



## PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y ERRADICAR LA VIOLENCIA LABORAL, ASÍ COMO FOMENTAR UN ENTORNO ORGANIZACIONAL DE TRABAJO

SECCIÓN PRIMERA. PUNTOS GENERALES	2
OBJETIVOS	2
ALCANCE	2
OBLIGATORIEDAD	2
PRINCIPIOS RECTORES	2
SECCIÓN SEGUNDA. ACTORES ESTRATÉGICOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO	4
COMITÉ DE ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO	5
SECCIÓN TERCERA. PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE PRÁCTICAS CONTRARIAS AL ENTORNO ORGANIZACIONAL FAVORABLE Y ACTOS DE VIOLENCIA LABORAL	6
MECANISMO DE ATENCIÓN	5
MEDIDAS DE PROTECCIÓN	7
MEDIDAS PARA LA MODIFICACIÓN DE CONDUCTA	8
RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO	9
SECCIÓN CUARTA PROHIBICIÓN DE TRABAJO INFANTIL Y TRABAJO FORZOSO	10



## SECCIÓN PRIMERA. PUNTOS GENERALES

### OBJETIVOS

El presente protocolo tiene como objetivos:

- a. Establecer las acciones para la implementación de procedimientos para prevenir la discriminación por razones de género, para la atención de casos de violencia y acoso laboral u hostigamiento sexual, así como para erradicar el trabajo forzoso e infantil en el **Sindicato Nacional de Trabajadores de la Construcción, Terraceros, Conexos y Similares de México**, en cumplimiento de la **fracción XXXI del Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo**.<sup>1</sup>
- b. Asimismo, tiene como fin establecer un procedimiento para que las personas trabajadoras informen sobre prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y denuncien actos de violencia laboral, en términos de la **NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención**.<sup>2</sup> Asimismo se establece la capacitación sobre los temas.

### ALCANCE

El presente protocolo tiene por alcance a las personas trabajadoras del **Sindicato Nacional de Trabajadores de la Construcción, Terraceros, Conexos y Similares de México**

### OBLIGATORIEDAD

Con el fin de garantizar la seriedad y la eficacia del protocolo, las resoluciones y medidas originadas en su marco serán de naturaleza obligatoria. A efecto de asegurar la obligatoriedad, se deberán prever las acciones necesarias para la correcta aplicación de las resoluciones y medidas tomadas por el **Comité de Atención y Seguimiento**.

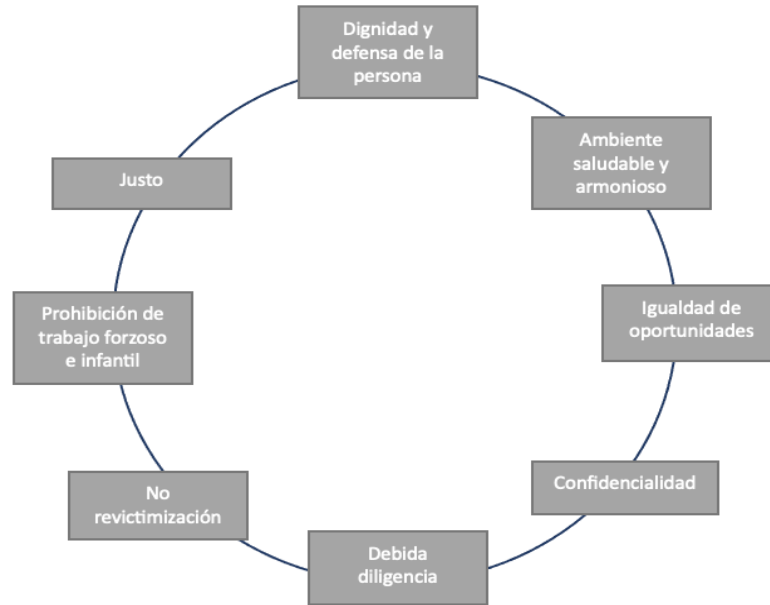
### PRINCIPIOS RECTORES

Este protocolo se rige por los siguientes principios rectores:

