



Trabajo

Secretaría del Trabajo
y Previsión Social

VELAVO ✓

PROGRAMA DE VERIFICACIÓN
LABORAL VOLUNTARIA

LINEAMIENTOS GENERALES DE OPERACIÓN

VELAVO ✓

PROGRAMA DE VERIFICACIÓN
LABORAL VOLUNTARIA

AGOSTO 2026



Contenido

Objetivos	14
Objetivo general	
Objetivos específicos	
Políticas del Programa de Verificación Laboral Voluntaria	15
Diagrama para el registro	21
Responsabilidades de las Unidades Administrativas de la STPS participantes en la operación del Programa	23
Glosario	27



Presentación

La instrumentación de buenas prácticas laborales debe convertirse en una estrategia integral que permita a las personas trabajadoras contar con condiciones de trabajo digno y a los centros de trabajo les permita favorecer las relaciones laborales con su personal, además de propiciar un clima organizacional positivo, reducir los riesgos de trabajo e incrementar la productividad en un marco de respeto de los derechos laborales, en beneficio de los factores de la producción. Las buenas prácticas laborales también pueden contribuir a la diferenciación positiva de una empresa, y que estas prácticas sean un mecanismo para reconocer a las empresas que cumplen la ley y que, por ende, ofrecen condiciones dignas a las personas trabajadoras.

En ese tenor, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha diseñado el Sistema de Acreditación de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Digno, cuyo objetivo es impulsar que los centros de trabajo proporcionen condiciones de trabajo digno a las personas trabajadoras. Con ese propósito, este Sistema apoyará a los centros mencionados para cumplir con la normativa laboral, a través de los pilares que refuerzan los componentes del trabajo digno dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

Uno de esos pilares lo constituye el Programa de Verificación Laboral Voluntaria (Velavo), el cual busca servir como una herramienta voluntaria mediante la cual los centros de trabajo declaren su cumplimiento de la normatividad laboral, con la finalidad de fortalecer condiciones de trabajo digno para las personas trabajadoras, mejorar sus procesos laborales, y en otros casos, para tener un acercamiento y asesoría directa con las autoridades laborales por medio de visitas *in situ*.

El Velavo se configura como un mecanismo alternativo a la inspección que plantea herramientas sencillas y eficientes para que, a través del uso de tecnologías de la información, los centros de trabajo muestren el cumplimiento a la normativa laboral. Este mecanismo alternativo considera los elementos de la inspección como la promoción y la vigilancia del cumplimiento a la legislación laboral, además de la asistencia y asesoría por parte de las autoridades laborales para que los patrones y las personas trabajadoras asuman y acaten el marco jurídico laboral.

En el Velavo el responsable del centro de trabajo registra la información en una plataforma informática, y la autoridad laboral proporciona retroalimentación a través de la misma plataforma, además, existe la figura de visitas de asesoría y asistencia técnica en las que se podrá verificar el cumplimiento de la normatividad laboral aplicable.

Al situar al Velavo dentro de este tipo de medidas, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social vigila el cumplimiento de la ley y protege el derecho de las personas trabajadoras, mediante mecanismos que tienen como principal objetivo fortalecer desde todos los frentes el cumplimiento de la normatividad laboral.

Alejandro Salafranca Vázquez
Jefe de la Unidad de Trabajo Digno



Introducción

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) ha implementado diversos mecanismos alternos a la inspección, por lo que, a través de los años, ha buscado contar con mejores herramientas para que los patrones declaren a la Autoridad del Trabajo, bajo protesta de decir verdad, el nivel de cumplimiento de la normativa laboral que prevalece en sus centros de trabajo.

En la actualidad, la STPS cuenta como mecanismo alternativo a la inspección con el Programa de Verificación Laboral Voluntaria (Velavo) que tiene como objetivo el cumplimiento laboral, a través de la declaración voluntaria del centro de trabajo.

El Programa busca que los centros de trabajo proporcionen condiciones de trabajo dignas a su personal, con principal énfasis en el cumplimiento de aquellos ítems o indicadores que son normalmente verificados por parte de la Inspección Federal del Trabajo.

Se entiende por condiciones de trabajo digno a lo plasmado en el artículo 123, apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo.

Para la vigilancia del trabajo digno, la STPS considera diversas características y utiliza las siguientes materias de inspección:

- I.** Condiciones Generales de Trabajo.
- II.** Capacitación, Adiestramiento y Productividad.
- III.** Seguridad y Salud en el Trabajo.
- IV.** En otros aspectos establecidos en la normativa laboral.

A lo anterior abona una nueva manera de entender la inspección, que busca hacerla más efectiva y lograr mejores resultados al reducir los procedimientos burocráticos, impulsar reformas integrales para mejorar el marco legal, además de coordinar y dirigir las inspecciones de trabajo con enfoques innovadores, estrategias e instrumentos con una perspectiva de lucha frontal contra la corrupción.

En ese marco, el Velavo responde al propósito de la Secretaría en el sentido de que el trabajo digno sea una creciente realidad para un mayor número de personas trabajadoras, en un mayor número de ocupaciones.

El alcance que tiene el fortalecimiento de cada uno de estos rubros se puede ponderar con cifras de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo: al primer trimestre de 2026, poco más de 59 millones de personas constituyeron la Población Ocupada; de ellas 45.5% (26.9 millones) correspondieron al empleo formal, mientras que 55.2% (32.6 millones) se ubicaron en el empleo informal. Esa mayoría carece de seguridad social, de condiciones de seguridad y salud laboral, de expectativas de recibir una pensión, así como de acceso a capacitación; más grave aún, en muchos casos están en la economía de subsistencia.



En lo tocante a capacitación, de octubre de 2024 a junio de 2025, se reportaron a esta Secretaría, a través del Sistema de Registro de la Capacitación Empresarial, las listas de constancias de competencias o habilidades laborales que amparan 39,263,086 constancias expedidas a trabajadores. Se recordará que, en términos del artículo 153-V de la Ley Federal del Trabajo, la constancia de competencias o de habilidades laborales acredita que el trabajador aprobó un curso de capacitación.

La información sobre seguridad y salud laborales indica que, en 2025 el Instituto Mexicano del Seguro Social reportó 644,279 casos de riesgos de trabajo conformados por 432,929 accidentes de trabajo, 19,803 enfermedades de trabajo y 191,547 accidentes de trayecto. Asimismo, se registraron 46,264 incapacidades permanentes y 1,078 defunciones por riesgo de trabajo.

En el mismo año, se presentaron 2.0 accidentes por cada cien personas trabajadoras, 9.0 enfermedades por cada diez mil personas trabajadoras, 2.1 incapacidades permanentes por cada mil personas trabajadoras y 0.5 defunciones por cada diez mil personas trabajadoras, lo anterior según datos del Instituto Mexicano de Seguridad Social de 2025.

