacionado con los presuntos actos irregulares u omisiones, de los que se pudieran derivar las responsabilidades.

TÍTULO TERCERO

DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES

CAPÍTULO PRIMERO

DE LA INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

ARTÍCULO 51. Si de la valoración de las actas, expedientes o documentación ofrecida por cualquier otra autoridad, o del acta de Inspección y de las pruebas presentadas por el patrón o su representante, no se desvirtúa el incumplimiento de la normatividad laboral, el área de Inspección, solicitará al área competente de las Autoridades del Trabajo, se inicie el procedimiento administrativo sancionador.

ARTÍCULO 52. Recibida la solicitud de inicio del procedimiento administrativo sancionador, el área competente de las Autoridades del Trabajo emplazará al patrón o a la persona que se le impute para que manifieste lo que a su derecho convenga, oponga defensas, excepciones y ofrezca pruebas, mediante escrito libre, en su caso. Dicho emplazamiento deberá emitirse dentro de los diez días hábiles siguientes a aquél en que se haya notificado la solicitud de inicio del procedimiento administrativo para la aplicación de sanciones.

ARTÍCULO 53. El emplazamiento para comparecer al procedimiento deberá contener:

I. Lugar y fecha de su emisión;

II. Nombre, razón o denominación social del presunto infractor;

III. Domicilio del Centro de Trabajo;

IV. Fecha del acta de Inspección;

V. Fundamento legal de la competencia de la autoridad que emite el emplazamiento;

VI. Circunstancias o hechos que consten en el acta, que se estimen violatorios de la legislación laboral, así como las disposiciones jurídicas que se consideren transgredidas;

VII. Fecha, hora y lugar de celebración de la audiencia o, en su caso, el término concedido para contestar por escrito el emplazamiento. Dicho término en ningún momento podrá ser inferior a quince días hábiles;

VIII. En caso de que el presunto infractor hubiere formulado observaciones u ofrecido pruebas en relación con los hechos asentados en el acta de Inspección, se deberán señalar los razonamientos específicos para hacer constar que las mismas fueron analizadas y valoradas, y

IX. Apercebimiento de que si el presunto infractor no comparece a la audiencia o no ejercita sus derechos en el término concedido, según sea el caso, se seguirá el procedimiento en rebeldía, teniéndose por ciertos los hechos que se le imputan.

CAPÍTULO SEGUNDO

DE LA SUSTANCIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

ARTÍCULO 54. El emplazado podrá comparecer a la audiencia o ejercitar sus derechos:

- I. Personalmente o por conducto de apoderado, tratándose de personas físicas, y
- II. A través de su representante legal o apoderado, tratándose de personas morales.

ARTÍCULO 55. La acreditación de personalidad se realizará conforme a las disposiciones del procedimiento administrativo que resulten aplicables; en todo caso, las Autoridades del Trabajo tendrán por acreditada la personalidad de los comparecientes, siempre que de los documentos exhibidos, de las actuaciones que obren en autos o de los registros para acreditar personalidad que al efecto se establezcan, se llegue al pleno convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada.

ARTÍCULO 56. El emplazado podrá ofrecer cualquier medio de prueba para desvirtuar el contenido de las actas de Inspección. Para la admisión de las pruebas, las Autoridades del Trabajo se ajustarán a las siguientes reglas:

I. Deberán estar relacionadas con los hechos, actos u omisiones específicos que se imputan al emplazado;

II. La inspección ocular sólo se admitirá cuando se acredite fehacientemente la necesidad de practicarla. Esta prueba se desechará cuando su finalidad consista en acreditar hechos posteriores a los asentados en las visitas de comprobación;

III. Las consistentes en informes a cargo de otras autoridades, sólo se admitirán cuando el presunto infractor demuestre la imposibilidad de presentarlos por sí mismo, y

IV. La testimonial de los trabajadores o de sus representantes sindicales, deberá desecharse cuando el acto u omisión del presunto infractor haya causado afectación a los derechos de los trabajadores del Centro de Trabajo.

ARTÍCULO 57. Recibidas las pruebas que, en su caso, ofrezca el emplazado, se procederá a emitir el acuerdo de admisión, preparación o desechamiento de las mismas, citando en su caso, a la audiencia de desahogo correspondiente.

ARTÍCULO 58. Una vez oído al emplazado y desahogadas las pruebas admitidas, se dictará el acuerdo de cierre del procedimiento turnándose los autos para dictar resolución.

Del auto en que conste esta diligencia, se entregará copia al compareciente o, en su caso, se notificará al interesado.

CAPÍTULO TERCERO

DE LAS RESOLUCIONES

ARTÍCULO 59. Las resoluciones que emitan las Autoridades del Trabajo en las que se impongan sanciones por violaciones a la legislación laboral, contendrán:

- I. Lugar y fecha de su emisión;
- II. Autoridad que la dicte;
- III. Nombre, razón o denominación social del infractor;
- IV. Domicilio del Centro de Trabajo;
- V. Registro Federal de Contribuyentes del infractor, cuando conste en el expediente;
- VI. Relación de las actuaciones que obren en autos, incluyendo las pruebas admitidas y desahogadas;

VII. Disposiciones legales en que se funde la competencia de la autoridad que la emite, así como la fundamentación legal y motivación de la resolución;

VIII. Puntos resolutivos;

IX. Apercebimiento para el cumplimiento de las normas violadas;

X. Mención del derecho que tiene el infractor para promover los medios de defensa correspondientes, y

XI. Nombre y firma del servidor público que la dicte.

Las resoluciones se deberán dictar dentro de los diez días hábiles siguientes a aquél en que se haya cerrado la instrucción del procedimiento.

ARTÍCULO 60. Para la cuantificación de las sanciones, las Autoridades del Trabajo, en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones, se sujetarán a las disposiciones aplicables de la ley que regule el procedimiento administrativo aplicable y, cuando resulte procedente, a las del reglamento en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, a las del Título Sexto de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, o bien, a las disposiciones de los Mecanismos Alternos a la Inspección, tomando en consideración:

I. El carácter intencional o no de la acción u omisión constitutiva de la infracción;

II. La gravedad de la infracción;

III. Los daños que se hubieren producido o puedan producirse;

IV. La capacidad económica del infractor, y

V. La reincidencia del infractor.

ARTÍCULO 61. Para los efectos del artículo anterior, las Autoridades del Trabajo deberán tomar en cuenta lo siguiente:

I. Se presumirá que las conductas desplegadas por el patrón no son intencionales, salvo que del desahogo de las inspecciones y de las constancias que obren en el expediente, se detecten omisiones, hechos, circunstancias o evidencias que sustenten que el incumplimiento se ejecutó voluntariamente con el fin de evadir sus responsabilidades, previo conocimiento de sus obligaciones en la materia, ocasionando un menoscabo en los derechos de los trabajadores;

II. La gravedad de las infracciones será proporcional al daño que se haya o pueda producirse con la conducta del patrón;

III. El daño será la afectación que provoque directa o indirectamente la conducta del patrón, a los trabajadores que presten sus servicios en los Centros de Trabajo inspeccionados.

Procederá la imposición de sanciones por cada uno de los trabajadores afectados, cuando como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones patronales, se cause al trabajador un daño personal, real, cierto y evaluable en dinero;

IV. La capacidad económica de los infractores, podrá ser valorada, tomando en cuenta los elementos que reflejen de mejor manera la situación económica del patrón, entre los que se podrán incluir los siguientes: la información relacionada con las cantidades que el patrón haya otorgado a sus trabajadores por concepto de participación de utilidades; el capital contable de las empresas en el último balance; el importe de la nómina correspondiente, o bien, cualquier otra información a través de la cual se infiera el estado que guardan los negocios del patrón, y

V. Se considerará como reincidencia cada una de las subsecuentes infracciones al mismo precepto legal, cometidas dentro de los dos años siguientes a la fecha del acta en que se hizo constar la infracción precedente, siempre que ésta no hubiese sido desvirtuada.

Las sanciones se impondrán sin perjuicio de las penas que correspondan a los delitos en que puedan incurrir los infractores.

ARTÍCULO 62. Cuando del contenido de las actuaciones se desprenda la posible comisión de un delito, las Autoridades del Trabajo formularán denuncia de hechos ante el Ministerio Público competente.

ARTÍCULO 63. La imposición de sanciones no libera a los infractores del cumplimiento de los actos u omisiones que las motivaron.

ARTÍCULO 64. Las Autoridades del Trabajo remitirán a la autoridad fiscal competente, las copias necesarias con firmas autógrafas de las resoluciones que se dicten, a fin de que ésta proceda a hacer efectivas las multas impuestas.

Las autoridades fiscales competentes deberán informar a las Autoridades del Trabajo de las multas que bimestralmente hagan efectivas, a través de los mecanismos conducentes que permitan identificarlas y darles seguimiento.

CAPÍTULO CUARTO DE LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN

ARTÍCULO 65. Las resoluciones que pongan fin al procedimiento administrativo para la aplicación de sanciones, podrán ser impugnadas en los términos que dispongan las leyes que regulen el procedimiento administrativo que resulten aplicables.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Reglamento entrará en vigor a los tres meses siguientes de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO. Al momento de la entrada en vigor del presente ordenamiento, se abroga el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de julio de 1998.

TERCERO. Los procedimientos de Inspección y de aplicación de sanciones que se encuentren en trámite a la fecha de entrada en vigor del presente Reglamento, serán resueltos conforme a las disposiciones vigentes al momento de su inicio.

CUARTO. Continuarán en vigor las disposiciones administrativas vigentes, en lo que no se opongan al presente Reglamento.

Dado en la Residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, a dos de junio de dos mil catorce.- **Enrique Peña Nieto.**- Rúbrica.- El Secretario de Hacienda y Crédito Público, **Luis Videgaray Caso.**- Rúbrica.- El Secretario del Trabajo y Previsión Social, **Jesús Alfonso Navarrete Prida.**- Rúbrica.