- **Dignidad y defensa de la persona.** Toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier acto que afecte su dignidad, como lo son los actos de violencia laboral. Este principio faculta la adopción de medidas de protección para las personas afectadas y tiene estrecha vinculación con el principio de confidencialidad.
- **Ambiente saludable y armonioso.** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro, que preserve su salud física y mental y que estimule su desarrollo y desempeño profesional.
- **Igualdad de oportunidades y no discriminación.** Toda persona debe ser tratada con respeto en su ámbito laboral, con acceso igualitario a los recursos productivos y empleo.
- **Confidencialidad.** Los procedimientos deben preservar en todo momento la confidencialidad de las personas vinculadas en los procesos, quedando prohibida la difusión de cualquier información sobre el procedimiento, incluyendo aquella que pudiera hacer identificable a los participantes.
- **Debida diligencia.** Se deberá asegurar la actuación amplia, efectiva, eficiente y comprensiva de las acciones realizadas en el marco del Protocolo, con el fin de garantizar la seriedad de los mecanismos que de éste se desprenden.
- **No revictimización.** Se deberá evitar exponer innecesariamente a las víctimas a recordar, verbalizar y exponer múltiples veces los hechos del caso; asimismo, se deberá actuar con respeto a las presuntas víctimas, atendiendo al principio de dignidad de la persona.
- **Prohibición de trabajo forzoso e infantil.** Está prohibido todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente; asimismo queda prohibido el trabajo infantil.
- **Justo.** Es apegado a derecho y con la debida proporción.

<sup>1</sup> Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo: son obligaciones de los patrones: XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil.

<sup>2</sup> NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. 6. Obligaciones de los trabajadores: 6.4 Informar sobre prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y denunciar actos de violencia laboral, utilizando los mecanismos que establezca el patrón para tal efecto y/o a través de la comisión de seguridad e higiene, a que se refiere la NOM-019-STPS-2011, o las que la sustituyan. 8. Medidas de prevención y acciones de control de los factores de riesgo psicosocial, de la violencia laboral, y promoción del entorno organizacional favorable. 8.1 Para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, así como para la promoción del entorno organizacional favorable, los centros de trabajo deberán: b) Disponer de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral.



## DEFINICIONES

- **Acoso Laboral:** Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de éste siempre que esté vinculado a la relación laboral.
- **Acoso Sexual:** Forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- **Centros de Conciliación:** Los Centros de Conciliación de las entidades federativas o el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, según corresponda.
- **Comité de Atención y Seguimiento:** Comité conformado por las personas del **Grupo**, personas trabajadoras o no del **Sindicato Nacional de Trabajadores de la Construcción, Terraceros, Conexos y Similares de México** encargadas de atender y dar seguimiento para la aplicación de este Protocolo.
- **CONAPRED:** El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- **Denunciante.** Persona que informa sobre una práctica contraria al entorno organizacional favorable y/o situaciones de trabajo infantil y/o trabajo forzoso en las que pueda estar implicada la empresa o las empresas del Grupo.
- **Factores de Riesgo Psicosocial:** Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado. Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceda la capacidad de la persona trabajadora; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyen turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo



Para las personas trabajadoras del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre las personas trabajadoras; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

- **Hostigamiento Sexual:** Ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- **OIT:** La Organización Internacional del Trabajo.
- **Persona Agresora o Infractora:** Persona que ha infligido cualquier forma de violencia laboral hacia una persona trabajadora y/o ha realizado prácticas opuestas al entorno organizacional favorable.
- **Persona Consejera:** Persona designada en el centro de trabajo que orientará y acompañará a la presunta víctima de violencia laboral, en caso de que la presunta víctima así lo decida. Asimismo, es la encargada de recibir los informes sobre prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y situaciones de trabajo forzoso y trabajo infantil.
- **Persona Trabajadora:** La persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado
- **Presunta Persona Agresora o Infractora:** Persona de la que se presumen actos de violencia laboral hacia una persona trabajadora, ya sea en el centro de trabajo o fuera de éste siempre que esté vinculado a la relación laboral y/o ha realizado prácticas opuestas al entorno organizacional favorable.
- **Presunta Víctima:** Persona que presume haber sido afectada directamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto acto de violencia laboral.
- **Protocolo:** Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en el centro de trabajo.
- **Secretaría:** La Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- **Trabajo:** Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.
- **Trabajo forzoso.** Todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.
- **Trabajo infantil.** Prohibición de trabajo a menores de 15 años o que incumple las reglas específicas para menores de 18 años en términos de la Ley Federal del Trabajo.
- **Víctima:** Persona que ha sido afectada directa o indirectamente al ser objeto de algún acto de violencia laboral.
- **Violencia Laboral:** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. La definición de violencia laboral incluye el acoso laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual.

## SECCIÓN SEGUNDA. ACTORES ESTRATÉGICOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO

### PERSONA CONSEJERA

El personal designado como **Persona Consejera** en el centro de trabajo deberá contar con el perfil siguiente: Conocimiento y/o capacitación en temas de igualdad, no discriminación y atención de casos de prácticas contrarias al entorno organizacional favorable, actos de violencia laboral y prohibición de trabajo infantil y trabajo forzoso.