Esas circunstancias refieren la importancia que reviste el impulso al cumplimiento normativo por parte de los centros laborales, con el propósito de que las personas trabajadoras tengan condiciones de trabajo digno, dispongan de la capacitación necesaria para su labor y se desempeñen en condiciones de seguridad e higiene. Por ello, se han desarrollado los presentes Lineamientos, con el fin de exponer el fundamento legal, los objetivos, las políticas y demás información relacionada con el Programa, para conocimiento y consulta de los equipos en los centros de trabajo, y así contribuir a que éstos proporcionen condiciones de trabajo dignas para su personal.

Omar Nacib Estefan Fuentes
Director General de Previsión Social



Fundamento Legal

El artículo 123 de la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos** establece que “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley”.

Por otra parte, en el artículo 2 de la **Ley Federal del Trabajo (LFT)**, se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que:

- Se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador.
- No existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil.
- Se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador. Al respecto, salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo (art. 82, LFT). Se puede determinar por unidad de tiempo, unidad de obra, por comisión o a precio alzado, entre otras formas (art. 83, LFT). De acuerdo con el art. 85 de la LFT, el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de la Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.
- Se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos. En términos del art. 153-A de la LFT, los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad. Además, el art. 153-B, establece que el objeto de la capacitación es preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación.
- Se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo, de conformidad con lo determinado en las Normas Oficiales Mexicanas en la materia, principalmente.
- El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.



- Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón, la cual se logra eliminando la discriminación contra las mujeres. La igualdad sustantiva supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Por su parte el **Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social** (RISTPS), establece las atribuciones para la Unidad de Trabajo Digno, la Dirección General de Previsión Social, la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y las Oficinas de Representación Federal del Trabajo:

Del artículo 10 del RISTPS, se desprenden las atribuciones de la **Unidad de Trabajo Digno**, dentro de las cuales están:

- I.** Organizar, coordinar y fortalecer el funcionamiento de las Oficinas de Representación Federal del Trabajo en las entidades federativas, de conformidad con las instrucciones que determinen sus superiores jerárquicos y los lineamientos que emitan las unidades administrativas competentes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
(...)
- V.** Supervisar y evaluar periódicamente a las Oficinas de Representación Federal del Trabajo en las entidades federativas, respecto al cumplimiento de los programas, normas, procedimientos, lineamientos y disposiciones en materia laboral y administrativa, con la participación que corresponda a las Direcciones Generales que tenga adscritas y, en su caso, a las unidades administrativas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
(...)
- XIV.** Coordinar la vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral en los centros de trabajo, con la participación que corresponda a otras unidades administrativas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
(...)
- XVI.** Coordinar la participación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en la implementación de las políticas, programas y acciones en materia de previsión social, de conformidad con las disposiciones jurídicas aplicables,
(...)



El artículo 18 estipula las atribuciones que le corresponden a la **Dirección General de Inspección Federal del Trabajo**, entre las que se encuentran:

- I.** Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados o acuerdos internacionales celebrados conforme a la misma, en la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos, normas oficiales mexicanas, instructivos, convenios, acuerdos y contratos de trabajo, así como de todas aquellas disposiciones dictadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en ejercicio de sus atribuciones, y solicitar por escrito o a través de medios electrónicos, directa o indirectamente, a los patrones, trabajadores e integrantes de las comisiones a que se refiere la Ley Federal del Trabajo, la información y documentación necesaria para el cumplimiento de esta atribución.
(...)
- III.** Elaborar el programa de inspección con las unidades administrativas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social e instancias competentes, así como solicitar opinión a las principales organizaciones de patrones y trabajadores, a efecto de tomar en cuenta las sugerencias y prioridades que, en su caso, formulen;
(...)
- XXIII.** Diseñar, elaborar y actualizar en coordinación con la Dirección General de Previsión Social y con la participación y colaboración de las demás unidades administrativas competentes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los sistemas informáticos, formularios, exámenes o requerimientos análogos, a través de los cuales los centros de trabajo podrán acreditar el cumplimiento de la normatividad laboral;
(...)
- XXVI.** Suministrar información a la Unidad de Trabajo Digno, con el propósito de actualizar el Directorio Nacional de Empresas, a través de inspecciones de constatación de datos a fin de contar con información actualizada de los centros de trabajo;
(...)
- XXVIII.** Practicar, por oficio o a solicitud de las unidades administrativas y el órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de su personal o mediante el apoyo del personal adscrito a las Oficinas de Representación Federal del Trabajo en las entidades federativas, las diligencias de notificación derivadas de las inspecciones, de la instauración del procedimiento administrativo sancionador, y demás que determinen dichas unidades y órgano;
(...)



- XXXVI.** Supervisar y verificar directamente o a través de las Oficinas de Representación Federal del Trabajo en las entidades federativas, que la información proporcionada por los patrones corresponda a los documentos, elementos y demás condiciones existentes en los centros de trabajo que se incorporen a los programas de cumplimiento voluntario o corroborar la información y los hechos asentados por los organismos de evaluación de la conformidad con el apoyo de las unidades administrativas competentes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- XXXVII.** Otorgar, previa evaluación de la Dirección General de Previsión Social o de las Oficinas de Representación Federal del Trabajo en las entidades federativas, según corresponda, reconocimientos a empresas que acrediten el cumplimiento voluntario de la normativa o de programas y sistemas de administración de seguridad y salud en el trabajo, en coordinación con dicha dirección general y Oficinas de Representación Federal del Trabajo;
(...)
- XL.** Promover la innovación y mejores prácticas para realizar las inspecciones a los centros de trabajo, e impulsar el cumplimiento de la legislación laboral mediante programas de cooperación técnica y mecanismos de apoyo interinstitucional.

En su artículo 22 establece entre las atribuciones que le corresponden a la **Dirección General de Previsión Social**:

VI. Contribuir en la consecución de las acciones y los objetivos en materia de previsión social, seguridad social y trabajo digno que establezcan las disposiciones jurídicas aplicables;

Diseñar e impulsar, con la participación que corresponda a las Oficinas de Representación Federal del Trabajo en las entidades federativas, la celebración de convenios entre el Gobierno federal, los gobiernos de las entidades federativas, y las organizaciones empresariales, sindicales y sociales, para promover y apoyar el trabajo digno, además de proteger el trabajo adolescente permitido, y prevenir y erradicar el trabajo infantil;
(...)