CONVENIO de Colaboración que celebran la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Estado de Coahuila de Zaragoza y la Universidad Autónoma de Coahuila.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

CONVENIO DE COLABORACIÓN QUE CELEBRAN, POR UNA PARTE, EL PODER EJECUTIVO FEDERAL, A TRAVÉS DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, EN LO SUCESIVO "LA SECRETARÍA", REPRESENTADA POR EL MTRO. JOSÉ ADÁN IGNACIO RUBÍ SALAZAR, EN SU CARÁCTER DE SUBSECRETARIO DE INCLUSIÓN LABORAL, ASISTIDO POR EL DELEGADO FEDERAL DEL TRABAJO EN COAHUILA, LIC. HERIBERTO FUENTES CANALES; POR OTRA PARTE, EL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE COAHUILA DE ZARAGOZA, EN LO SUCESIVO "EL GOBIERNO DEL ESTADO", REPRESENTADO POR EL TITULAR DEL PODER EJECUTIVO ESTATAL, RUBÉN IGNACIO MOREIRA VALDEZ, ASISTIDO POR EL SECRETARIO DE GOBIERNO, ARMANDO LUNA CANALES Y LA SECRETARIA DEL TRABAJO, FELÍCITAS MARGARITA MOLINA DUQUE; Y POR UNA ÚLTIMA PARTE, LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE COAHUILA, EN LO SUCESIVO "LA UNIVERSIDAD", REPRESENTADA POR EL LIC. BLAS JOSÉ FLORES DÁVILA, EN SU CARÁCTER DE RECTOR, ASISTIDO POR EL ING. JULIÁN ANZALDUA GUTIÉRREZ, OFICIAL MAYOR; CUANDO ESTE INSTRUMENTO REFIERA A LOS TRES SUSCRIBIENTES SE LES DENOMINARÁ "LAS PARTES", DE CONFORMIDAD CON LOS ANTECEDENTES, DECLARACIONES Y CLÁUSULAS SIGUIENTES:

ANTECEDENTES

PRIMERO.- El 10 de junio de 2011, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se modifica la denominación del Capítulo I, del Título Primero y reforma diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, estableciendo en el artículo 1o., párrafos tercero y quinto, que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad; que en consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley, y que queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

SEGUNDO.- El Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, en su Eje México Incluyente, objetivos 2.1. "Garantizar el ejercicio efectivo de los derechos sociales para toda la población" y 2.2. "Transitar hacia una sociedad equitativa e incluyente", establece como líneas de acción prioritarias las de generar esquemas de

fortalecimiento y promoción del desarrollo social de grupos en situación de vulnerabilidad y diseñar y ejecutar estrategias para incrementar la inclusión productiva de las personas de estos grupos, teniendo en consideración el enfoque transversal establecido en la estrategia I. "Democratizar la Productividad", con la finalidad de coordinar los esfuerzos de política social y fortalecer la vinculación trabajo-educación, así como consolidar los mecanismos de seguimiento para impulsar a través de la educación la participación de las mujeres en la fuerza laboral. Así mismo, en el marco del Eje México Próspero, se establece como estrategia 4.3.2. "Promover el trabajo digno o decente", a través de diversas líneas de acción, en las que destacan el impulsar acciones para la adopción de una cultura de trabajo digno o decente, promover el respeto de los derechos humanos, laborales y de seguridad social y contribuir a la erradicación del trabajo infantil; y la estrategia 4.3.3. "Promover el incremento de la productividad con beneficios compartidos, la empleabilidad y la capacitación en el trabajo", con las líneas de acción de fortalecer los mecanismos de consejería, vinculación y colocación laboral y promover la pertinencia educativa, la generación de competencias y la empleabilidad; así como la estrategia 4.3.4. "Perfeccionar los sistemas y procedimientos de protección de los derechos del trabajador", focalizadas primordialmente a tutelar los derechos laborales individuales y colectivos, así como fortalecer y ampliar la cobertura inspectiva en materia laboral.

TERCERO.- La falta de capacitación laboral de las y los trabajadores es un factor que inhibe el incremento de la productividad. Datos de la última Encuesta Nacional de Educación, Capacitación y Empleo en 2009, refieren que sólo 35% de la población económicamente activa (16.3 millones de personas) tomó algún curso de capacitación relacionado con el trabajo, principalmente en las áreas de servicios, administración, contabilidad, producción, comercialización, tecnologías de la información y de la comunicación, seguridad y desarrollo personal. Este dato representa un reto de política pública laboral, con el fin de ampliar dicho porcentaje con calidad y pertinencia.

CUARTO.- Entre los objetivos a alcanzar que se ha planteado la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, mediante la capacitación se encuentran: actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades; proporcionar información de nuevas tecnologías; prevenir riesgos de trabajo; incrementar la productividad; mejorar el nivel educativo y preparar para ocupar vacantes o puestos de nueva creación.

QUINTO.- Las estructuras educativas y laborales demandan establecer vínculos formales y eficientes entre los sectores productivo y educativo para articular orgánicamente las políticas de educación y capacitación, de inclusión laboral y empleo, de mejoramiento de la empleabilidad y la productividad.

SEXTO.- A pesar de los esfuerzos realizados para salvaguardar los derechos de las y los trabajadores y para fortalecer la inclusión laboral, aún persisten dentro del mercado laboral diversas formas de discriminación, las cuales representan obstáculos para el acceso, permanencia y desarrollo de las personas en situación de vulnerabilidad. Esta discriminación inhibe el ejercicio igualitario de libertades, derechos y oportunidades de las personas, las excluye y las pone en desventaja para desarrollar de forma plena su vida.

Ante esta situación y con el objetivo de promover la inclusión, la igualdad y la no discriminación laboral de las mujeres, jóvenes y de las personas en situación de vulnerabilidad, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social impulsa la construcción de una cultura laboral donde el sexo, la edad, la discapacidad, el estado de salud o cualquier otra condición, no sean obstáculo para la inclusión laboral.

SÉPTIMO.- Desde este enfoque integral, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, desarrolla acciones en los entornos cultural-laboral y productivo. El cultural-laboral, mediante la promoción de prácticas laborales de inclusión, igualdad y no discriminación; cumplimiento de la legislación laboral, clima laboral libre de violencia, accesibilidad y ergonomía, libertad sindical, fomento al empleo y difusión y cumplimiento de los derechos de la población trabajadora y en situación de vulnerabilidad para promover su ejercicio pleno. El laboral, a través de la mejora continua de la empleabilidad de las y los trabajadores, vía la capacitación, el desempeño laboral y las competencias laborales, el bienestar emocional y desarrollo humano y la atención a factores de riesgo psicosocial para facilitar sus opciones de acceso, promoción, movilidad, estabilidad, bienestar y desarrollo laborales.

DECLARACIONES

I. DECLARA "LA SECRETARÍA":

- I.1 Que es una dependencia de la Administración Pública Federal Centralizada, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 90 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 2o. fracción I, 26 y 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
- I.2 Que la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal en su artículo 40, fracciones I, II, V, VI, XVII, y XVIII; y 539, fracción I, incisos a), b), d), e), y g), y fracción II inciso a) de la Ley Federal del Trabajo, faculta a "LA SECRETARÍA" a vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123 de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos; procurar el equilibrio entre los factores de la producción, de conformidad con las disposiciones legales relativas; promover el incremento de la productividad del trabajo; promover el

desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación que para incrementar la productividad en el trabajo requieran los sectores productivos del país; y estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación.

- I.3** Que el Mtro. José Adán Ignacio Rubí Salazar y el Lic. Heriberto Fuentes Canales en su carácter de Subsecretario de Inclusión Laboral y Delegado Federal del Trabajo en Coahuila respectivamente, cuentan con facultades para suscribir el presente Convenio, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 1, 7, 32 y 33 del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- I.4** Que para los fines del presente instrumento, señala como domicilio el ubicado en Paseo de la Reforma número 93, piso 15, Col. Tabacalera, Delegación Cuauhtémoc, México, Distrito Federal, C.P. 06030.

II. DECLARA “EL GOBIERNO DEL ESTADO”:

- II.1** Que el Estado de Coahuila de Zaragoza, es una Entidad Libre y Soberana que forma parte integrante de la Federación, de conformidad con lo establecido en los artículos 40, 42, fracción I y 43 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 1o. de la Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza.
- II.2** Que el ejercicio del Poder Ejecutivo se deposita en el Gobernador del Estado, Rubén Ignacio Moreira Valdez, quien tiene las facultades y obligaciones que establecen los artículos 75 y 82, fracción V de la Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza; 2, 5 y 9 apartado B, fracción V de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza; así como las demás disposiciones jurídicas aplicables, por lo tanto cuenta con las facultades suficientes para suscribir el presente Convenio.
- II.3** Que de conformidad con lo establecido en los artículos 86 de la Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza; y 1, 4, 20, fracciones I y XV, 21, fracción XX, 23 y 35 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza, Armando Luna Canales, Secretario de Gobierno y Felicitas Margarita Molina Duque, Secretaria del Trabajo, cuentan con las facultades necesarias para suscribir el presente Convenio.
- II.4** Que para los fines del presente instrumento, señala como domicilio el ubicado en Hidalgo y Juárez sin número, Zona Centro, Código Postal 25000, Saltillo, Coahuila de Zaragoza.

III. DECLARA “LA UNIVERSIDAD”:

- III.1** Que de conformidad con el artículo 1o. de su Ley Orgánica publicada en el Periódico Oficial del Estado mediante decreto No. 329, de fecha 04 de enero de 1991, es un organismo público, descentralizado por servicio, dotado de plena personalidad jurídica y autónoma en sus aspectos económico, técnico y administrativo; que tiene por fines impartir educación media y superior para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; organizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de las condiciones y problemas estatales, regionales y nacionales, así como extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura.
- III.2** Que la representación legal de esta Universidad recae en su Rector, Lic. Blas José Flores Dávila, según lo dispuesto en los artículos 16 de su Ley Orgánica y 56 de su Estatuto Universitario y tiene facultades para suscribir el presente Convenio; personalidad jurídica que acredita con el Primer Testimonio de la Escritura Pública No. 104, de fecha 28 de mayo de 2013, otorgada ante el Lic. Alberto Fabián Villarreal Flores, Notario Público No. 17 en ejercicio para el Distrito Notarial de Saltillo, la cual fue inscrita en el Registro Público de la Propiedad de esta ciudad, bajo la Partida No. 11750, Libro 118, Secc. III SC con fecha 31 de mayo de 2013; instrumento que contiene la protocolización de su nombramiento y de diversas constancias del proceso electoral.
- III.3** Que su Registro Federal de Contribuyentes es el número UAC730403446, otorgado por la SHCP, y manifiesta encontrarse al corriente de sus obligaciones fiscales.
- III.4** Que para efectos de este Convenio señala como domicilio el edificio de Rectoría ubicado en Boulevard Venustiano Carranza y calle Salvador González Lobo s/n, C.P. 25280, en la ciudad de Saltillo, Coahuila.

IV. DECLARAN “LAS PARTES”:

- IV.1** Que tienen la voluntad de fortalecer y superar los esquemas tradicionales de colaboración y propiciar nuevos mecanismos que permitan sumar esfuerzos para contribuir a transitar hacia una sociedad equitativa e incluyente, fortalecer la vinculación trabajo-educación, promover el trabajo digno o decente, así como la capacitación en el trabajo.
- IV.2** Que reconocen su personalidad y capacidad legal para comparecer al presente documento, manifestando estar conformes con las declaraciones que anteceden y que es su voluntad celebrar el presente Convenio, al tenor de los términos y condiciones insertos en las siguientes:

CLÁUSULAS**PRIMERA.- OBJETO.**

El presente instrumento legal, tiene por objeto que “LAS PARTES” colaboren en el diseño y ejecución de acciones para impulsar y promover la conceptualización y normatividad nacional e internacional sobre el trabajo decente, la inclusión, igualdad y no discriminación laborales y el respeto a los derechos humanos de las y los trabajadores, conjuntando esfuerzos y estrategias para mejorar su calidad de vida.

