



## 1. Contexto

Según los resultados obtenidos en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), la tasa de informalidad laboral en Jalisco, registrada el segundo trimestre de 2019 se redujo (-) 1.5 puntos porcentuales en comparación con el segundo trimestre del año anterior.

Jalisco, se encuentra en el segundo lugar a nivel nacional de mayor número de trabajadores asegurados, aportando el 7% del Producto Interno Bruto del País, según datos de INEGI, en 2017.

Según datos de los censos económicos del INEGI, en el Estado, se tienen registradas 371,623 unidades económicas, con un total de 3'734,233 personas ocupadas; es decir que Jalisco aporta a la nación el 7.3% de las unidades económicas y el 6.8% del empleo.

De la totalidad de empresas, el 99.3% se encuentran comprendidas como MiPyMes (micro, pequeñas y medianas).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que el trabajo digno es esencial para el bienestar integral de las personas. Por lo tanto, el Gobierno del Estado estableció dentro de su Plan Estatal de Gobernanza y Desarrollo de Jalisco 2018-2024, como un eje de Desarrollo Económico, las competencias y capacidades del capital humano, y señala como su objetivo lo siguiente:

- Incrementar la cantidad y calidad de los empleos en Jalisco, a través del mejoramiento de competencias y capacidades del capital humano, así como de la certificación de las habilidades y competencias técnicas de los trabajadores, velando a su vez por el cumplimiento de los derechos y obligaciones laborales y la paz laboral como base del crecimiento, así mismo incentivando al sector patronal en la implementación de políticas de responsabilidad social, relativas a la inclusión, flexibilidad y reinserción social laboral.



## 1.1 Marco Jurídico

**Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Jalisco.** Artículos 14, fracción VI, 32, fracciones I, II, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI y XII.

**Reglamento Interno de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de Jalisco.** Artículos 1, 27, 28, 29, 31, 32, fracciones I, II, IV, X, XI y XVI, 33, 34 fracciones XXIII y XXVI.

**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.** Artículos 1, 4, 123, apartado “A”, fracciones I, II, III, IV, V, VI, VII, IX, X, XI, XIII, XIV, XV, XXI, XXII, XXVII, XXXI.

**Ley Federal del Trabajo.** Artículos 1, 2, 3, 3-Bis, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 15-A, 15-B, 15-C, 15-D, 16, 20, 21, 22, 22-Bis, 23, 24, 56, 56-Bis, 82 a 86, 87, 88, 89, 98 a 116, 117, 121, 122, 123, 125, 126, 127, fracciones I, II, III, IV, IV-Bis, V, VI y VII, 131, 132 fracciones I, II, III, IV, V, VI, VII, XV, XVII, XVIII, XXVII, XXVII-Bis, XXVIII, 164, 170, 173, 174, 175, 175-Bis, 176, 177, 178, 179, 180, 344, 345, 346, 347, 348, 349, 350, 422, 523, 527, 527-A, 529, 540 fracciones I, II, III, IV, V, 541, fracciones I, II, III, IV, V, VI, VI Bis, VII, VIII, 542, 543, 545, 550, 992, 995, 995-Bis, 999, 1003, 1004, 1004-A, 1004-B y 1004-C.

**Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.** Artículos 1, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 19, 22 fracción I, 23, 24, 25, 26, 28 fracción VII, 29 párrafos tercero, cuarto y quinto, 30, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 39, 40, 41, 44 y 45.

**Ley Federal sobre Metrología y Normalización.** Artículos 1, 2 fracción II inciso a) 38 fracción V y IX, 40, 52, 53, 54, 55, 112.

**Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.** 1, 2, 4, 7, 8, 10, 12, 14, 15, 17, 18, 32, 44, 57, 61, 64, 68, 101, 103, 104, 105, 112 y 114.