- VIII.** Participar, en coordinación con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y la Unidad de Trabajo Digno, en la integración del programa de inspección, así como incluir la ejecución de visitas de inspección y seguimiento a los centros de trabajo que estén en proceso de obtener un distintivo, reconocimiento o galardón, respecto de las buenas prácticas laborales y de trabajo digno detectadas;
(...)



- XLV.** Diseñar, elaborar y actualizar, en coordinación con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, y con la participación y colaboración de las demás unidades administrativas competentes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los sistemas informáticos, formularios, exámenes o requerimientos análogos, a través de los cuales los centros de trabajo podrán acreditar el cumplimiento de la normatividad laboral;
(...)

En el artículo 28 se indican las atribuciones que tienen las **Direcciones de Coordinación Regional**, en el ámbito territorial que les compete:

- II.** Coordinar y supervisar el funcionamiento de las Oficinas de Representación Federal del Trabajo que se encuentren adscritas en su territorio;
- III.** Coordinar los programas y acciones ordenadas por la Unidad de Trabajo Digno, de conformidad con los lineamientos en materia laboral y administrativa, que determinen las unidades administrativas competentes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- IV.** Apoyar la gestión ante las unidades administrativas competentes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de las solicitudes de recursos técnicos, financieros y administrativos que requieran las Oficinas de Representación Federal del Trabajo que se encuentren adscritas en su territorio;
(...)
- VI.** Coordinar el flujo de información entre las Oficinas de Representación Federal del Trabajo que se encuentren adscritas en su territorio y la Unidad de Trabajo Digno, así como con las demás unidades administrativas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social,
(...)

Con fundamento en el artículo 30, dentro de las atribuciones de las **Oficinas de Representación Federal del Trabajo**, se encuentran:

- III.** Dictaminar las actas levantadas por los inspectores federales del trabajo e inspectores federales del trabajo calificados, incluso aquellas que en auxilio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social practiquen las autoridades laborales estatales;
(...)
- V.** Aplicar los lineamientos generales, criterios, protocolos y reglas que en materia de inspección le sean turnados por la Unidad de Trabajo Digno;



-
- VI.** Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados o acuerdos internacionales celebrados conforme a la misma, en la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos, normas oficiales mexicanas, instructivos, convenios, acuerdos y contratos de trabajo, así como de todas aquellas disposiciones dictadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en ejercicio de sus atribuciones, y solicitar por escrito o a través de medios electrónicos, directa o indirectamente a los patrones, trabajadores e integrantes de las comisiones a que se refiere la Ley Federal del Trabajo, la información y documentación necesaria para el cumplimiento de esta atribución, así como cumplir las medidas ordenadas por dicha Secretaría para evitar afectaciones a la salud de los trabajadores, en caso de que las autoridades sanitarias hubieren determinado la suspensión de labores con motivo de una declaratoria de contingencia sanitaria;
- VII.** Programar, ordenar y firmar las órdenes de visita de inspección y, por conducto de los inspectores federales del trabajo e inspectores federales del trabajo calificados, practicar las inspecciones ordinarias y extraordinarias a los centros de trabajo ubicados dentro de su ámbito territorial, en las ramas de la actividad económica y materias competencia de la autoridad federal, así como las visitas de supervisión a los hechos asentados por dichos inspectores en las actas de inspección, de conformidad con las disposiciones jurídicas aplicables;
(...)
- XV.** Ejecutar los programas y acciones ordenadas por la Unidad de Trabajo Digno, de conformidad con los lineamientos en materia laboral y administrativa, que determinen las unidades administrativas competentes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
(...)
- XXXI.** Proporcionar asistencia técnica a las empresas sobre el cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo, promover la adopción de programas y sistemas de administración en dicha materia y los demás instrumentos de promoción y difusión que para tal efecto establezca las Direcciones Generales de Previsión Social, e Inspección Federal del Trabajo;
(...)
- XXXIV.** Apoyar a la Dirección General de Previsión Social en la realización de acciones para impulsar la inclusión laboral, la igualdad de género y la no discriminación;
(...)



El **Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones (RGITAS)** es el documento normativo que explica el funcionamiento de los mecanismos alternos a la inspección y las responsabilidades de las autoridades laborales en su aplicación. A continuación, se mencionan algunos artículos del **RGITAS**, relacionados con los mecanismos alternos a la inspección: su definición, funcionamiento, autoridades laborales responsables y responsabilidades, entre otros puntos.

En primer lugar, el **RGITAS** regula la existencia y el funcionamiento de los mecanismos alternos a la inspección como una alternativa para la vigilancia al cumplimiento de la normativa, en los siguientes artículos:

Artículo 2, fracción 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 las disposiciones laborales, siendo los siguientes:

- a) Los programas de cumplimiento voluntario que establezca la Secretaría;
 - b) Los procedimientos alternativos para el cumplimiento de las disposiciones laborales, incluidos los emitidos por los organismos de evaluación de la conformidad debidamente acreditados y aprobados, conforme a la Ley de Infraestructura de la Calidad, y
 - c) Las acciones de concertación y colaboración que la Secretaría determine a través de la celebración de convenios; (...).
- (...)

Artículo 12. (...) 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.

En el mismo reglamento se establecen también las responsabilidades de las autoridades laborales en su aplicación, en los términos siguientes:

Artículo 18. Las Autoridades del Trabajo podrán, a solicitud de parte o en ejecución de los Programas de Inspección o programas de cumplimiento voluntario o convenios de colaboración, realizar Inspecciones de asesoría y asistencia técnica con la finalidad de fomentar entre trabajadores y patrones, entre otros aspectos, el cumplimiento de las disposiciones laborales, 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, para salvaguardar en todo momento los derechos humanos laborales.

Artículo 19. (...) 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 (...).

(...)

Artículo 22. La Autoridad del Trabajo, con base en lo dispuesto en el artículo 29 de este Reglamento, podrá realizar Inspecciones de verificación o supervisión con la finalidad de:

- I.** Verificar la información proporcionada por los patrones o sus representantes en los programas de cumplimiento voluntario;
- II.** Corroborar la información y los hechos asentados por los organismos de evaluación de la conformidad directamente en los Centros de Trabajo, y
- III.** Corroborar la veracidad de los hechos asentados por los Inspectores del Trabajo en los documentos, informes o actas generadas con motivo de las Inspecciones realizadas.

Artículo 23. En las Inspecciones de verificación a empresas incorporadas a programas de cumplimiento voluntario 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 programa de cumplimiento voluntario que corresponda 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.

Para la implementación y funcionamiento de Mecanismos Alternos a la Inspección, el **RGITAS** señala entre otras cosas, que se podrá hacer uso de las tecnologías de la información, así como los órganos y canales de difusión de estos mecanismos alternos, además de las consideraciones que deberá tener al momento de diseñarse, en los términos siguientes:

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 las 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.