Dichas acciones deberán estar direccionadas a diseñar y coordinar de manera institucional las siguientes agendas temáticas:

1. Capacitación y adiestramiento laborales.
2. Formación de agentes multiplicadores.
3. Desarrollo de habilidades laborales, basado en el Programa de Capacitación a Distancia para Trabajadores (PROCADIST).
4. Prevención y erradicación del trabajo infantil y protección de adolescentes trabajadores en edad permitida.
5. Acreditación de habilidades y certificación de competencias laborales de las y los jornaleros agrícolas.
6. Desarrollo de acciones que ayuden a la empleabilidad de las personas privadas de su libertad, próximas a ser liberadas.
7. Formalización del empleo.
8. Bienestar emocional y desarrollo humano en el trabajo.
9. Promoción de la certificación de centros de trabajo de acuerdo a la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.
10. Promoción y reconocimiento de buenas prácticas laborales.
11. Vinculación Educación-Empresa.
12. Fomentar la inclusión, igualdad y no discriminación laborales de las personas en situación de vulnerabilidad.
13. Promoción y difusión del Portal del Observatorio de la Capacitación.

SEGUNDA.- COMPROMISOS.

Para el cumplimiento del objeto señalado en la cláusula Primera de este Convenio, “LAS PARTES” en el marco de sus atribuciones, asumen por agenda temática, los siguientes compromisos:

1. Capacitación y adiestramiento laborales.**1.1** Compromisos de “LA SECRETARÍA”:

- a) Proporcionar al personal académico de “LA UNIVERSIDAD” y a las y los egresados que lo soliciten y que cumplan con los requisitos establecidos, la expedición de constancias como agentes capacitadores externos para impartir cursos de capacitación y adiestramiento de conformidad con los artículos 153-A, tercer párrafo y 153-G de la Ley Federal del Trabajo.
- b) Proporcionar a “LA UNIVERSIDAD”, cuando lo solicite, la modificación de cursos o programas y/o modificación de plantilla académica, de conformidad con el artículo 18 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 las y los trabajadores, publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 14 de junio de 2013.

- c) Proporcionar a "LA UNIVERSIDAD" a través de la página electrónica institucional, los medios de difusión y la normatividad en materia de capacitación y adiestramiento laborales.
- d) Acordar las acciones específicas que se deriven del presente Convenio y que propongan "LAS PARTES", con la finalidad de cumplir con el objeto del mismo.

1.2 Compromisos de "EL GOBIERNO DEL ESTADO":

- a) Difundir los avances y resultados de las acciones que surjan del presente Convenio a través de sus medios masivos y gráficos institucionales.
- b) Apoyar a "LA SECRETARÍA" en sus programas de Promoción y Difusión de la Normatividad en materia de Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores.

1.3 Compromisos de "LA UNIVERSIDAD":

- a) Cumplir con las obligaciones legales en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
- b) Apoyar a "LA SECRETARÍA" en sus programas de Promoción y Difusión de la Normatividad en materia de Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores.

2. Formación de agentes multiplicadores.

2.1 Compromisos de "LA SECRETARÍA":

a) Capacitar al personal de "EL GOBIERNO DEL ESTADO" y "LA UNIVERSIDAD" para formar y profesionalizar instructores internos a través de los cursos que integran el Programa de Formación de Agentes Multiplicadores con la finalidad de que el personal acreditado genere un efecto multiplicador de la capacitación en centros de trabajo, incluyendo "LA UNIVERSIDAD", en función de las necesidades identificadas para el mejoramiento integral de las capacidades laborales.

b) Poner a disposición de "EL GOBIERNO DEL ESTADO" y "LA UNIVERSIDAD" el material didáctico de los programas y/o cursos que son parte de la acreditación como agentes multiplicadores, y que ha elaborado "LA SECRETARÍA".

c) Acreditar como agentes multiplicadores de la capacitación, al personal de "EL GOBIERNO DEL ESTADO" y de "LA UNIVERSIDAD" que participe y apruebe los cursos de formación de instructores que imparte la Dirección General de Capacitación de "LA UNIVERSIDAD", para que apoyen la planeación y operación de las acciones de capacitación en los centros de trabajo que demanden estos requerimientos así como en "EL GOBIERNO DEL ESTADO" y en "LA UNIVERSIDAD". La acreditación se realizará conforme a lo establecido en el "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.

2.2 Compromisos de "EL GOBIERNO DEL ESTADO":

a) Proponer a un grupo de colaboradores del área de Trabajo y Previsión Social para ser preparados por "LA SECRETARÍA" como formadores de instructores, con el objeto de que apoyen los procesos de capacitación de los centros de trabajo del Estado.

b) Apoyar a los centros de trabajo mediante la impartición del curso de formación de instructores sin costo y mediante los lineamientos de operación de "LA SECRETARÍA".

2.3 Compromisos de "LA UNIVERSIDAD":

a) Proponer a un grupo de colaboradores para ser capacitados, por parte de "LA SECRETARÍA" como instructores internos con el objeto de que apoyen los procesos de capacitación de "LA UNIVERSIDAD", cuando ésta lo requiera.

b) Promover la capacitación en los centros de trabajo como factor de mejoramiento de la calidad e incremento de la productividad laboral.

3. Desarrollo de habilidades laborales, basado en el Programa de Capacitación a Distancia para Trabajadores (PROCADIST).

3.1 Compromisos de "LA SECRETARÍA":

a) Poner a disposición de "EL GOBIERNO DEL ESTADO" y "LA UNIVERSIDAD" los servicios de capacitación a distancia, basados en un modelo tecno-pedagógico que incluye la oferta de cursos e-learning hospedados en el Aula Virtual del PROCADIST.

- b)** Impartir al personal que se designe de “EL GOBIERNO DEL ESTADO” y de “LA UNIVERSIDAD” el curso denominado “Formación de Tutores en Línea” (FTL) de manera presencial y con una duración de 15 horas (tres días consecutivos de cinco horas cada uno) al personal que se designe.
- c)** Dar el seguimiento continuo a los Tutores en Línea capacitados de “EL GOBIERNO DEL ESTADO” y de “LA UNIVERSIDAD” en su desempeño y desarrollo de actividades de tutoría en el Aula Virtual del PROCADIST.
- d)** Proporcionar a los Tutores en Línea, un periodo de actualización en línea a través del Aula Virtual del PROCADIST, participando en el curso denominado “Diseño de Materiales y Herramientas de la Capacitación con Apoyo de las TIC’s” con una duración de 10 horas a cursar en 4 semanas.
- e)** Proporcionar las constancias de Formación de Tutores en Línea a los participantes que acrediten el curso.
- f)** Incluir en la sección de vínculos de interés del Aula Virtual del PROCADIST, un banner de difusión con el logotipo de “EL GOBIERNO DEL ESTADO” y “LA UNIVERSIDAD”, con la finalidad de vincular a los usuarios a las páginas web que tienen ambas instituciones.
- g)** Otorgar a “EL GOBIERNO DEL ESTADO” y “LA UNIVERSIDAD” las facilidades necesarias para el óptimo desarrollo de los proyectos acordados.

3.2 Compromisos de “EL GOBIERNO DEL ESTADO”:

- a)** Promover el modelo tecno-pedagógico del PROCADIST, respetando los derechos de autoría de “LA SECRETARÍA”, así como apoyar la difusión de esta plataforma tecnológica gratuita con sus vínculos empresariales e interinstitucionales.
- b)** Apoyar la formación de tutores en línea para que participen en la Red de Tutores en Línea (RTL), de acuerdo con la normatividad del PROCADIST.
- c)** Proponer un grupo de colaboradores de la Dirección del Trabajo para ser capacitados por “LA SECRETARÍA” en el curso “Formación de Tutores en Línea” (FTL) de manera presencial y en línea, con el objeto de que sus propios encargados de la capacitación puedan realizar el seguimiento puntual de sus trabajadores.
- d)** Realizar encuestas de impacto social, que sirvan como indicadores, a fin de saber sus intereses y sus inquietudes, con el propósito de que “LA SECRETARÍA” obtenga un diagnóstico de necesidades de capacitación y pueda mejorar los cursos existentes y gestionar el diseño y desarrollo de nuevas temáticas.
- e)** Presentar a “LA SECRETARÍA”, los reportes correspondientes del servicio de tutoría estipulados al término de los mismos.

3.3 Compromisos de “LA UNIVERSIDAD”:

- a)** Realizar un Plan de Trabajo para capacitar a sus trabajadores, de acuerdo a sus necesidades de formación, con base en la normatividad y el calendario del Aula Virtual del PROCADIST.
- b)** Recibir por parte de “LA SECRETARÍA” el curso “Formación de Tutores en Línea” (FTL) de manera presencial y con una duración de 15 horas (tres días consecutivos de cinco horas cada uno), al personal que designe para tal efecto, con el objeto de que sus propios encargados de la capacitación puedan realizar esta actividad, así como proporcionar el seguimiento puntual en aquellos centros de trabajo en los que se imparta este tipo de formación.
- c)** Colaborar con la Red de Tutores en Línea del PROCADIST, apoyando durante dos meses con la impartición de la tutoría en línea, como parte de las prácticas del curso FTL, limitado a la atención de un grupo por mes y con base en los lineamientos vigentes del PROCADIST.
- d)** Presentar a “LA SECRETARÍA” los reportes correspondientes del servicio de tutoría estipulados al término de los mismos.
- e)** Promover el modelo tecno-pedagógico del PROCADIST, respetando los derechos de autoría de “LA SECRETARÍA”, así como apoyar la difusión del PROCADIST con sus vínculos interinstitucionales.
- f)** Colaborar con “LA SECRETARÍA”, para la realización y apoyo de acciones en materia de capacitación a distancia.
- g)** Participar en la definición, desarrollo e incorporación de contenidos de interés con base en un diagnóstico de necesidades de capacitación para el diseño y elaboración de cursos en línea que se generen entre “LA UNIVERSIDAD” y “LA SECRETARÍA”.

h) Apoyar la formación continua de tutores en línea para que participen en la Red de Tutores en Línea (RTL), de acuerdo con la normatividad del PROCADIST.

i) Realizar encuestas de impacto social, que sirvan como indicadores, a fin de saber sus intereses y sus inquietudes, con el propósito de que "LA SECRETARÍA" pueda mejorar los cursos existentes e implementar nuevos.

4. Prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección de adolescentes trabajadores en edad permitida.

4.1 Compromisos de "LA SECRETARÍA":

a) Asesorar al personal designado por "EL GOBIERNO DEL ESTADO" y por "LA UNIVERSIDAD" en la materia que se menciona en este punto, a fin de propiciar la promoción a nivel estatal.

b) Proporcionar información y demás datos estadísticos y materiales de difusión sobre el tema, a fin de promover una cultura de la erradicación del trabajo infantil y protección de adolescentes trabajadores en edad permitida, con la participación de los sectores público, social y privado.

c) Impartir los talleres, cursos, pláticas y demás actividades dirigidos a las personas designadas por "EL GOBIERNO DEL ESTADO" y por "LA UNIVERSIDAD" para otorgar reconocimiento, previa acreditación, al personal capacitado como facilitadores(as) de los talleres de promoción e impulso del tema de este apartado.