### Normas Oficiales Mexicanas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social Federal:

<b>NOM-001-STPS-2008</b> Edificios, locales, instalaciones y áreas en los centros de trabajo - Condiciones de seguridad.	<b>NOM-016-STPS-2001</b> Operación y mantenimiento de ferrocarriles - Condiciones de seguridad e higiene.	<b>NOM-033-STPS-2015</b> Condiciones de seguridad para realizar trabajos en espacios confinados.
<b>NOM-002-STPS-2010</b> Condiciones de seguridad - Prevención, y protección contra incendios en los centros de trabajo.	<b>NOM-017-STPS-2008</b> Equipo de protección personal - Selección, uso y manejo en los centros de trabajo.	<b>NOM-034-STPS-2016</b> Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo.
<b>NOM-003-STPS-1999</b> Actividades agrícolas - Uso de insumos	<b>NOM-018-STPS-2015</b> Sistema armonizado para la identificación	<b>NOM-035-STPS-2018</b> Factores de riesgo psicosocial en el



fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes - Condiciones de Seguridad e Higiene.	y comunicación de peligros y riesgos por sustancias químicas peligrosas en los centros de trabajo.	trabajo-Identificación, análisis y prevención.
<b>NOM-004-STPS-1999</b> Sistemas de protección y dispositivos de seguridad de la maquinaria y equipo que se utilice en los centros de trabajo.	<b>NOM-019-STPS-2011</b> Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene.	<b>NOM-036-1-STPS-2018</b> Factores de riesgo ergonómico en el Trabajo-Identificación, análisis, prevención y control. Parte 1: Manejo manual de cargas.
<b>NOM-005-STPS-1998</b> Relativa a las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo para el manejo, transporte y almacenamiento de sustancias químicas peligrosas.	<b>NOM-020-STPS-2011</b> Recipientes sujetos a presión y calderas - Funcionamiento-Condiciones de seguridad.	<b>NOM-100-STPS-1994</b> <b>Seguridad - Extintores contra incendio a base de polvo químico seco con presión contenida – Especificaciones.</b>
<b>NOM-006-STPS-2014</b> Manejo y almacenamiento de materiales - Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	<b>NOM-022-STPS-2015</b> Electricidad estática en los centros de trabajo - Condiciones de seguridad.	<b>NOM-101-STPS-1994</b> Seguridad - Extintores a base de espuma química.
<b>NOM-007-STPS-2000</b> Actividades agrícolas - Instalaciones, maquinaria, equipo y herramientas- Condiciones de seguridad.	<b>NOM-023-STPS-2012</b> Minas subterráneas y minas a cielo abierto - Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.	<b>NOM-102-STPS-1994</b> Seguridad - Extintores contra incendio a base de bióxido de carbono - Parte 1: Recipientes.
<b>NOM-008-STPS-2001</b> Actividades de aprovechamiento forestal maderable y de aserraderos - Condiciones de seguridad e higiene.	<b>NOM-024-STPS-2001</b> Vibraciones - Condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo.	<b>NOM-103-STPS-1994</b> Seguridad - Extintores contra incendio a base de agua con presión contenida.
<b>NOM-009-STPS-2011</b> Condiciones de seguridad para realizar trabajos en altura.	<b>NOM-025-STPS-2008</b> Condiciones de iluminación en los centros de trabajo.	<b>NOM-104-STPS-2001</b> Agentes extinguidores - Polvo químico seco tipo ABC, a base de fosfato monoamónico

## 2. Miembros del Comité de Evaluación

- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Consejo de Cámaras Industriales de Jalisco, A. C.
- La Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex)
- Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción (CMIC)
- Asociación Hotelera de Jalisco (AHJAL)
- Cámara Nacional de Comercio (CANACO)

### **3. Objetivo General del Distintivo de Buenas Prácticas Laborales**

Es un reconocimiento que tiene como objeto reconocer y promover la cultura de legalidad en todos los centros de trabajo del estado de Jalisco, brindar asesoría y acompañamiento, así como poner al alcance del empleador jalisciense las herramientas, apoyos, estímulos e incentivos, que redunden en la mejora del entorno laboral para generar un aumento en la competitividad bajo un marco de legalidad, así como dar a conocer los beneficios que conllevan las buenas prácticas laborales.

### **4. Objetivos específicos del Distintivo de Buenas Prácticas Laborales**

- Asegurar la legalidad y la formalidad de la contratación de empleados y colaboradores.
- Garantizar las prestaciones laborales y las condiciones generales de trabajo de sus empleados y colaboradores.
- Fomentar el cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad e higiene aplicable para los centros de trabajo.
- Garantizar el respeto efectivo a la igualdad entre hombres y mujeres en los centros de trabajo y la inclusión laboral de personas identificadas a grupos vulnerables de la sociedad.
- Cumplir con los programas de capacitación y adiestramiento de sus empleados y colaboradores de acuerdo con la legislación aplicable.
- Contratar legalmente a trabajadores mayores de 14 y menores de 18 años de edad para ejecutar empleos en su casa matriz o en filiales.
- Incrementar el número de empresas que cuenten con las medidas de seguridad y salud previstas en la normatividad correspondiente.