Los Centros de Trabajo que estén inscritos y cumplan con los requisitos de los programas de cumplimiento voluntario de Inspección que la Secretaría determine, no serán objeto de visitas ordinarias de Inspección.

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.

El **Acuerdo por el que se crea el Programa de Verificación Laboral Voluntaria**, publicado el 1 de noviembre de 2021 en el Diario Oficial de la Federación plantea la creación del programa referido en estos Lineamientos, el cual menciona en términos generales, su objetivo, las autoridades laborales involucradas en el proceso y el marco conceptual general.

Finalmente, en seguridad y salud en el trabajo son aplicables el **Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (RFSST)** y las **Normas Oficiales Mexicanas (NOM)** en la materia. El **RFSST** establece las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo dirigidas a los centros de trabajo, los cuales deberán contar con condiciones que prevengan riesgos laborales, garantizando el derecho de las personas trabajadoras de desempeñar sus actividades en entornos seguros para su vida y salud. Las **NOM** establecen disposiciones específicas en cuanto a seguridad y salud en el trabajo que eviten riesgos que pongan en peligro la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras, y cambios adversos y sustanciales en el ambiente laboral, que afecten o puedan afectar la seguridad o salud de las personas trabajadoras o provocar daños a las instalaciones, maquinaria, equipos y materiales del centro de trabajo.



Objetivos

Objetivo General

Verificar el cumplimiento laboral de los centros de trabajo que se inscriban de manera voluntaria al Programa de Verificación Laboral Voluntaria y demuestren a través de la revisión documental y física su cumplimiento en Condiciones Generales de Trabajo; Capacitación, Adiestramiento y Productividad; y Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros aspectos; con el fin de contribuir a que las personas trabajadoras cuenten con condiciones laborales dignas.

Objetivos específicos

- I.** Impulsar la mejora continua en el cumplimiento de la normatividad laboral, mediante la planeación de acciones preventivas o correctivas identificadas.
- II.** Promover que los centros de trabajo informen a la Autoridad del Trabajo el nivel de cumplimiento en el que se encuentran respecto a las tres materias.
- III.** Constatar la veracidad de la información proporcionada por los patrones o su representante legal, con relación a las materias del Programa.
- IV.** Brindar asesoría y asistencia técnica para elevar el nivel de cumplimiento de la normatividad laboral de los centros de trabajo.
- V.** Impulsar la integración y actualización de un directorio nacional, con base en la información que proporcionen los centros de trabajo en el Velavo.
- VI.** Fomentar el diálogo social entre empleadores y personas trabajadoras, como un mecanismo para impulsar el involucramiento en el cumplimiento y salvaguarda de las condiciones de trabajo digno.



Políticas del Programa de Verificación Laboral Voluntaria (VELAVO)

1. El Velavo tendrá aplicación por centro de trabajo; es decir, todo lugar en el que se realiza producción, distribución de bienes o prestación de servicios, o en el que laboren personas sujetas a una relación de trabajo.
2. De acuerdo con el perfil del usuario, en el Velavo podrán incorporarse personas físicas con actividad patronal o personas morales. En el caso específico de las personas morales, el Registro Federal de Contribuyentes y la E.firma utilizados deberán ser los de la razón social, sin excepción ni alternativas.
3. Para contar con los beneficios del Velavo, se tendrá que responder a los cuestionarios en la plataforma, así como incorporar documentación en ese mismo medio. La información ahí incluida deberá ser validada con la E.firma y el Registro Federal de Contribuyentes de la persona física con actividad patronal o el de la empresa/razón social, en su caso.
4. La persona física con actividad patronal o la persona encargada de la E.firma de la persona moral, en su caso, serán los responsables de declarar y confirmar la autenticidad de los documentos entregados para el proceso de ingreso al Velavo, así como de las respuestas proporcionadas en la plataforma, bajo protesta de decir verdad.

Con el fin de asistir en la captura de información, la persona encargada de la E.firma de la persona moral o el patrón podrá designar a un encargado por centro de trabajo.

5. Todos los centros de trabajo deberán, en primer lugar y obligatoriamente, declarar en la materia de Condiciones Generales de Trabajo. Una vez acreditada la materia de Condiciones Generales de Trabajo, los centros de trabajo podrán optar voluntariamente para obtener la acreditación en la materia de Capacitación, Adiestramiento y Productividad y/o en Seguridad y Salud en el Trabajo.
6. Para los centros de trabajo que no se encuentren en los supuestos del artículo 527, fracciones I y II de la Ley Federal del Trabajo, el Velavo se configurará como un mecanismo de diagnóstico de cumplimiento de obligaciones en la materia Condiciones Generales del Trabajo. No obstante, si se tuviera suscrito convenio de colaboración con el Gobierno de la Entidad Federativa en la que se localiza el centro de trabajo, se podrán otorgar los beneficios del Programa en la materia de Condiciones Generales de Trabajo.

En la materia de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, podrán incorporarse al Velavo todos los centros de trabajo que se encuentren establecidos en la República Mexicana.



Para hacer viable la incorporación en esta materia, será indispensable que el aviso de solicitud de inscripción procedente en la materia Condiciones Generales de Trabajo correspondiente al centro de trabajo esté vigente dentro de al menos cuatro meses al inicio del proceso de inscripción en el Velavo. Las solicitudes de inscripción a la materia Capacitación, Adiestramiento y Productividad que no cubran ese supuesto no podrán iniciar su trámite.

7. En materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Programa aceptará únicamente a los centros de trabajo cuyas actividades se encuentren catalogadas con clases de riesgo I y II, de conformidad con el Catálogo de Actividades para la Clasificación de las Empresas en el Seguro de Riesgos de Trabajo incluido en el Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización. Asimismo, deberán ser centros de trabajo con menos de 75 personas trabajadoras y tener tasas de accidentabilidad menores a las tasas de accidentabilidad de su sector y nivel de riesgo correspondiente con la media nacional.

Para hacer viable la incorporación en esta materia, será indispensable que el aviso de solicitud de inscripción procedente en la materia Condiciones Generales de Trabajo correspondiente al centro de trabajo esté vigente dentro de al menos cuatro meses al inicio del proceso de inscripción en el Velavo. Las solicitudes de inscripción a la materia Seguridad y Salud en el Trabajo que no cubran ese supuesto no podrán iniciar su trámite.