Los talleres, cursos, pláticas y demás actividades se llevarán a cabo, contemplando lo siguiente:

-Objetivos;

-Calendario de actividades;

-Recursos humanos, técnicos, materiales y financieros necesarios para el cumplimiento de las actividades que se pretendan desarrollar;

-Región, núcleo de población a quien serán dirigidos los foros;

-Programación de temas;

-Informe de asistencia, logística, fotográfico y evaluación sobre el impacto que tuvieron los temas materia del presente apartado en los participantes;

-Responsables del desarrollo del foro, y

-Los demás que determinen "LAS PARTES".

4.2 Compromisos de "EL GOBIERNO DEL ESTADO":

a) Coordinar las acciones y políticas a través de la Comisión para la Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de Adolescentes Trabajadores en edad permitida en el Estado de Coahuila de Zaragoza, para prevenir y combatir las peores formas de trabajo infantil, así como diseñar y dar seguimiento a los programas y acciones que deban llevarse a cabo anualmente incorporando la participación de "LA UNIVERSIDAD" en estas actividades. Dicha Comisión Interinstitucional, fungirá como un órgano de apoyo y asesoría de "LA SECRETARÍA".

b) Designar servidores públicos estatales, a fin de ser capacitados de manera especializada sobre el tema y se conviertan en agentes promotores de los beneficios que implica contribuir a la erradicación del trabajo infantil y protección de adolescentes trabajadores en edad permitida.

c) Fortalecer al área inspectiva de competencia local, a fin de contar con servidores públicos capacitados sobre el tema, para la elaboración de las actas de inspección y llevar a cabo inspecciones direccionadas a identificar el trabajo infantil como delito o trabajo oculto, así como garantizar el cumplimiento de la normatividad laboral en beneficio de los adolescentes que trabajan en edad permitida, detectados en los centros de trabajo inspeccionados.

d) Instrumentar el Protocolo de Inspección en materia de trabajo infantil en la Entidad, lo cual implica una coordinación interinstitucional entre dependencias e instancias de los tres órdenes de gobierno, para realizar operativos conjuntos contra el trabajo infantil.

e) Informar a "LA SECRETARÍA" sobre los avances en la prevención y erradicación del trabajo infantil y protección de adolescentes trabajadores en edad permitida en la entidad.

f) Difundir los resultados obtenidos en los medios masivos de comunicación sobre la prevención y erradicación del trabajo infantil y protección de adolescentes trabajadores en edad permitida así como de los beneficios que hayan tenido en diversas materias.

- g)** Mantener coordinación con la Comisión Intersecretarial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de Adolescentes Trabajadores en Edad Permitida en México a fin de intercambiar bases de datos y conjuntar esfuerzos en el marco de atención del interés superior de la niñez.
- h)** Brindar apoyo al personal de “LA UNIVERSIDAD” para la promoción y certificación del Distintivo Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil previsto en el compromiso número 10 del presente Convenio
- i)** Difusión y sensibilización del tema en plataformas digitales (página de “EL GOBIERNO DEL ESTADO”, redes sociales, páginas de organizaciones vinculadas con el mismo) así como en eventos que realicen en sus dependencias y entidades.
- j)** Organizar y llevar a cabo seminarios, congresos o talleres, con el objetivo de sensibilizar e informar sobre la prevención y erradicación del trabajo infantil y protección de adolescentes trabajadores en edad permitida.
- k)** Convocar a las organizaciones de trabajadores y de empleadores en el Estado de Coahuila de Zaragoza para sensibilizarlos e informarlos en materia de prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección de menores trabajadores en edad permitida, de manera directa.
- l)** Promover el tema de la prevención y erradicación del trabajo infantil y la difusión de las labores peligrosas y prohibidas para adolescentes en edad permitida para trabajar en las redes de contactos de “EL GOBIERNO DEL ESTADO”.
- m)** Diseñar e implementar estrategias/programas para promover el acceso y permanencia en el sistema educativo de adolescentes en edad permitida para trabajar.
- n)** Difundir los premios que otorgue “LA SECRETARÍA” para reconocer las buenas prácticas para prevenir y erradicar el trabajo infantil y los beneficios que éste representa para los centros de trabajo, en plataformas digitales (página de “EL GOBIERNO DEL ESTADO”, redes sociales, páginas de organizaciones vinculadas con el mismo); en las dependencias y entidades de la administración pública estatal, vía impresos y conferencias; y en eventos en los que éste participe.

4.3 Compromisos de “LA UNIVERSIDAD”:

- a)** Difusión y sensibilización del tema en plataformas digitales (página de la institución, redes sociales, páginas de organizaciones vinculadas con “LA UNIVERSIDAD”) y en eventos que se realicen en sus planteles.
- b)** Incluir información de las consecuencias del trabajo infantil como problemática en materia de los derechos humanos y laborales, la reproducción de la pobreza intergeneracional, y el impacto negativo en el desarrollo socioeconómico del país, en las materias con injerencia en los temas de derecho, derechos humanos, infancia y adolescencia, equidad, igualdad e inclusión laboral y la no discriminación, políticas públicas, desarrollo emprendedor, humanidades y sociales entre otras, de los diversos programas que se desarrollan en “LA UNIVERSIDAD”.
- c)** Organizar y llevar a cabo seminarios, congresos o talleres, con el objetivo de sensibilizar e informar sobre la prevención y erradicación del trabajo infantil y protección de adolescentes trabajadores en edad permitida.
- d)** Promover el diseño e implementación de programas de prácticas profesionales o servicio social en las carreras afines a la problemática para analizar la posibilidad de que los estudiantes puedan apoyar como vigilantes comunitarios en la entidad federativa, municipios y comunidades, así como, desarrollar brigadas informativas para la difusión y sensibilización de la prevención y erradicación del trabajo infantil y en su caso realizar y proponer estudios académicos y metodológicos que coadyuven a la resolución de este problema.
- e)** Convocar a las organizaciones de trabajadores y de empleadores en el Estado de Coahuila de Zaragoza para sensibilizarlos e informarlos en materia de trabajo infantil y la protección de menores trabajadores en edad permitida, de manera directa.
- f)** Promover el tema de la prevención y erradicación del trabajo infantil y la difusión de las labores peligrosas y prohibidas para adolescentes en edad permitida para trabajar en las redes de contactos de la institución.
- g)** Diseñar e implementar estrategias/programas para promover el acceso y permanencia en el sistema educativo de adolescentes en edad permitida para trabajar.

h) Participar en la Comisión para la Erradicación del Trabajo Infantil en el Estado de Coahuila de Zaragoza, en las acciones para prevenir y combatir las peores formas de trabajo infantil, así como en el diseño y seguimiento de programas y acciones que deban llevarse a cabo por y entre los integrantes de la Comisión.

i) Difundir los reconocimientos gubernamentales de buenas prácticas para prevenir y erradicar el trabajo infantil que otorga "LA SECRETARÍA" y los beneficios que éstos representan para los centros de trabajo, en plataformas digitales (página de la institución, redes sociales, páginas de organizaciones vinculadas con "LA UNIVERSIDAD"); en sus planteles, vía impresos y conferencias; y en eventos en los que ésta participe.

j) Analizar la posibilidad de incluir en los planes de estudios de las carreras afines, el tema de la Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil y Protección de Adolescentes Trabajadores en Edad Permitida.

5. Acreditación de habilidades y certificación de competencias laborales de las y los jornaleros agrícolas.

5.1 Compromisos de "LA SECRETARÍA":

a) Enviar a "EL GOBIERNO DEL ESTADO" y a "LA UNIVERSIDAD" las fichas técnicas, programación de actividades y demás documentos que integran el proyecto "Acreditación de Habilidades y Certificación de Competencias Laborales de las y los jornaleros agrícolas".

b) Capacitar a personal de "EL GOBIERNO DEL ESTADO" y de "LA UNIVERSIDAD" en cada uno de los procedimientos a seguir para la operación del proyecto en la Entidad.

c) Informar a "EL GOBIERNO DEL ESTADO" y a "LA UNIVERSIDAD" de las visitas del personal de la Dirección General para la Igualdad Laboral a la Entidad para la operación del proyecto.

d) Enviar los directorios a "EL GOBIERNO DEL ESTADO" y a "LA UNIVERSIDAD" de las empresas que se han certificado en el Distintivo Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil, para promover la acreditación de habilidades y certificación de las y los jornaleros agrícolas a través de la formación de grupos de este sector interesado.

e) Informar a "LA UNIVERSIDAD" de las reuniones interinstitucionales a realizar para la atención de este grupo de población.

5.2 Compromisos de "EL GOBIERNO DEL ESTADO":

a) Proporcionar la relación de los centros de trabajo en los que se pueda realizar la promoción de la acreditación de habilidades y certificación de competencias laborales de las y los jornaleros agrícolas.

b) Proporcionar a "LA SECRETARÍA" el diagnóstico de los ciclos agrícolas de la entidad a fin de implementar conjuntamente las estrategias para promover las acreditaciones y certificaciones correspondientes.

c) Apoyar a "LA UNIVERSIDAD" en su participación en la acreditación de habilidades y certificación de competencias laborales de las y los jornaleros agrícolas.

d) Apoyar a "LA SECRETARÍA" y a "LA UNIVERSIDAD" en la entrega de los certificados a las y los jornaleros acreditados en la entidad para asegurar su adecuada asignación. Difundir el proyecto "Acreditación de Habilidades y Certificación de Competencias Laborales de las y los jornaleros agrícolas" de "LA SECRETARÍA" en plataformas digitales (página de "EL GOBIERNO DEL ESTADO", redes sociales, páginas de organizaciones vinculadas con el mismo); en las dependencias y entidades de la administración pública estatal vía impresos y conferencias; y en eventos en los que éste participe.

e) Convocar y reunir a organizaciones de trabajadores y de empleadores de la Entidad para sensibilizar y promover de manera directa el proyecto.

f) Realizar investigaciones y estudios sobre la producción agrícola y los principales cultivos de la entidad para proponer a las instancias correspondientes el diseño de nuevos estándares de competencia.

g) Acompañar y colaborar con "LA SECRETARÍA" en los eventos de entrega de certificados a las y los jornaleros agrícolas en la Entidad para asegurar que sean recibidos por sus titulares.

5.3 Compromisos de "LA UNIVERSIDAD":

- a)** Difundir el proyecto "Acreditación de Habilidades y Certificación de Competencias Laborales de las y los jornaleros agrícolas" de "LA SECRETARÍA" en plataformas digitales (página de la institución, redes sociales, páginas de organizaciones vinculadas con "LA UNIVERSIDAD"); en sus planteles vía impresos y conferencias; y en eventos en los que ésta participe.
- b)** Promover el conocimiento del proyecto "Acreditación de Habilidades y Certificación de Competencias Laborales de Jornaleras/os Agrícolas" y la necesidad de capacitar y certificar a este sector de la población mexicana, para aumentar su empleabilidad, así como el tema de la población jornalera y la migración interna en nuestro país.
- c)** Participar en coordinación con "LA SECRETARÍA" en la "Acreditación de Habilidades y Certificación de Competencias Laborales de Jornaleras/os Agrícolas".
- d)** Convocar y reunir a organizaciones de trabajadores y de empleadores de la entidad para sensibilizar y promover de manera directa el proyecto.
- e)** Realizar investigaciones y estudios sobre la producción agrícola y los principales cultivos de la entidad para proponer a las instancias correspondientes el diseño de nuevos estándares de competencia.
- f)** Acompañar y colaborar con "LA SECRETARÍA" en los eventos de entrega de certificados a jornaleras y jornaleros agrícolas en la Entidad para asegurar que sean recibidos por sus titulares.