### **5. Alcance**

El Distintivo de Buenas Prácticas Laborales es una herramienta para difundir, divulgar, acercar, capacitar, asesorar, dar seguimiento, ponderar y realizar las acciones necesarias que redunden en la culturización del empresario de las pequeñas y medianas empresas de Jalisco, para el aumento de su competitividad en el marco de la legalidad, por lo que los alcances del presente Distintivo deberán ser todos aquellos que, dentro del marco legal correspondiente, puedan sumar en el cumplimiento de su objetivo general y los específicos.

Las empresas que cumplan a cabalidad con la normatividad laboral y, previa evaluación, se les entregará un Distintivo de Buenas Prácticas Laborales que tendrá una vigencia de 1095 (mil noventa y cinco días naturales) –tres años civiles–, mismos que comenzarán a computarse a partir de la obtención del Distintivo. El plazo de vigencia referido, se interrumpirá, o en su caso se cancelará a criterio del Comité, en caso de que:



Trabajo y  
Previsión Social



- Se genere un siniestro con pérdidas que afecten los procesos y/o dañen la salud de los trabajadores, imputable al patrón.
- Ocurran accidentes de trabajo con incapacidades permanentes o defunciones;
- Se presenten quejas por el incumplimiento de los compromisos contraídos;
- No cumplan con las medidas dictadas por la autoridad laboral, derivadas de las inspecciones que se les realicen;
- Lo soliciten por escrito, concluyan actividades o cambien de domicilio;
- Cambien de denominación o razón social o se fusionen con otra empresa.

Durante el periodo de vigencia, las empresas poseedoras del Distintivo de Buenas Prácticas Laborales podrán utilizarlo a su conveniencia, siempre y cuando no se contraponga con las leyes laborales o de cualquier otra naturaleza que le afecten.

## **6. Procedimiento**

### **6.1 Difusión de la convocatoria y registro**

Los centros de trabajo interesados deberán registrarse en el formulario que se compartirá a través de redes sociales o página web para posteriormente recibir información del proceso de obtención del Distintivo.

### **6.2 Sesiones informativas**

Se informará con oportunidad los centros de trabajo, el día y hora en que las sesiones informativas se llevarán a cabo en las instalaciones de la Secretaría; ubicada en Calzada de las palmas No. 96, colonia La Aurora, segundo piso, sala de pleno o de manera virtual, en estas sesiones se explicarán los lineamientos del Distintivo y se entregarán materiales para que los centros de trabajo participantes realicen su autoevaluación y continúen con el proceso.

### **6.3 Entrega de expedientes**

Se dará un lapso después de la sesión informativa, para que las empresas que quieran adherirse al programa de cumplimiento entreguen su expediente de manera virtual o en el domicilio de la Secretaría:

- Dirección de Previsión Social, ubicada en Calzada de las palmas No. 96, colonia La Aurora. Horario de recepción de documentos de 9:00 a 15:00 horas.



Trabajo y  
Previsión Social



El expediente deberá integrarse con los siguientes documentos:

- Acta constitutiva del centro de trabajo participante.
- Copia legible de identificación oficial del propietario.
- Poder notarial o carta poder e identificación oficial del apoderado o representante legal.
- Copia del Registro Federal de Contribuyentes que concuerde con el nombre, actividad y domicilio, en caso de personas físicas con actividad empresarial, así como copia de su identificación oficial.
- Listado de actividades que realizan los trabajadores menores de edad.
- Anexos A (Datos generales) y B (Carta compromiso), brindados mediante la cuenta de correo oficial una vez que se realice el registro.

No se recibirán expedientes incompletos y/o sin firmas. Una vez entregado el expediente completo.

## **6.4 Visita de inspección**

Una vez entregado el expediente, se realizará una visita de inspección en materia de seguridad y salud en el trabajo para verificar la información proporcionada por el centro de trabajo.

## **7. Beneficios del Distintivo:**

Las empresas registradas en el programa de cumplimiento obtienen:

- a. Capacitación y asesoría gratuita durante todas las etapas, por parte del personal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Estado de Jalisco.
- b. La aplicación del plan de acciones correctivas se dará en un tiempo razonable, las visitas de seguimiento que realice el personal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para verificar el cumplimiento del plan de acciones correctivas no derivarán en infracciones y/o sanciones administrativas por el incumplimiento de la normatividad laboral federal.