8. A fin de participar en el Velavo, el centro de trabajo deberá contar con el documento llamado **Compromiso de responsabilidad y diálogo social en el marco del Programa de Verificación Laboral Voluntaria**, para que los trabajadores estén informados acerca de que el centro de trabajo cumple con la normativa laboral. El formato correspondiente podrá descargarse de la plataforma, imprimirse y firmarse por el representante legal o el responsable del centro de trabajo, luego deberá difundirse en un sitio visible para los trabajadores.

El documento firmado, cuya presentación es obligatoria, se debe digitalizar e incorporar en la plataforma como parte de la declaración.

9. Los centros de trabajo que hayan cumplido con lo establecido en los Lineamientos y la plataforma del Programa, no serán objeto de inspecciones ordinarias durante 12 meses la primera vez, y, si los centros de trabajo solicitan su renovación entre un mes antes de que expire su inscripción y máximo dos meses después, las renovaciones subsecuentes tendrán una vigencia de 24 meses. Los avisos de solicitud de inscripción procedente correspondientes a centros de trabajo cuyas solicitudes hayan ingresado después de ese plazo, tendrán la vigencia convencional de 12 meses. Estos plazos aplicarán para las materias de Condiciones Generales de Trabajo; Capacitación, Adiestramiento y Productividad, así como Seguridad y Salud en el Trabajo, y otros aspectos que prevalecen en los centros de trabajo.



10. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social contará con 20 días hábiles que se podrán duplicar por única vez, para revisar la información proporcionada por el centro de trabajo, producto de lo cual podrá emitir un aviso de solicitud de inscripción procedente o bien un aviso de solicitud de inscripción improcedente.
11. El aviso de solicitud de inscripción procedente se emitirá por cada materia acreditada después de revisar los cuestionarios y la documentación incorporada y servirá como el acuse para que los centros de trabajo no sean objeto de inspecciones ordinarias durante 12 meses la primera vez y 24 meses en las renovaciones subsecuentes.
12. Las Autoridades del Trabajo podrán, en ejecución del Programa de Verificación Laboral Voluntaria, realizar visitas de asesoría y asistencia técnica, con la finalidad de constatar el cumplimiento declarado, y de fomentar entre trabajadores y patrones, entre otros aspectos, el cumplimiento de las disposiciones laborales, 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, para salvaguardar en todo momento los derechos humanos laborales.
13. Si durante las visitas de asesoría y asistencia técnica el patrón se negara 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 de las visitas referidas, no se instaurará el procedimiento administrativo sancionador, sino que se programará una inspección extraordinaria.
14. En las visitas de asesoría y asistencia técnica a centros de trabajo incorporados al Programa de Verificación Laboral Voluntaria 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 programa y se ordenará la práctica de inspecciones extraordinarias en el centro de trabajo. La Inspección Federal del Trabajo asentará en el acta procedente las omisiones o diferencias detectadas entre la información remitida y lo observado en el centro de trabajo, de ser el caso.
15. Si el inspector del trabajo durante la visita de asesoría y asistencia técnica a los centros de trabajo incorporados al Programa de Verificación Laboral Voluntaria detecta una situación de peligro o riesgo inminente podrá determinar la realización de visitas extraordinarias de inspección, independientemente de la materia que se trate, para salvaguardar la vida, la integridad física o la salud de los trabajadores.
16. El centro de trabajo deberá renovar su registro en los términos indicados en el numeral 9 de estas políticas, para continuar recibiendo los beneficios del Programa. La Secretaría hará del conocimiento del centro de trabajo que la vigencia de inscripción al programa está por concluirse para que éste, en su caso, solicite la renovación de su registro.



17. El aviso de solicitud de inscripción procedente en las materias de Condiciones Generales de Trabajo, así como de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, dejará de surtir efecto cuando en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se tenga conocimiento de violaciones laborales, a través de denuncia o un medio fidedigno. En esos supuestos, el aviso de inscripción se constituirá definitivamente como sin efectos después de realizar una visita de inspección extraordinaria, y confirmar los hechos.
18. El aviso de solicitud de inscripción procedente en materia de salud y seguridad dejará de surtir efecto cuando se genere una explosión, incendio, derrame de productos químicos o cualquier otro siniestro que dañe la integridad física o salud de los trabajadores o afecte los procesos productivos o cuando ocurran accidentes de trabajo graves con incapacidad permanente o defunción. En esos supuestos, el aviso de inscripción se constituirá definitivamente como sin efectos después de realizar una visita de inspección extraordinaria, y confirmar los hechos.
19. El aviso de solicitud de inscripción improcedente en primera prevención se generará cuando se detecten inconsistencias, anomalías o irregularidades en la información proporcionada por los centros de trabajo mediante la plataforma. En este aviso la Secretaría del Trabajo y Previsión Social señalará las inconsistencias, anomalías o irregularidades detectadas y prevendrá al centro de trabajo por escrito y a través del correo electrónico para notificaciones del Programa de Verificación Laboral Voluntaria para subsanarlas dentro de un plazo de 20 días hábiles.
20. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social revisará que el centro de trabajo haya subsanado las inconsistencias, anomalías o irregularidades y que acredite el cumplimiento de las disposiciones laborales mediante la plataforma. En caso de que el centro de trabajo no acredite ese cumplimiento, se emitirá una segunda y última prevención con un término de 5 días hábiles. Si la información presentada en la segunda prevención mantiene inconsistencias, anomalías o irregularidades o aún no acredita el cumplimiento de las disposiciones laborales, deberán transcurrir 180 días hábiles para que el centro de trabajo pueda solicitar nuevamente la inscripción al Programa de Verificación Laboral Voluntaria.
21. En caso de que el centro de trabajo no haya respondido las prevenciones en los plazos establecidos, podrá enviar un correo a la cuenta dudasvelavo@stps.gob.mx, solicitando se considere la apertura del sistema para reanudar el proceso de inscripción, siempre que cuente con una causa justificada a consideración de la Dirección General de Previsión Social, pudiendo habilitarse en dado caso la apertura del sistema.