6. Desarrollo de acciones que ayuden a la empleabilidad de las personas privadas de su libertad, próximas a ser liberadas y de sus familias.**6.1 Compromisos de "LA SECRETARÍA":**

- a)** Enviar a "EL GOBIERNO DEL ESTADO" y a "LA UNIVERSIDAD" los lineamientos de operación, fichas técnicas y demás documentos que integran el proyecto Fortalecimiento de la Empleabilidad de las Personas Privadas de su Libertad, próximas a ser liberadas. Enviar la propuesta para la realización de jornadas de fortalecimiento a la empleabilidad de las personas privadas de su libertad, próximas a ser liberadas.
- b)** Coadyuvar en la identificación de ideas negocio para el autoempleo y generación de proyectos productivos de las personas privadas de su libertad, próximas a ser liberadas.
- c)** Promover de acuerdo con la disponibilidad presupuestal correspondiente según los diversos programas vinculados a este rubro que para tal efecto coordine el Gobierno Federal, la capacitación de las personas privadas de su libertad, próximas a ser liberadas.

6.2 Compromisos de "EL GOBIERNO DEL ESTADO":

- a)** Proporcionar información, facilitar y apoyar la coordinación con los centros de reinserción social de la Entidad, susceptibles de incorporarse al programa.
- b)** Participar en las acciones de capacitación y empleo de acuerdo a los programas autorizados para incluir en ellos a las personas privadas de su libertad, próximas a ser liberadas y de sus familias.
- c)** Promover de acuerdo con la disponibilidad presupuestal correspondiente según los diversos programas vinculados a este rubro que para tal efecto se lleven a cabo en la Entidad, la capacitación de las personas privadas de su libertad, próximas a ser liberadas.
- d)** Contribuir a obtener información sobre la reinserción social de personas privadas de su libertad, próximas a ser liberadas para fortalecer su empleabilidad.
- e)** Organizar y llevar a cabo seminarios, congresos o talleres, con el objetivo de sensibilizar e informar sobre la responsabilidad social para la reinserción al mercado laboral de personas que han sido privadas de su libertad, próximas a ser liberadas.
- f)** Difundir el proyecto "Fortalecimiento de la Empleabilidad de las Personas Privadas de su Libertad próximas a ser liberadas y sus Familias" en plataformas digitales (página de "EL GOBIERNO DEL ESTADO", redes sociales, páginas de organizaciones vinculadas con el mismo); en las dependencias y entidades de la administración pública estatal vía impresos y conferencias; y en eventos en los que éste participe.
- g)** Convocar y reunir a organizaciones de los sectores social, público y privado así como organizaciones de trabajadores y de empleadores de la entidad a fin de promover su integración al proyecto del Fortalecimiento de la Empleabilidad de las Personas Privadas de su Libertad, próximas a ser liberadas y sus Familias.

h) Gestionar apoyos para la elaboración de proyectos productivos y de autoempleo de personas privadas de su libertad, próximas a ser liberadas, para fortalecer su empleabilidad.

i) Revisar la legislación local en materia de registro de antecedentes penales, para en su caso, modificarla, con el fin de apoyar la reinserción social de las personas liberadas que hayan cumplido la pena que les fue impuesta mediante sentencia condenatoria.

6.3 Compromisos de "LA UNIVERSIDAD":

a) Contribuir a obtener información sobre la reinserción social de personas privadas de su libertad, próximas a ser liberadas para fortalecer su empleabilidad.

b) Organizar y llevar a cabo seminarios, congresos o talleres, con el objetivo de sensibilizar e informar sobre la responsabilidad social para la reinserción al mercado laboral de personas que han sido privadas de su libertad, próximas a ser liberadas. Promover el diseño e instrumentación de prácticas profesionales o de servicio social para desarrollar brigadas informativas para la difusión, sensibilización y otros fines como la orientación y capacitación para la reinserción al mercado laboral de personas que han sido privadas de su libertad, próximas a ser liberadas.

c) Participar en acciones de capacitación que se concerten entre "LAS PARTES" en beneficio de las personas que han sido privadas de su libertad, próximas a ser liberadas.

d) Difundir el proyecto "Fortalecimiento de la Empleabilidad de las Personas Privadas de su Libertad próximas a ser liberadas y sus Familias" en plataformas digitales (página de la institución, redes sociales, páginas de organizaciones vinculadas con "LA UNIVERSIDAD"); en sus planteles vía impresos y conferencias; y en eventos en los que ésta participe.

e) Promover el conocimiento del proyecto "Fortalecimiento de la Empleabilidad de las Personas Privadas de su Libertad próximas a ser liberadas y sus Familias" y los diversos proyectos de educación y capacitación para la población en reclusión y los proyectos piloto de reinserción social en los cuales participe "LA UNIVERSIDAD" en materias relacionadas con los temas de derecho penal, derechos humanos, competencias laborales, políticas públicas, desarrollo social, humanidades, entre otras, de los diversos programas de la misma.

f) Convocar y reunir a organizaciones de los sectores social, público y privado así como organizaciones de trabajadores y de empleadores de la Entidad a fin de promover su integración al proyecto del Fortalecimiento de la Empleabilidad de las Personas Privadas de su Libertad, próximas a ser liberadas y sus Familias.

g) Gestionar apoyos para la elaboración de proyectos productivos y de autoempleo de personas privadas de su libertad, próximas a ser liberadas, para fortalecer su empleabilidad.

7. Formalización del Empleo.

7.1 Compromisos de "LA SECRETARÍA":

a) Impulsar acciones para reducir la informalidad laboral y con ello contribuir a mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores que no cuentan con seguridad social.

b) Apoyar la difusión de las acciones en materia de formalización del empleo y sus beneficios.

7.2 Compromisos de "EL GOBIERNO DEL ESTADO":

a) Constituir un órgano de coordinación, integrado por representantes de las secretarías y entidades de la Administración Pública del Estado, que contribuyan a la identificación de objetivos, metas, estrategias, prioridades en materia de ampliación de la cobertura de la seguridad social en la Entidad.

b) Promover e impulsar acciones con los municipios de la Entidad, a fin de que se sumen a los esfuerzos nacionales en materia de formalización del empleo.

c) Apoyar la difusión de las acciones en materia de formalización del empleo y sus beneficios.

d) Promover una política de no celebración o establecimiento de relaciones jurídicas contractuales con concesionarios, permisionarios, contratistas y demás personas privadas que hayan omitido dar cumplimiento a sus obligaciones en materia de seguridad social y en su caso, informar al Instituto Mexicano del Seguro Social sobre dichos incumplimientos.

e) Fortalecer los programas de vigilancia en el cumplimiento de las obligaciones patronales de seguridad social que se deriven de los artículos 15, 15-A, 15-B, 15-C y 15-D de la Ley Federal del Trabajo, así como en las relaciones laborales por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba.

7.3 Compromisos de "LA UNIVERSIDAD":

- a)** Participar en el órgano de coordinación, integrado por representantes de las secretarías y entidades de la Administración Pública del Estado y contribuir a la identificación de objetivos, metas, estrategias y prioridades en materia de ampliación de la cobertura de la seguridad social en la Entidad.
- b)** Apoyar la difusión de las acciones en materia de formalización del empleo y sus beneficios.
- c)** Promover una política de no celebración o establecimiento de relaciones jurídicas contractuales con concesionarios, permisionarios, contratistas y demás personas privadas que hayan omitido dar cumplimiento a sus obligaciones en materia de seguridad social y en su caso, informar al Instituto Mexicano del Seguro Social sobre dichos incumplimientos.

8. Bienestar Emocional y Desarrollo Humano en el Trabajo.**8.1 Compromisos de "LA SECRETARÍA":**

- a)** Proporcionar la información relacionada con el Programa de Bienestar Emocional y Desarrollo Humano en el Trabajo a "LA UNIVERSIDAD" para ser transmitida al personal académico y estudiantes interesados, y en su caso, brindar la capacitación respectiva a los interesados en participar en la operación del mismo.
- b)** Brindar a "EL GOBIERNO DEL ESTADO" y a "LA UNIVERSIDAD" capacitación y asesoría en la implementación de las actividades y metodologías vinculadas al Programa de Bienestar Emocional y Desarrollo Humano en el Trabajo, a efecto de que el personal capacitado se convierta en agente multiplicador de las actividades y metodologías asociadas a dicho Programa ante los centros de trabajo que decidan incorporarse al mismo.
- c)** Facilitar a "EL GOBIERNO DEL ESTADO" y a "LA UNIVERSIDAD" información y orientación de las acciones del Programa de Bienestar Emocional y Desarrollo Humano en el Trabajo a efecto de fortalecer su implementación y evaluación en la Entidad.
- d)** Acordar las acciones específicas que se deriven del Programa de Bienestar Emocional y Desarrollo Humano en el Trabajo y que se propongan y se acuerden entre "LAS PARTES" con la finalidad de cumplir con los objetivos del mismo.

8.2 Compromisos de "EL GOBIERNO DEL ESTADO":

- a)** Proporcionar el apoyo necesario para la implementación y operación del Programa de Bienestar Emocional y Desarrollo Humano en el Trabajo a fin de promover su ejecución al interior de la Entidad.
- b)** Apoyar en la difusión y sensibilización de las diversas acciones derivadas del Programa de Bienestar Emocional y Desarrollo Humano en el Trabajo para dar a conocer en los diferentes centros de trabajo de la Entidad los beneficios del mismo y promover su incorporación.
- c)** Apoyar con sus instalaciones en su caso y cuando exista la disponibilidad, para la realización de actividades de difusión y/o capacitación acordes al Programa de Bienestar Emocional y Desarrollo Humano en el Trabajo.
- d)** Promover incentivos a los agentes multiplicadores del Programa de Bienestar Emocional y Desarrollo Humano en el Trabajo para alentar la adopción de diferentes acciones derivadas del mismo, en los centros de trabajo de la Entidad.
- e)** Acordar las acciones específicas que se deriven del Programa de Bienestar Emocional y Desarrollo Humano en el Trabajo y que se propongan y se acuerden entre "LAS PARTES" con la finalidad de cumplir con los objetivos del mismo que se deriven de su puesta en marcha.