Los plazos serán concedidos conforme a lo siguiente:

1. Una vez realizada la verificación por parte de la Secretaría, ésta informará los grados de cumplimiento en los que se encuentran los centros de trabajo verificados.



2. El cumplimiento se distribuirá de la siguiente manera según lo estipulado en el Convenio que crea el Distintivo Jalisco Responsable, Buenas Prácticas Laborales:

- Aseguren la legalidad y la formalidad de la contratación de sus empleados y colaboradores.
- Garanticen las prestaciones laborales y las condiciones generales de trabajo de sus empleados y colaboradores.
- Cumplan con las normas de seguridad e higiene en los centros de trabajo.
- Garanticen el respeto efectivo a la igualdad entre hombres y mujeres en los centros de trabajo y la inclusión laboral de personas identificadas a grupos vulnerables de la sociedad.
- Cumplan con los programas de capacitación y adiestramiento de sus empleados y colaboradores.
- No contraten ilegalmente a trabajadores menores de edad para ejecutar empleos en su casa matriz y en sus filiales.
- Incrementar el número de empresas que cuenten con las medidas de seguridad y salud previstas en la normatividad correspondiente.

Y cuando exista causa justificada se podrá ampliar el término de cumplimiento a los requerimientos referidos previo acuerdo del Comité según lo requiera la complejidad de la acción a implementar.

Para verificar el grado de cumplimiento del punto b) del presente apartado, los centros de trabajo deberán presentar la evidencia necesaria de avance y cumplimiento ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en la Dirección General de Previsión Social a fin de ser evaluadas y, en su caso hacerse una segunda visita de inspección para corroborar el cumplimiento de los requisitos PREVIO A LA ENTREGA DEL DBPL.

- c. Los centros de trabajo participantes podrían acceder, de manera preferencial, a programas, fondos y financiamientos que se obtengan para el apoyo en la instrumentación del plan de acciones correctivas.

## **8. Visita de seguimiento**

Los centros de trabajo que cuenten con el Distintivo, brindarán todas las facilidades para que se realice la visita de seguimiento estipulada en los presentes lineamientos, la cual tiene por objeto revisar la ejecución y continuidad del Distintivo Jalisco Responsable, Buenas Prácticas Laborales por lo que fue distinguido.

La visita se realizará bajo los siguientes criterios:

- a. **Visita inicial.** Se realizará una visita para acreditar que el centro de trabajo cumple con lo requerido en los presentes lineamientos y así poder ser acreedor del Distintivo.
- b. **Periodo de seguimiento.** Se realizará una visita posterior a la adquisición del Distintivo al centro de trabajo reconocido cuando lo determine la Secretaría, para dar seguimiento a la continuidad por lo que fue distinguido.
- c. **Responsables del seguimiento.** Participarán las/los inspectores autorizados por la Dirección General de Previsión Social y personal de la Dirección de Planeación y Control de la Secretaría.
- d. **Evidencias.** El centro de trabajo mostrará las evidencias necesarias de la continuidad del Distintivo Jalisco Responsable, Buenas Prácticas Laborales.

## 9. Renovación

Dado que la vigencia establecida para el uso del logotipo del Distintivo es de tres años, al término de los mismos, los centros de trabajo reconocidos podrán participar por la renovación de este Distintivo, siempre y cuando cumplan con los siguientes requisitos:

- a. Los centros de trabajo interesados deberán de ponerse en contacto al correo [distintivos.stps@jalisco.gob.mx](mailto:distintivos.stps@jalisco.gob.mx) para realizar el procedimiento correspondiente.
- b. Haber permitido la visita de seguimiento programada por la Dirección General de Previsión Social de la Secretaría.
- c. Haber subsanado las observaciones en caso de haber sido emitidas por la Secretaría en su primera distinción, producto de las visitas de seguimiento previas a la solicitud de renovación.
- d. **Renovación no aprobada.** en caso de que la solicitud de renovación del Distintivo no haya sido aprobada por no cumplir con los lineamientos, la Secretaría a través de la Dirección General de Previsión Social otorgará asesorías para subsanar los motivos de la no obtención.