-
- 22.** Será obligatorio que los centros de trabajo inscritos en el Programa notifiquen a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el cambio de domicilio o de razón social, de ser el caso. La notificación se deberá hacer mediante correo electrónico dirigido a **dudasvelavo@stps.gob.mx**, en un plazo no mayor a 15 días hábiles después de ocurridos, señalando los datos originalmente incluidos y los vigentes, así como el folio del Velavo correspondiente.
- Al cambiar de razón social o de domicilio, los centros de trabajo inscritos al Programa deberán realizar de nuevo el procedimiento de declaración para solicitar inscripción al mismo, con el fin de contar con los beneficios de éste, en los plazos previstos por los presentes Lineamientos
- 23.** Las empresas o razones sociales que presenten un número considerable de centros de trabajo para incorporación en el Velavo, que cuenten con administración centralizada y otras causas que constituyan un obstáculo significativo para presentar la declaración por cada centro de trabajo, podrán solicitar a la Dirección General de Previsión Social, a través del oficio de solicitud, la autorización de cargas masivas de los centros de trabajo pertenecientes a la razón social o empresa, a efecto de formular su declaración y alcanzar el beneficio del Velavo, una vez cubiertos los requisitos. La plantilla del oficio de solicitud deberá ser requerida por medio del correo electrónico **dudasvelavo@stps.gob.mx**
- 24.** Si durante la revisión de los centros de trabajo incorporados al sistema se detecta que un número significativo de centros de trabajo cumplen con los requisitos establecidos en el Velavo, se podrá expedir el aviso de solicitud de inscripción procedente a la totalidad de los centros de trabajo que forman parte de la carga masiva.
- 25.** El centro de trabajo deberá tener disponible el Aviso de solicitud de inscripción procedente, que en su caso se genere, para eventual presentación. El aviso, que cuenta con un código QR de verificación, constituye el documento que permite al centro comprobar la incorporación al Programa de Verificación Laboral Voluntaria, y no ser objeto de visitas ordinarias de inspección.
- 26.** El hecho de que la documentación cargada en la plataforma sea ilegible podrá motivar la emisión del aviso de solicitud de inscripción improcedente; por ello, se recomienda asegurar su legibilidad.
- 27.** La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá realizar consultas con distintas Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal para validar la información y documentación proporcionada por el centro de trabajo.



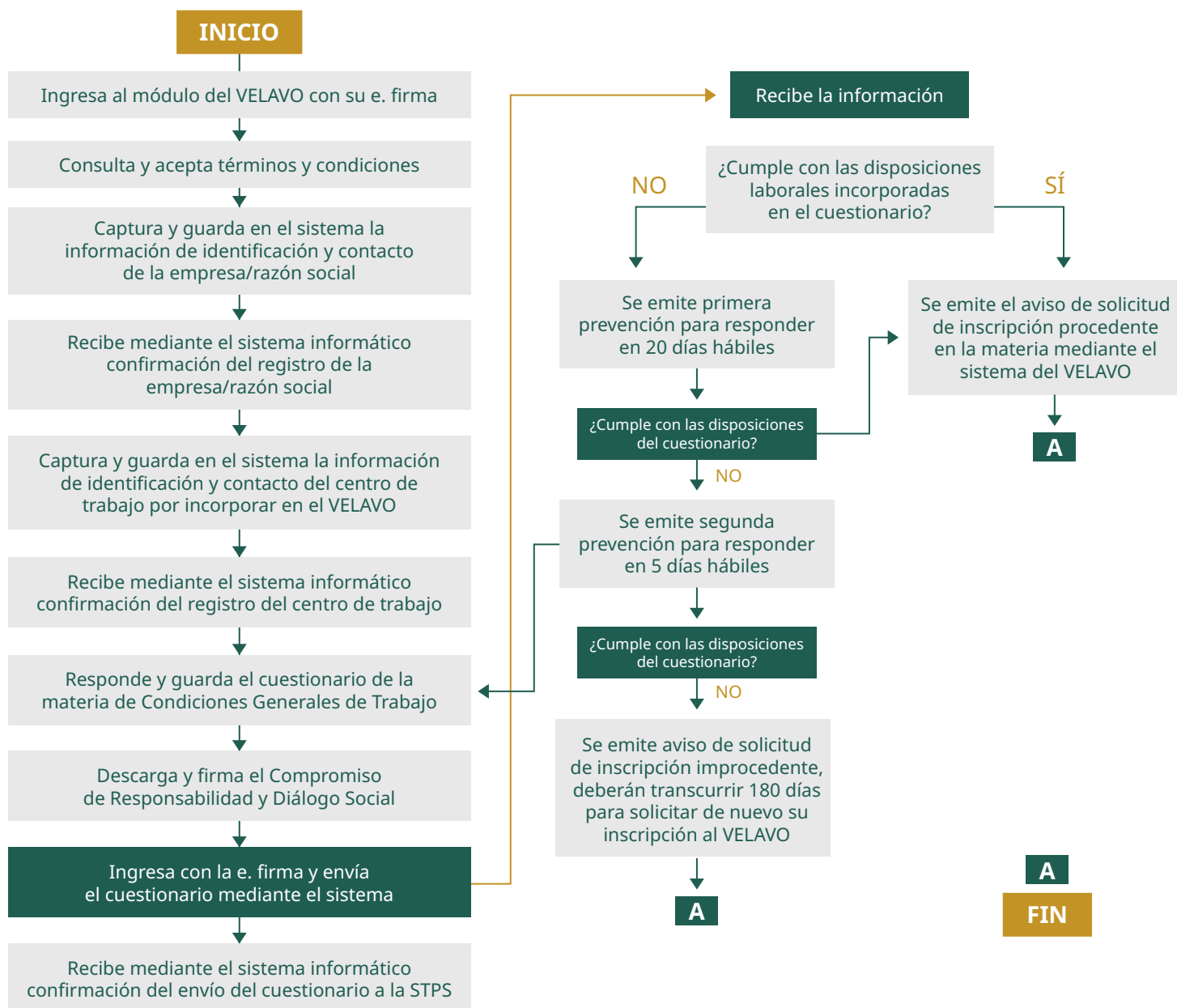
28. El centro de trabajo cuyo aviso de inscripción procedente esté próximo a vencer podrá actualizar los cuestionarios y la documentación de la materia en la que está inscrito, desde un mes antes de concluir la vigencia del mencionado aviso, y máximo dos meses después.
29. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social proporcionará acceso al Programa de Verificación Laboral Voluntaria a través de la página de internet: <https://pvlv.stps.gob.mx/>, la cual estará disponible las 24 horas del día, los 365 días del año, si bien para las gestiones y/o consultas se considerará lo dispuesto en el numeral 34 de estas políticas.
30. En caso de suspensión de la plataforma por causas ajenas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, no correrán los plazos y términos para la atención de requerimientos y captura de información, en el tiempo que dure la suspensión.
31. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social no se hace responsable por cualquier falla en las medidas de seguridad informática cuando éstas se deban a circunstancias fuera del control de la Dependencia, caso fortuito o fuerza mayor.
32. Para las gestiones y consultas asociadas, se consideran como días y horas hábiles de lunes a viernes de 9 a 18 horas.
33. En caso de que la carga de información se realice en día y hora inhábil, el número de folio de ingreso será generado con fecha del día hábil inmediato siguiente.
34. Los centros de trabajo podrán formular consultas a la cuenta de correo electrónico dudasvelavo@stps.gob.mx
35. La interpretación para efectos administrativos de los presentes Lineamientos Generales de Operación corresponderá a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
36. Los Lineamientos Generales de Operación del Programa, se revisarán y, en su caso, se actualizarán por las Unidades Administrativas de la STPS con atribuciones al respecto. Cuando se actualicen, los Lineamientos Generales de Operación serán difundidos a través de la página electrónica de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
37. La interpretación y la resolución de los casos no previstos en los presentes Lineamientos corresponderá a la Dirección General de Previsión Social.