8.3 Compromisos de "LA UNIVERSIDAD":

- a)** Disponer los recursos humanos para ser preparados en las metodologías del Programa de Bienestar Emocional y Desarrollo Humano en el Trabajo con la finalidad de recibir la capacitación respectiva y posteriormente convertirse en agentes multiplicadores del mismo.
- b)** Apoyar a "LA SECRETARÍA" en la difusión y sensibilización de las diversas acciones derivadas del Programa de Bienestar Emocional y Desarrollo Humano en el Trabajo para dar a conocer en los diferentes centros de trabajo de la Entidad los beneficios del mismo y promover su incorporación mediante plataformas digitales (página de la institución, redes sociales, páginas de organizaciones vinculadas con "LA UNIVERSIDAD"); en sus planteles vía impresos y conferencias; y en eventos en los que ésta participe.

c) Promover la capacitación a través de los agentes promotores previamente acreditados ante "LA SECRETARÍA" de las diferentes metodologías contempladas en el Programa de Bienestar Emocional y Desarrollo Humano en el Trabajo en los centros de trabajo que se incorporen a dicho Programa. Para ello proporcionará en la medida de lo posible instalaciones, el uso de plataformas y sistemas automatizados en su caso, así como con apoyos logísticos que pudieran requerirse en su caso para este propósito.

d) Analizar la posibilidad de incluir en los planes de estudios de las carreras afines lo relativo a las acciones previstas en el Programa de Bienestar Emocional y Desarrollo Humano en el Trabajo así como de sus componentes metodológicos, lo cual incluye las diferentes metodologías aprobadas por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) para la prevención y atención de los factores psicosociales en el trabajo previstos en la reglamentación laboral respectiva, a fin de formar recursos humanos preparados para difundir las herramientas de trabajo consideradas en dicho Programa.

e) Apoyar con sus instalaciones en su caso y cuando exista la disponibilidad, para la realización de actividades de difusión y/o capacitación acordes al Programa de Bienestar Emocional y Desarrollo Humano en el Trabajo.

f) Acordar las acciones específicas que se deriven del Programa de Bienestar Emocional y Desarrollo Humano en el Trabajo y que se propongan y se acuerden entre "LAS PARTES" con la finalidad de cumplir con los objetivos del mismo.

9. Promoción de la certificación de centros de trabajo de acuerdo a la Norma Mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

9.1 Compromisos de "LA SECRETARÍA":

a) Enviar a "LA UNIVERSIDAD" los lineamientos de operación, criterios de evaluación y demás documentos que se requieren para la certificación en la Norma Mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

b) Asesorar al personal de "LA UNIVERSIDAD" en cada uno de los procedimientos a seguir para la obtención de la certificación en la Norma Mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

c) Proporcionar la relación de las empresas certificadoras sobre la Norma Mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres e informar a "LA UNIVERSIDAD" de las visitas que el personal de "LA SECRETARÍA" efectúe en la Entidad para la operación de los procedimientos inherentes a la Norma referida.

d) Promover la certificación y apoyar los aspectos respecto de los cuales se obtenga la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.

9.2 Compromisos de "EL GOBIERNO DEL ESTADO":

a) Promover la certificación de las dependencias e instancias de la administración pública estatal y municipal.

b) Difundir y promover la certificación en la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre mujeres y hombres en los centros de trabajo en la Entidad.

c) Apoyar los esfuerzos para obtener la certificación en la Norma Mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

d) Difundir la Norma Mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres en plataformas digitales (página de "EL GOBIERNO DEL ESTADO", redes sociales, páginas de organizaciones vinculadas con el mismo); en las dependencias y entidades de la administración pública estatal vía impresos y conferencias; y en eventos en los que éste participe.

e) Aprovechar sus foros para convocar a las empresas establecidas en Coahuila Zaragoza para promover la certificación en la Norma Mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, brindando capacitación y asesoría para este propósito.

9.3 Compromisos de "LA UNIVERSIDAD":

a) Difundir la Norma Mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres en plataformas digitales (página de la institución, redes sociales, páginas de organizaciones vinculadas con "LA UNIVERSIDAD"); en sus planteles vía impresos y conferencias; y en eventos en los que ésta participe.

b) Promover la capacitación respecto de la certificación de la Norma Mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres a fin de gestionar la certificación de "LA UNIVERSIDAD" en la misma.

c) Promover su acreditación como entidad certificadora de la Norma ante la Entidad Mexicana de Acreditación (EMA), con la finalidad de que en lo posible, se convierta en institución certificadora oficial en la Entidad de la Norma Mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

d) Incluir el tema de la Norma y los beneficios que ésta representa para los centros de trabajo en materias con injerencia en los temas de igualdad de género, no discriminación, políticas públicas, desarrollo emprendedor, humanidades, entre otras, de los diversos programas de "LA UNIVERSIDAD".

e) Aprovechar sus foros para convocar a las empresas establecidas en el Estado de Coahuila de Zaragoza para promover la certificación en la Norma Mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, brindando capacitación y asesoría para este propósito.

10. Promoción y reconocimiento de buenas prácticas laborales.

10.1 Compromisos de "LA SECRETARÍA":

a) Propiciar el acercamiento con "EL GOBIERNO DEL ESTADO" y "LA UNIVERSIDAD" a fin de sumar esfuerzos en el Programa "Premio Nacional de Trabajo", a través del cual se reconoce el potencial creativo de la Fuerza Laboral Mexicana, al distinguir buenas prácticas de trabajadores, que han contribuido a mejorar la productividad en sus centros laborales, con impactos económicos y sociales para su organización y entorno, según los términos establecidos en la convocatoria a dicho premio.

b) Apoyar las acciones de "EL GOBIERNO DEL ESTADO" y de "LA UNIVERSIDAD" para promover entre las empresas la obtención de los distintivos: Empresa Incluyente Gilberto Rincón Gallardo; Empresa Familiarmente Responsable y Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil.

c) Enviar a "LA UNIVERSIDAD" los lineamientos de operación, criterios de evaluación y demás documentos con los que se obtienen cada uno de los distintivos y premios.

d) Capacitar al personal de "LA UNIVERSIDAD" en cada uno de los procedimientos a seguir para la obtención de los distintivos y premios.

e) Informar a "LA UNIVERSIDAD" de las visitas del personal de "LA SECRETARÍA" a la Entidad para la operación de los procedimientos inherentes a los distintivos y premios.

f) Proporcionar a "EL GOBIERNO DEL ESTADO" y a "LA UNIVERSIDAD" la información y el material de difusión de las convocatorias, para la divulgación de los distintivos y premios entre las empresas de la Entidad.

g) Dar capacitación al personal que designe "LA UNIVERSIDAD", acerca del Modelo y metodología del Premio Nacional de Trabajo.

h) Asistir a foros o eventos que convoque "LA UNIVERSIDAD" para la difusión del Premio Nacional de Trabajo.

10.2 Compromisos de "EL GOBIERNO DEL ESTADO":

a) Difundir e impulsar las convocatorias y los resultados de las buenas prácticas empresariales y de trabajadores en las plataformas digitales (página de "EL GOBIERNO DEL ESTADO", redes sociales, páginas de organizaciones vinculadas con el mismo); en las dependencias y entidades de la administración pública estatal vía impresos y conferencias; y en eventos en los que éste participe.

b) Promover la innovación empresarial y el desarrollo de talento como elementos clave para aumentar la productividad y competitividad de las empresas.

c) Apoyar la vinculación efectiva entre los diversos agentes de los sistemas de innovación que permitan incorporar el desarrollo científico y la innovación a los procesos productivos y la creación de negocios de base tecnológica e innovadora para incrementar la competitividad.

d) Fomentar la creación y operación de redes de cooperación y vinculación de los recursos humanos involucrados en la innovación.

e) Proporcionar la información de las empresas susceptibles de participar en los distintivos, norma y premios.

f) Organizar y llevar a cabo seminarios, congresos o talleres, con el objetivo de sensibilizar e informar para la promoción y difusión de los distintivos, norma y premios.

g) Coadyuvar a convocar a las empresas establecidas en la entidad a reuniones de promoción directa de los distintivos.

- h)** Apoyar en la difusión de la Convocatoria del Premio Nacional de Trabajo, en sus diferentes ediciones para promover la participación, especialmente de MIPyMEs.
- i)** Identificar casos exitosos de innovación, en los cuales hayan participado activamente trabajadores, y demuestren haber contribuido a incrementar la productividad.
- j)** Promover, a través de sus medios de comunicación impresos o electrónicos, buenas prácticas de trabajadores y empresas que han contribuido a incrementar la productividad.

10.3 Compromisos de "LA UNIVERSIDAD":

- a)** Difundir los diversos distintivos de "LA SECRETARÍA" y los beneficios que éstos representan para los centros de trabajo, en plataformas digitales (página de la institución, redes sociales, páginas de organizaciones vinculadas con "LA UNIVERSIDAD"); en sus planteles vía impresos y conferencias; y en eventos en los que ésta participe.
- b)** Organizar y llevar a cabo seminarios, congresos o talleres, con el objetivo de sensibilizar e informar para la promoción y difusión de los distintivos, norma y premios.
- c)** Convocar a las empresas establecidas en la entidad a reuniones de promoción directa de los distintivos, norma y premios.
- d)** Apoyar en la difusión de la Convocatoria del Premio Nacional de Trabajo, en sus diferentes ediciones para promover la participación, especialmente de MIPyMEs.
- e)** Identificar casos exitosos de innovación, en los cuales hayan participado activamente las y los trabajadores, y demuestren haber contribuido a incrementar la productividad.
- f)** Impartir talleres y dar asesoría a empresas de la localidad, especialmente MIPyMEs, para la documentación de casos exitosos de innovación, de acuerdo con el Modelo del Premio Nacional de Trabajo.
- g)** Promover, a través de sus medios de comunicación impresos o electrónicos, buenas prácticas de las y los trabajadores y empresas que han contribuido a incrementar la productividad.