## 10. Causales de no otorgamiento, cancelación o revocación

La Secretaría podrá no otorgar, cancelar o revocar el Distintivo a criterio de la unidad verificadora, en los siguientes casos:

- Falsedad en la solicitud de registro o declaraciones bajo protesta de decir verdad;
- Incumplimiento de los compromisos adquiridos al momento del registro;
- Se presenten quejas por el incumplimiento de los compromisos contraídos;



- Se tenga conocimiento de resoluciones de autoridad competente que acredite el incumplimiento o violación a la normatividad laboral o en materia de derechos humanos por parte del centro de trabajo participante;
- Cuando en una visita de seguimiento, el centro de trabajo no presente las evidencias de cumplimiento, al menos de manera electrónica;
- No cumplan con las medidas dictadas por la legislación laboral, derivadas de las inspecciones que se realicen;
- Ocurran accidentes de trabajo con incapacidades permanentes o defunciones (a criterio de la unidad verificadora);
- Que los centros de trabajo no se sujeten a la calendarización de actividades;
- Uso indebido del logotipo o que el mismo no lo utilice de acuerdo con lo señalado en el Manual de Identidad Gráfica;
- Lo soliciten por escrito, concluyan actividades o cambien de domicilio;
- Cambien de denominación o razón social o se fusionen con otra empresa.

En cualquiera de los casos anteriores, se procederá a levantar el acta correspondiente al retiro, tanto del Distintivo como del manual de identidad gráfica, toda vez que es marca perteneciente a la Secretaría y su utilización no autorizada dará lugar a la aplicación de las sanciones correspondientes y a la negativa de participar para el proceso de renovación durante el periodo en que se retire el Distintivo.

## **11. Derechos y obligaciones**

### **I. Derechos**

- a. Utilizar el logotipo del Distintivo por un plazo de tres años, de acuerdo con las especificaciones del manual de identidad gráfica, en la documentación, instalaciones, transporte, uniformes, accesorios, publicidad, empaques y/o productos que emita o elabore el centro de trabajo distinguido.
- b. La difusión de los centros de trabajo galardonados, estará coordinada por el Comité de Evaluación.
- c. El uso de la información, se realizará en todo momento salvaguardando los derechos de autoría de las prácticas laborales y la confidencialidad de los datos.
- d. Recibir asesorías o retroalimentación en todo el proceso para la obtención y seguimiento del Distintivo, ya sea vía telefónica, correo electrónico o presencial.

### **II. Obligaciones**

- a. Difundir el logotipo del Distintivo en la documentación, instalaciones, vehículos, empaques y/o productos, únicamente del centro de trabajo que se haya reconocido, de acuerdo a los lineamientos y el manual de identidad gráfica.

- b. Atender a las observaciones y/o recomendaciones realizadas por la Secretaría.
- c. Cuando los centros de trabajo galardonados cambien de residencia o representante legal antes de la vigencia establecida, deberán notificar al Comité de Evaluación para actualizar sus datos y los documentos respectivos.

## **12. Consideraciones generales**

Si el distintivo entregado al centro de trabajo presenta algún error de impresión, esta situación deberá hacerse del conocimiento del Comité de Evaluación, en un término no mayor a cinco días hábiles posteriores a la fecha de recepción, en caso contrario, ya no podrán efectuarse modificaciones al mismo.

El hecho de quedar aceptada la solicitud de participación, queda implícita la aceptación de los presentes lineamientos, así como del dictamen de procedencia para otorgar o negar el Distintivo, mismo que será inapelable, así como la renuncia a cualquier tipo de reclamación posterior a la notificación de su dictamen.

## **13. Integralidad**

La totalidad de los presentes lineamiento forman parte integral del Convenio de Colaboración celebrado entre las cúpulas empresariales y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de Jalisco con el objeto de crear el Distintivo Jalisco Responsable, Buenas Prácticas Laborales que reconocerá a las empresas que acrediten el cumplimiento de la normatividad laboral federal.

## **14. Calendarización.**

Los centros de trabajo participantes, se sujetarán a la calendarización de actividades, sin tener derecho a prórroga, de lo contrario no podrán continuar en el proceso para la obtención del Distintivo.

- Presentación de la convocatoria.
- Cierre de la convocatoria.
- Sesiones informativas.
- Entrega de expedientes.
- Visitas de verificación.
- Dictamen.
- Notificación de dictamen.
- Ceremonia de entrega del Distintivo.