Diagrama simplificado del proceso del Programa de Verificación Laboral Voluntaria (VELAVO)

Usuarios externos
(empresa o centro de trabajo)

Secretaría del Trabajo
y Previsión Social:



*Es obligatorio presentar primero esa materia, antes de optar por las otras dos.





Responsabilidades de las Unidades Administrativas de la STPS participantes en la operación del Programa

Unidad de Trabajo Digno

- a) Asignar los recursos humanos y económicos a las Oficinas de Representación para la promoción, seguimiento y evaluación de los centros de trabajo incorporados al Programa.
- b) Incorporar en la planeación anual de las Oficinas de Representación Federal del Trabajo, el número de visitas necesarias que permitan garantizar una supervisión adecuada de los centros de trabajo que participen en el programa.
- c) Coordinar la integración y actualización del Directorio Nacional de Empresas a través de las Oficinas de Representación Federal del Trabajo en las entidades federativas.
- d) Supervisar y evaluar a las Oficinas de Representación en la promoción, asistencia técnica y evaluación del Programa, en coordinación con las Direcciones Generales de Previsión Social y de Inspección Federal del Trabajo.

Dirección General de Previsión Social

- a) Diseñar políticas y determinar los lineamientos de operación, en coordinación con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.
- b) Promover y proporcionar asistencia técnica sobre el Programa, en coordinación con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y las Oficinas de Representación Federal del Trabajo.
- c) Impulsar la suscripción de convenios de concertación con las organizaciones de personas trabajadoras y de patrones, así como con grupos empresariales, para promover la inscripción al Programa.
- d) Mantener actualizado el listado de las empresas incorporadas en el Programa, en coordinación con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.
- e) Promover con el apoyo de las Oficinas de Representación Federal del Trabajo, el cumplimiento de la normativa laboral incluida en el Programa y en general del marco jurídico laboral, fortaleciendo la difusión y conocimiento de la misma y de su aplicación para las personas trabajadoras y los centros de trabajo.



- f) Integrar y sistematizar la información que surja durante la implementación del Programa, con el apoyo y validación de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, y en su caso, de las Oficinas de Representación Federal del Trabajo.

Dirección General de Inspección Federal del Trabajo

- a) Comprobar el cumplimiento de las disposiciones en materia laboral que se establezcan en el Programa, a través de las inspecciones de supervisión para constatar la información proporcionada al Velavo, con base en la fracción I del artículo 22 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones y de lo establecido en estos lineamientos.
- b) Participar, en coordinación con la Dirección General Previsión Social y con las demás Unidades Administrativas competentes, en la operación y administración de los sistemas informáticos, formularios y requerimientos análogos, mediante los cuales los centros de trabajo podrán acreditar el cumplimiento de la normatividad laboral.
- c) Suministrar información a la Unidad de Trabajo Digno, con el propósito de actualizar el Directorio Nacional de Empresas, a través de inspecciones de constatación de datos a fin de contar con información actualizada de los centros de trabajo.
- d) Dar seguimiento a las observaciones derivadas de las visitas para ser retomadas en futuras verificaciones, con miras a la mejora continua de los centros de trabajo inscritos en el Programa de Verificación Laboral Voluntaria.

Direcciones de Coordinación Regional y Oficinas de Representación Federal del Trabajo

- a) Comprobar el cumplimiento de las disposiciones en materia laboral que se establezcan en el Programa, a través de las inspecciones de supervisión para constatar la información proporcionada al Velavo, con base en la fracción I del artículo 22 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones y de lo establecido en estos lineamientos.
- b) Supervisar en el ámbito de sus respectivas competencias, que la información proporcionada por los patrones corresponda a los documentos, elementos y a las demás condiciones existentes en los centros de trabajo que buscan incorporarse al Programa.
- c) Aplicar los criterios y reglas establecidos por la Dirección General de Previsión Social, para el ejercicio de las funciones y actividades inherentes al Programa.
- d) Gestionar los recursos necesarios ante las unidades competentes para la realización de las visitas llevadas a cabo en el marco del programa.



- e) Notificar a la Dirección General de Previsión Social cualquier discrepancia encontrada en los domicilios o en la información de contacto declarados por los centros de trabajo en el Programa, para actualizar en el Directorio Nacional de Empresas.
- f) Apoyar en la promoción y difusión del Programa, además de temas de trabajo digno y de buenas prácticas laborales relacionados con el mismo.
- g) Dar seguimiento y desahogar quejas o denuncias de los centros de trabajo inscritos en el Velavo, que en su caso pudieran surgir con motivo de la operación del Programa.
- h) Dar seguimiento a las metas e indicadores que se establezcan para el Programa.

Inspectores Federales del Trabajo

- a) Incorporar la información y actas producto de las visitas en la plataforma creada para el funcionamiento del Programa, así como en los sistemas de información y apoyo a la inspección establecidos por la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.
- b) Sugerir las remodelaciones o modificaciones a las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan un peligro o riesgo inminente para la seguridad o salud de las personas trabajadoras y señalar las medidas como de aplicación inmediata y observancia permanente en el cuerpo del acta, de conformidad con lo establecido en el Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.
- c) Hacer del conocimiento de su superior jerárquico de hechos posiblemente constitutivos de violaciones de derechos humanos y/o posibles delitos, que se susciten o conozcan en las visitas de inspección, a fin de que se solicite la intervención de las autoridades competentes que permitan garantizar la protección de los derechos humanos de personas trabajadoras, niñas, niños y adolescentes que pudieran estar en riesgo, así como aplicar los protocolos transversales que en materia de inspección el trabajo apliquen.
- d) Levantar, en su caso, un acta circunstanciada en la que se hagan constar los hechos que impidieron efectuar las visitas, 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 la misma por causas ajenas a la voluntad del patrón o de su representante u otras causas.