11. Vinculación Educación-Empresa.

11.1 Compromisos de "LA SECRETARÍA":

- a)** Apoyar a "LA UNIVERSIDAD" en el desarrollo, promoción y difusión de estudios acerca de la pertinencia y equilibrio entre oferta educativa y requerimientos del sector productivo y de acuerdo con las necesidades sociales.
- b)** Difundir y reconocer las mejores prácticas y experiencias exitosas en materia de Vinculación Educación-Empresa realizadas por "LA UNIVERSIDAD" en materia de mejora de la empleabilidad de las personas, especialmente de las y los jóvenes egresados o por egresar.
- c)** Apoyar a "LA UNIVERSIDAD" en el desarrollo e instrumentación de modelos y estrategias en materia de vinculación educación-empresa, orientados a la articulación entre educación y formación, con las necesidades del mercado laboral.
- d)** Promover entre los sectores público, social y privado el otorgamiento de apoyos para la realización de prácticas profesionales, pasantías y en general cualquier otra actividad de carácter formativo, que las y los jóvenes egresados o por egresar puedan realizar.
- e)** Promover la creación de acervos de información y mecanismos de coordinación entre "LA UNIVERSIDAD" y empresas que deseen establecer relaciones mutuas sobre temas de promoción de estudios, contratos, proyectos de capacitación, becas, selección y perfeccionamiento de personal, prácticas en empresas y demás relacionadas.
- f)** Apoyar los procesos de actualización de planes y programas de estudio de la oferta educativa y de capacitación de "LA UNIVERSIDAD" de acuerdo a las competencias de "LA SECRETARÍA".
- g)** Promover la participación de "LA UNIVERSIDAD" en el intercambio de experiencias con otras instituciones nacionales e internacionales que realice "LA SECRETARÍA".
- h)** Participar conjuntamente con "LA UNIVERSIDAD" en el diseño y operación de programas de actividades o estrategias orientadas a la ampliación, aplicación y consolidación de la formación por competencias para facilitar el tránsito de la escuela al trabajo de las y los jóvenes egresados o por egresar.
- i)** Apoyar la organización y celebración de eventos, reuniones y seminarios, dirigidos a fomentar la participación de las empresas en la promoción de las prácticas profesionales que por sí misma o en colaboración de "LA UNIVERSIDAD" se decida celebrar.

j) Acordar las acciones específicas que se deriven del presente Convenio y que propongan “LAS PARTES” con la finalidad de cumplir con el objeto del mismo.

k) Promover y apoyar, de acuerdo a las competencias de “LA SECRETARÍA” el desarrollo de modelos y estrategias en materia de prácticas profesionales, pasantías y en general cualquier otra actividad de carácter formativo, que las y los jóvenes egresados o por egresar puedan realizar con la intención de ampliar, aplicar y consolidar las competencias desarrolladas en su formación académica, así como posterior a la culminación de sus estudios.

l) Promover y apoyar prácticas profesionales, pasantías y en general cualquier otra actividad de carácter formativo que las y los jóvenes egresados o por egresar puedan realizar fuera de “LA UNIVERSIDAD” con la intención de ampliar, aplicar y consolidar las competencias desarrolladas en su formación académica, así como posterior a la culminación de sus estudios.

m) Propiciar el acercamiento con “EL GOBIERNO DEL ESTADO” y “LA UNIVERSIDAD” a fin de sumar esfuerzos y fortalecer el “Premio a la Vinculación Educación-Empresa”, a través del cual se reconoce públicamente, a las empresas e instituciones de educación media superior y superior; así como a las asociaciones civiles, que instrumenten exitosamente proyectos, programas o estrategias de vinculación, según los términos establecidos en la convocatoria correspondiente.

11.2 Compromisos de “EL GOBIERNO DEL ESTADO”:

a) Promover políticas que aumenten la empleabilidad de las personas, ajustando la educación y formación desarrollada en las instituciones educativas, con las necesidades del mercado laboral.

b) Coadyuvar a mejorar la empleabilidad de las personas, especialmente de las y los egresados o por egresar en los niveles de educación media superior y superior.

c) Identificar y reconocer las buenas prácticas y experiencias exitosas que incentivan el empleo juvenil en el marco de la normatividad aplicable.

d) Promover prácticas profesionales, pasantías y en general cualquier otra actividad de carácter formativo que las y los jóvenes egresados o por egresar puedan realizar fuera de “LA UNIVERSIDAD” con la intención de ampliar, aplicar y consolidar las competencias desarrolladas en su formación académica, así como posterior a la culminación de sus estudios.

e) Promover el establecimiento de sistemas de aprendizaje y pasantías de calidad en empresas, remuneradas y con alto nivel de instrucción, incluyendo el fortalecimiento de la orientación vocacional, todo lo anterior en beneficio del desarrollo y certificación de la experiencia laboral.

f) Diseñar e implementar estrategias de promoción y difusión de la oferta en materia de prácticas profesionales, pasantías y en general cualquier otra actividad de carácter formativo, involucrando la participación de empresas, organismos y dependencias públicas así como de organizaciones de la sociedad civil.

g) Promover e impulsar el desarrollo de metodologías y la realización de estudios acerca de la pertinencia y equilibrio entre oferta educativa con necesidades sociales y requerimientos del sector productivo, tomando en cuenta las necesidades tecnológicas y las perspectivas de desarrollo regional y nacional.

h) Promover la definición de una visión compartida entre los sectores público, social y privado, orientada a impulsar la competitividad y productividad de las empresas y regiones.

i) Diseñar e implementar sistemas de colocación de egresados y servicios de bolsa de trabajo, así como de apoyo y financiamiento del emprendimiento.

j) Promover mecanismos de diálogo y concertación para la coordinación de acciones en materia de Vinculación Educación-Empresa con la participación de los sectores público, social y privado.

11.3 Compromisos de “LA UNIVERSIDAD”:

a) Apoyar a “EL GOBIERNO DEL ESTADO” y a “LA SECRETARÍA” en el desarrollo, promoción e impulso de estudios acerca de la pertinencia y equilibrio entre oferta educativa con necesidades sociales y requerimientos del sector productivo.

b) Colaborar con “LA SECRETARÍA” en la identificación de buenas prácticas y experiencias exitosas en materia de Vinculación Educación-Empresa, con impacto positivo en la mejora de la empleabilidad de las personas, especialmente de las y los egresados de los niveles de educación media superior y superior.

- c) Desarrollar de manera conjunta con “LA SECRETARÍA” y “EL GOBIERNO DEL ESTADO”, modelos y estrategias en materia de vinculación educación-empresa, orientados a la articulación entre educación y formación, con las necesidades del mercado laboral.
- d) En el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollar de manera conjunta con “LA SECRETARÍA”, modelos y estrategias en materia de prácticas profesionales, pasantías y en general cualquier otra actividad de carácter formativo, que las y los jóvenes egresados o por egresar puedan realizar, con la intención de ampliar, aplicar y consolidar las competencias desarrolladas en su formación académica, así como posterior a la culminación de sus estudios.
- e) Promover prácticas profesionales, pasantías y en general cualquier otra actividad de carácter formativo que las y los jóvenes egresados o por egresar puedan realizar fuera de “LA UNIVERSIDAD” con la intención de ampliar, aplicar y consolidar las competencias desarrolladas en su formación académica, así como posterior a la culminación de sus estudios.
- f) Promover el establecimiento de sistemas de aprendizaje y pasantías de calidad remunerada, en empresas y con un alto nivel de instrucción, incluyendo el fortalecimiento de la orientación vocacional, en beneficio del desarrollo y certificación de la experiencia laboral.
- g) Diseñar e implementar estrategias de promoción y difusión de la oferta en materia de prácticas profesionales, pasantías y en general cualquier otra actividad de carácter formativo, involucrando la participación de empresas, organismos y dependencias públicas así como de organizaciones de la sociedad civil.
- h) Colaborar con “LA SECRETARÍA” en el diseño, implementación, operación y evaluación de una plataforma tecnológica para dar servicio, información, asesoría y herramientas al público para la obtención de espacios de tipo prácticas profesionales y de primer empleo.
- i) Colaborar con “LA SECRETARÍA” en la promoción de la identificación, análisis, difusión e intercambio de experiencias y buenas prácticas con otras instituciones nacionales e internacionales en materia de prácticas profesionales, pasantías y en general cualquier otra actividad de carácter formativo-práctico.
- j) Proporcionar en la materia de su competencia, información, apoyo y asesoría de especialistas a “LA SECRETARÍA” para el desarrollo de las acciones que se deriven del presente Convenio.
- k) Identificar y reconocer las buenas prácticas y experiencias exitosas que incentivan el empleo juvenil en el marco de la normatividad aplicable.
- l) Diseñar e implementar sistemas de colocación de egresados y servicios de bolsa de trabajo, así como de apoyo y financiamiento del emprendimiento.

12. Fomentar la inclusión, igualdad y no discriminación laborales de las personas en situación de vulnerabilidad.

12.1 Compromisos de “LA SECRETARÍA”:

- a) Asesorar a dependencias gubernamentales, organizaciones centros de trabajo en materia de inclusión, igualdad y no discriminación laborales de personas en situación de vulnerabilidad.
- b) Proponer a los sectores público, social y privado, políticas que fomenten la contratación de personas en situación de vulnerabilidad, que mejoren su ambiente laboral, incrementen su productividad y se conviertan en centros de trabajo incluyentes.
- c) Asesorar al personal designado por “EL GOBIERNO DEL ESTADO” y “LA UNIVERSIDAD” en la materia que se menciona en este punto, a fin de propiciar la promoción a nivel estatal.
- d) Proporcionar información y demás datos estadísticos y materiales de difusión sobre el tema, a fin de promover una cultura incluyente con la participación de los sectores público, social y privado para contribuir en la inclusión laboral de las personas en situación de vulnerabilidad.
- e) Determinar los talleres, cursos, pláticas y demás actividades dirigidos a las personas designadas por “EL GOBIERNO DEL ESTADO” y “LA UNIVERSIDAD”, en coordinación con “LA SECRETARÍA”.

Los talleres, cursos, pláticas y demás actividades se llevarán a cabo, contemplando lo siguiente:

- Objetivos;
- Calendario de actividades;
- Recursos humanos, técnicos, materiales y financieros necesarios para el cumplimiento de las actividades que se pretenden desarrollar;
- Programación de temas;

- Informe de asistencia, logística, fotográfico y evaluación sobre el impacto que tuvieron los temas materia del presente apartado en los participantes, y
- Los demás que determinen “LAS PARTES”.

12.2 Compromisos de “EL GOBIERNO DEL ESTADO”:

- a)** Implementar en las dependencias estatales, acciones de inclusión laboral con perspectiva de género para la incorporación de las personas en situación de vulnerabilidad.
- b)** Desarrollar acciones a favor de la micro, pequeña y mediana empresa que resulten positivamente evaluadas sobre inclusión laboral y trabajo decente a favor de las personas en situación de vulnerabilidad.
- c)** Apoyar a “LA SECRETARÍA” en sus programas de promoción y difusión para la inclusión, igualdad y no discriminación laborales de las personas en situación de vulnerabilidad.
- d)** Difusión y sensibilización del tema en plataformas digitales (página de “EL GOBIERNO DEL ESTADO”, redes sociales, páginas de organizaciones vinculadas con el mismo); en las dependencias y entidades de la administración pública estatal vía impresos y conferencias; y en eventos en los que éste participe.
- e)** Desarrollar ferias del empleo para las personas en situación de vulnerabilidad.
- f)** Convocar a las organizaciones de trabajadores y de empleadores en el Estado de Coahuila de Zaragoza para sensibilizarlos e informarlos en materia de inclusión, igualdad y no discriminación laborales de las personas en situación de vulnerabilidad.
- g)** Difundir los beneficios fiscales en favor de los empleadores que contraten personas con discapacidad y adultos mayores.