Dirección General de Tecnologías de la Información

- a)** Proporcionar la asistencia técnica que sea requerida en materia de tecnologías de la información y comunicaciones para la operación y buen funcionamiento de la plataforma del Programa.
- b)** Resguardar todos los datos personales que sean conferidos mediante la plataforma del Programa, así como la información y documentación proporcionada por los distintos tipos de usuarios de la plataforma.
- c)** Administrar y dar mantenimiento a la infraestructura tecnológica del Programa; supervisar la instalación y mantenimiento del sistema de procesamiento electrónico de datos, así como recomendar las medidas correctivas que procedan, de ser el caso.
- d)** Proporcionar la asistencia técnica requerida por las unidades administrativas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en materia de tecnologías de la información y comunicaciones, en el marco del Programa.



Glosario

Término	Definición
Autoridad laboral	Las dependencias o unidades administrativas federales, estatales o de la Ciudad de México, que cuentan con facultades para vigilar el cumplimiento de la legislación laboral y aplicar las sanciones en los casos que procedan.
Aviso de solicitud de inscripción procedente	Documento oficial que se emitirá una vez que el centro de trabajo acredite el cumplimiento de la normatividad laboral y que le permitirá ser exceptuado durante un año de visitas ordinarias de inspección en una o varias materias del programa.
Aviso de solicitud de inscripción improcedente	Documento que se generará cuando durante la revisión se detectan inconsistencias, anomalías o irregularidades en la información proporcionada por los centros de trabajo, y por el cual se informa que el centro de trabajo no ha sido inscrito en el Programa.
Carga masiva	Procedimiento sujeto a aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para permitir que una empresa o razón social pueda enviar en una sola emisión y a través de la plataforma del Velavo los registros de numerosos centros de trabajo, sin que por ello la autoridad laboral renuncie a sus facultades para vigilar el cumplimiento de la legislación laboral y aplicar las sanciones en los casos que procedan, ni a un cambio en la aplicación del Velavo por centro de trabajo.
Cédula de determinación de cuotas (SUA-IMSS)	Es el medio magnético, digital, electrónico o de cualquier otra naturaleza, o bien el documento impreso en el que el patrón sujeto obligado determina el importe de las cuotas a enterar al Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual puede ser emitido y entregado por aquél.



Término	Definición
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.
Clase de riesgo	Las actividades o giros empresariales están comprendidos en un catálogo de actividades para la clasificación de las empresas en el seguro de riesgos de trabajo, dentro del cual están agrupadas en cinco categorías o clases, en razón de la mayor o menor peligrosidad a la que están expuestos los trabajadores. Clase I. Contempla actividades consideradas de riesgo mínimo. Ejemplo: la mayor parte de las actividades comerciales y financieras, trabajos de oficina, centros educativos, sastre o empleado doméstico y restaurantes. Clase II. Contempla actividades consideradas de riesgo bajo. Ejemplo: algunos procedimientos manufactureros como la fabricación de tapetes, tejidos, confecciones, almacenes por departamentos y algunas labores agrícolas. Clase III. Contempla actividades consideradas de riesgo medio. Ejemplo: procesos manufactureros como fabricación de agujas, alcoholes, alimentos, automotores artículos de cuero. Clase IV. Contempla actividades consideradas de riesgo alto. Ejemplo: Procesos manufactureros como aceites, cervezas, vidrios, procesos de galvanización y transporte. Clase V. Contempla actividades consideradas de riesgo máximo. Ejemplo: Areneras, manejo de asbesto, bomberos, manejo de explosivos, construcción, explotación petrolera.



Término	Definición
Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad	Es responsable de vigilar, en cada centro de trabajo, la instrumentación y operación del sistema para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, así como sugerir acciones tendientes a incrementar la productividad. Estas Comisiones deberán constituirse en cada centro laboral que cuente con más de 50 trabajadores, e integrarse de manera bipartita y paritaria, por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón.
Comisión Mixta de Seguridad e Higiene	Se establece por la Ley en la materia, y se integra conjuntamente por representantes patronales y de los trabajadores, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que las mismas se cumplan.
e.Firma	Es el conjunto de datos y caracteres que identifica a una persona para realizar trámites y servicios por internet en el Sistema de Administración Tributaria (SAT), así como en otras Dependencias, Entidades Federativas, Municipios y la iniciativa privada. La e. Firma es única, es un archivo seguro y cifrado, que tiene la validez de una firma autógrafa.
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 las personas servidoras públicas facultadas y autorizadas para ello, o bien mediante el uso de tecnologías de la información y comunicaciones, o con requerimientos documentales y análogos



Término	Definición
Inspecciones ordinarias	Las visitas a las que se refiere el artículo 27 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones, (RGITAS). Las autoridades del trabajo pueden practicar en los centros de trabajo inspecciones ordinarias, mismas que deberán efectuarse en días y horas hábiles y serán las siguientes: I. Iniciales II. Periódicas III. De comprobación.
Inspecciones extraordinarias	El artículo 28 del RGITAS hace referencia que las autoridades de 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;



Término	Definición
Inspecciones extraordinarias	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.
Inspecciones de asesoría	De acuerdo con el artículo 18 del RGITAS, tienen 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.
Inspector Federal del Trabajo	La persona servidora pública autorizada por la Autoridad del Trabajo federal para practicar visitas en los centros de trabajo.
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 las disposiciones laborales, siendo los siguientes: a) Los programas de cumplimiento voluntario que establezca la Secretaría; b) Los procedimientos alternativos para el cumplimiento de las disposiciones laborales, incluidos los emitidos por los organismos de evaluación de la conformidad debidamente acreditados y aprobados, conforme a la Ley de Infraestructura de la Calidad, y c) Las acciones de concertación y colaboración que la Secretaría determine a través de la celebración de convenios;



Término	Definición
Persona física	Es la persona que contrata al trabajador por su cuenta para que preste sus servicios a cambio de un salario.
Persona moral	Grupo de personas que han creado una organización para cumplir con objetivos empresariales internos.
Prevención	Acción de la Autoridad Laboral por la que informa al centro de trabajo que la declaración presentada no cumple con los requisitos aplicables al Programa y que cuenta con un determinado lapso para subsanar los errores u omisiones detectadas.
Registro Federal de Contribuyentes	Es una clave única de registro que sirve para identificar a toda aquella persona que realiza una actividad económica y deba contribuir con el gasto público ante el SAT.
Registro patronal del centro de trabajo	Es un número que asigna el Instituto Mexicano del Seguro Social a una empresa cuando ésta se da de alta ante la institución. Mediante este número se identifica individualmente a cada patrón y se verifica el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley del Seguro Social (LSS).
Registro patronal del centro de trabajo	Registro adscrito a la STPS dirigido a las personas físicas o morales que presten servicios especializados o realicen obras especializadas y que deseen proveer a un tercero (contratante) dichos servicios u obras especializadas y para ello pongan trabajadores propios a disposición del contratante.

Trabajo

Secretaría del Trabajo y Previsión Social



AGOSTO 2026