12.3 Compromisos de “LA UNIVERSIDAD”:

- a)** Apoyar a “LA SECRETARÍA” y a “EL GOBIERNO DEL ESTADO” en el desarrollo, promoción e impulso a los programas de inclusión, igualdad y no discriminación laborales.
- b)** Difusión y sensibilización del tema en plataformas digitales (página de la institución, redes sociales, páginas de organizaciones vinculadas con “LA UNIVERSIDAD”); en sus planteles vía impresos y conferencias; y en eventos en los que ésta participe.
- c)** Colaborar con “LA SECRETARÍA” y “EL GOBIERNO DEL ESTADO” en la identificación de buenas prácticas y experiencias exitosas en materia de inclusión, igualdad y no discriminación laborales para las personas en situación de vulnerabilidad.
- d)** Desarrollar de manera conjunta con “LA SECRETARÍA” y “EL GOBIERNO DEL ESTADO”, ferias del empleo para las personas en situación de vulnerabilidad.
- e)** Promover en las carreras afines a las Ingenierías la creación de proyectos, equipos o diseños industriales ergonómicos para que las personas con discapacidad puedan incluirse en alguna actividad laboral.
- f)** Colaborar en el diseño, implementación y operación de los programas de inclusión, igualdad y no discriminación laborales para las personas en situación de vulnerabilidad que “LA SECRETARÍA” lleve a cabo.
- g)** Colaborar con “LA SECRETARÍA” y “EL GOBIERNO DEL ESTADO” en la promoción de la identificación, análisis, difusión e intercambio de experiencias y buenas prácticas con otras instituciones nacionales e internacionales en materia de inclusión, igualdad y no discriminación laborales de las personas en situación de vulnerabilidad.
- h)** Organizar y llevar a cabo seminarios, congresos o talleres, en colaboración con “LA SECRETARÍA” y “EL GOBIERNO DEL ESTADO”, con el objetivo de sensibilizar e informar sobre la inclusión, igualdad y no discriminación laborales de las personas en situación de vulnerabilidad.
- i)** Convocar a las organizaciones de trabajadores y de empleadores en Coahuila de Zaragoza para sensibilizarlos e informarlos en materia de inclusión igualdad y no discriminación laborales de las personas en situación de vulnerabilidad.

13. Promoción y difusión del Portal del Observatorio de la Capacitación.

13.1 Compromisos de “LA SECRETARÍA”:

- a)** Poner a disposición de “EL GOBIERNO DEL ESTADO” y de “LA UNIVERSIDAD” el Portal del Observatorio de la Capacitación, un instrumento en línea que concentra y difunde la oferta nacional vigente, pública y privada de capacitación laboral; en las modalidades presencial y a distancia, con el fin de ampliar las competencias laborales, mejorar la competitividad e incrementar la productividad en los centros de trabajo.

- b)** Informar a los trabajadores sobre cursos, talleres y diplomados en las modalidades presencial y a distancia dirigidos al fortalecimiento y al desarrollo de las capacidades laborales.
- c)** Acceder a cursos y programas de capacitación, de formación y actualización para mejorar las habilidades de los trabajadores, en función de las necesidades regionales y nacionales del sector productivo.
- d)** Promover, organizar y contribuir a la difusión de foros, congresos y seminarios en materia de capacitación y capital humano.
- e)** Desarrollar mecanismos de fomento a la cultura en materia de capacitación en los centros de trabajo.
- f)** Incluir en el Portal del Observatorio, un banner de difusión con el logotipo de “EL GOBIERNO DEL ESTADO” y “LA UNIVERSIDAD”, con la finalidad de vincular a los usuarios a las páginas web que tienen ambas instituciones.
- g)** Otorgar a “EL GOBIERNO DEL ESTADO” y a “LA UNIVERSIDAD” las facilidades necesarias para el óptimo desarrollo de los proyectos acordados.

13.2 Compromisos de “EL GOBIERNO DEL ESTADO”:

- a)** Promover el Observatorio de la Capacitación, respetando los derechos de autoría de “LA SECRETARÍA”, así como apoyar la difusión de este portal y herramienta tecnológica gratuita con sus vínculos empresariales e interinstitucionales.
- b)** Enviar a “LA SECRETARÍA” y a “LA UNIVERSIDAD” información sobre noticias, eventos, ferias, actividades y talleres que organice o coordine en materia de capacitación.
- c)** Realizar encuestas de impacto social, que sirvan como indicadores, a fin de saber sus intereses y sus inquietudes, con el propósito de que “LA SECRETARÍA” obtenga un diagnóstico de necesidades de capacitación y pueda mejorar las secciones y subsecciones del Portal.
- d)** Presentar los reportes correspondientes de las acciones de difusión con instituciones públicas y privadas dedicadas a la capacitación, así como el dato estadístico de cursos, talleres y diplomados registrados en los formatos solicitados por la “LA SECRETARÍA”.

13.3 Compromisos de “LA UNIVERSIDAD”:

- a)** Realizar un Plan de Trabajo para ofrecer información sobre cursos, talleres y diplomados en las modalidades presencial y a distancia dirigidos al fortalecimiento y el desarrollo de capacidades laborales, con el fin de facilitar su inserción al sector productivo, en coordinación con los sectores público, académico y privado.
- b)** Promover el Observatorio de la Capacitación, respetando los derechos de autoría de “LA SECRETARÍA”, así como apoyar la difusión de este Portal y herramienta tecnológica gratuita con sus vínculos empresariales e interinstitucionales.
- c)** Colaborar con “LA SECRETARÍA”, para la realización y apoyo de acciones en materia de difusión del Portal del Observatorio de la Capacitación.
- d)** Realizar encuestas de impacto social, que sirvan como indicadores, a fin de saber sus intereses y sus inquietudes, con el propósito de que “LA SECRETARÍA” pueda mejorar las secciones y subsecciones del Portal.

TERCERA.- GRUPO DE ENLACE Y SEGUIMIENTO.

Para la instrumentación y supervisión de las acciones que se deriven del presente Convenio, “LAS PARTES” están de acuerdo en integrar un Grupo de Enlace y Seguimiento, de la siguiente forma:

Por parte de “LA SECRETARÍA” se designa a: la Dirección General para la Igualdad Laboral en los compromisos 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 y 12 y la Dirección General de Capacitación para los compromisos 1, 2, 3, 11 y 13.

Por parte de “EL GOBIERNO DEL ESTADO” se designa a: la Secretaría del Trabajo a través de sus unidades administrativas competentes para los compromisos derivados del presente Convenio.

Por parte de “LA UNIVERSIDAD” se designa a: la Oficialía Mayor a través del personal que ésta determine.

El Grupo de Enlace y Seguimiento, deberá establecer un programa de trabajo y los mecanismos de evaluación correspondientes y podrá sesionar conforme a la periodicidad y modalidad que se acuerde con la finalidad de promover, coordinar, dar seguimiento y evaluar las acciones realizadas en el marco del presente Convenio.

CUARTA.- DIFUSIÓN.

“LAS PARTES” darán a conocer los temas a que se refiere la cláusula Primera del presente instrumento.

QUINTA.- DE LAS RELACIONES LABORALES Y/O CIVILES.

“LAS PARTES” convienen que las relaciones laborales y/o civiles se mantendrán en todos los casos entre las mismas y su personal, aun en los casos de trabajos realizados en forma conjunta o desarrollados en las instalaciones o con equipo de cualquiera de ellas, por lo que cada una asumirá su responsabilidad con sus trabajadores y, en ningún caso, podrán ser consideradas como patrones solidarios o sustitutos.

SEXTA.- VIGENCIA DEL CONVENIO.

El presente Convenio tendrá una vigencia indefinida y entrará en vigor a partir de la fecha de su firma.

SÉPTIMA.- MODIFICACIÓN AL CONVENIO.

El presente Convenio podrá ser modificado, adicionado o prorrogado mediante acuerdo por escrito entre “LAS PARTES”. Dichas modificaciones o adiciones surtirán sus efectos a partir de la fecha en que se suscriba el convenio modificatorio correspondiente, el cual pasará a formar parte de este instrumento.

OCTAVA.- DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL.

En caso de generarse derechos de propiedad intelectual, “LAS PARTES” se sujetarán a lo previsto en la Ley Federal del Derecho de Autor y de la Propiedad Industrial, sus reglamentos y demás normatividad aplicable en la República Mexicana.

NOVENA.- CONFIDENCIALIDAD.

“LAS PARTES” acuerdan que toda la información técnica, administrativa y financiera que se maneje con motivo del cumplimiento del objeto del presente instrumento jurídico, será tratada con estricta confidencialidad, por lo cual todos los documentos, diseños, especificaciones y cualquier otra información que conozcan “LAS PARTES” será reservada y no podrá ser enajenada, transferida, cedida o divulgada bajo ningún concepto a terceras personas, siendo facilitada sólo al personal autorizado por las mismas, aun en los supuestos de que el presente instrumento se dé por terminado o concluya su vigencia. No será considerada como confidencial o reservada, la información que sea del dominio público.

DÉCIMA.- TERMINACIÓN ANTICIPADA.

El presente Convenio podrá terminar su vigencia de manera anticipada, mediante aviso por escrito entre “LAS PARTES” o de una de ellas a la otra, en el que se anuncie con 60 días de anticipación la intención de dar por concluidos sus efectos. Lo anterior sin menoscabo de las acciones que se estuviesen desarrollando, las cuales deberán continuar hasta su total terminación, salvo acuerdo en contrario que establezcan por escrito entre ellas.

DÉCIMA PRIMERA.- PRESUPUESTO.

“LAS PARTES” acuerdan que el desarrollo y ejecución de las acciones que se deriven de este Convenio, se hará de conformidad con su disposición presupuestal.

DÉCIMA SEGUNDA.- INTERPRETACIÓN Y CUMPLIMIENTO.

“LAS PARTES” convienen que el presente Convenio es producto de buena fe, por lo que toda controversia o interpretación que se derive del mismo, respecto de su operación, formalización y cumplimiento, será resuelta de común acuerdo por “LAS PARTES” en un plazo que no exceda de 30 días posteriores a la fecha en que se suscite la controversia.

DÉCIMA TERCERA.- “LA SECRETARÍA” y “EL GOBIERNO DEL ESTADO” están de acuerdo en dejar sin efectos el Convenio de Colaboración para Promover la Coordinación de Esfuerzos a favor del Trabajo Decente, la Inclusión Laboral y el Respeto a los Derechos Humanos de las y los Trabajadores, que suscribieron el seis de marzo de 2013.

Previa lectura y con pleno conocimiento de su contenido, alcance y fuerza legal del presente Convenio, y por no contener dolo, error, mala fe ni cláusula contraria a derecho, se extiende por triplicado el presente instrumento, que de conformidad suscriben las partes, en la Ciudad de Torreón, Coahuila de Zaragoza, a los 9 días del mes de mayo de dos mil catorce.- Por la Secretaría: el Subsecretario de Inclusión Laboral, **José Adán Ignacio Rubí Salazar**.- Rúbrica.- El Delegado Federal del Trabajo en el Estado de Coahuila, **Heriberto Fuentes Canales**.- Rúbrica.- Por el Gobierno del Estado: el Gobernador Constitucional, **Rubén Ignacio Moreira Valdez**.- Rúbrica.- El Secretario de Gobierno, **Armando Luna Canales**.- Rúbrica.- La Secretaria del Trabajo, **Felicitas Margarita Molina Duque**.- Rúbrica.- Por la Universidad: el Rector, **Blas José Flores Dávila**.- Rúbrica.- El Oficial Mayor, **Julián Anzaldúa Gutiérrez**.- Rúbrica.