- Utilice comunicación asertiva y escuche de forma activa.
- Genere confianza con las personas trabajadoras y respete las expresiones de sentimientos y emociones de las mismas, actuando con empatía.
- Conozca y aplique los principios rectores del Protocolo.
- Se conduzca con humanidad y respeto hacia la dignidad de las demás personas.
- No tenga antecedentes de haber realizado actos discriminatorios hacia las personas de su entorno laboral, ni cualquier tipo de las demás conductas señaladas en el presente Protocolo.

La **Persona Consejera** deberá firmar una carta compromiso (**ver Anexo 1**) refrendando su apego a los principios rectores de este Protocolo, incluyendo la obligación de actualización y capacitación continua en temas relacionados con su actuar



en el marco del presente instrumento. Tendrá por funciones las siguientes:

La **Persona Consejera** deberá firmar una carta compromiso (**ver Anexo 1**) refrendando su apego a los principios rectores de este Protocolo, incluyendo la obligación de actualización y capacitación continua en temas relacionados con su actuar en el marco del presente instrumento. Tendrá por funciones las siguientes:

- Dar atención de primer contacto y asesoría a la presunta víctima sobre vías, instancias y mecanismos para la atención de actos de violencia laboral.
- Recibir la queja, denuncia y/o información de cualquier persona trabajadora que le presente el caso.
- Realizar las acciones que se le indiquen en el procedimiento para la atención de casos de prácticas contrarias al entorno organizacional favorable, actos de violencia laboral y situaciones de trabajo infantil y trabajo forzoso en las que pueda estar implicada la empresa o las empresas del Grupo.
- Orientar y proporcionar información sobre conductas de acoso laboral, hostigamiento sexual, acoso sexual, entorno organizacional favorable, prohibición de trabajo infantil y trabajo forzoso.
- Apoyar en el acompañamiento para la atención del caso de actos de violencia laboral, cuando la presunta víctima así lo solicite.
- En caso de que identifique un posible conflicto de interés, deberá comunicarlo al **Comité de Atención y Seguimiento**.
- Informar sobre el caso al **Comité de Atención y Seguimiento**, para el análisis del caso y se implementen medidas de protección con base en lo establecido en este Protocolo, en un plazo no mayor a 5 días hábiles.
- Dar seguimiento al caso, al interior del **Sindicato Nacional de Trabajadores de la Construcción, Terraceros, Conexos y Similares de México** y al exterior en caso de que la presunta víctima haya solicitado el acompañamiento en otras instancias y la **Persona Consejera** esté de acuerdo con desempeñar dichas tareas.
- Atender los exhortos o llamados de apoyo por parte del **Comité de Atención y Seguimiento**.

### COMITÉ DE ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO

#### FUNCIONES DEL COMITÉ DE ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO

El **Comité de Atención y Seguimiento** asumirá las siguientes funciones:

- Modificar y adoptar el presente protocolo.
- Determinar el plan de trabajo para la sensibilización y capacitación de los integrantes del comité y del personal del **Sindicato Nacional de Trabajadores de la Construcción, Terraceros, Conexos y Similares de México (ver Anexo 2)**.
- Conocer y dar atención a las quejas o denuncias presentadas sobre casos de prácticas contrarias al entorno organizacional favorable, actos de violencia laboral y situaciones de trabajo infantil y/o trabajo forzoso en las que pueda estar implicada la empresa o las empresas del Grupo.
- Analizar los casos de prácticas contrarias al entorno organizacional favorable, actos de violencia laboral, situaciones de trabajo infantil y/o trabajo forzoso en las que pueda estar implicada la empresa o las empresas del Grupo y determinar medidas de protección en caso de que lo considere necesario.
- Difundir sobre la vía y procedimiento de atención de queja, denuncia y/o información de prácticas contrarias al entorno organizacional favorable, actos de violencia laboral y el papel del **Comité de Atención y Seguimiento**.
- Actuar de conformidad con los principios rectores de este Protocolo.
- Establecer y ejecutar un procedimiento de atención justo, que no permita represalias y evite reclamaciones abusivas o carentes de fundamento, y que garantice la confidencialidad de los casos.
- Resolver el procedimiento de queja instaurado en contra de una persona, estableciendo su procedencia y determinando las medidas de modificación de conducta a las que estará sujeto la persona infractora, de conformidad con las disposiciones legales.

### SECCIÓN TERCERA. PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE PRÁCTICAS CONTRARIAS AL ENTORNO ORGANIZACIONAL FAVORABLE Y ACTOS DE VIOLENCIA LABORAL

Oficinas centrales  
Cerro del Agua No. 7  
Col. Romero de Terreros,  
Del. Coyoacán,  
México D.F., C.P. 04310

Oficinas en CTM  
Privada Vallarta sin número  
2º piso edificio anexo de CTM,  
Col. Revolución  
C.P. 06030

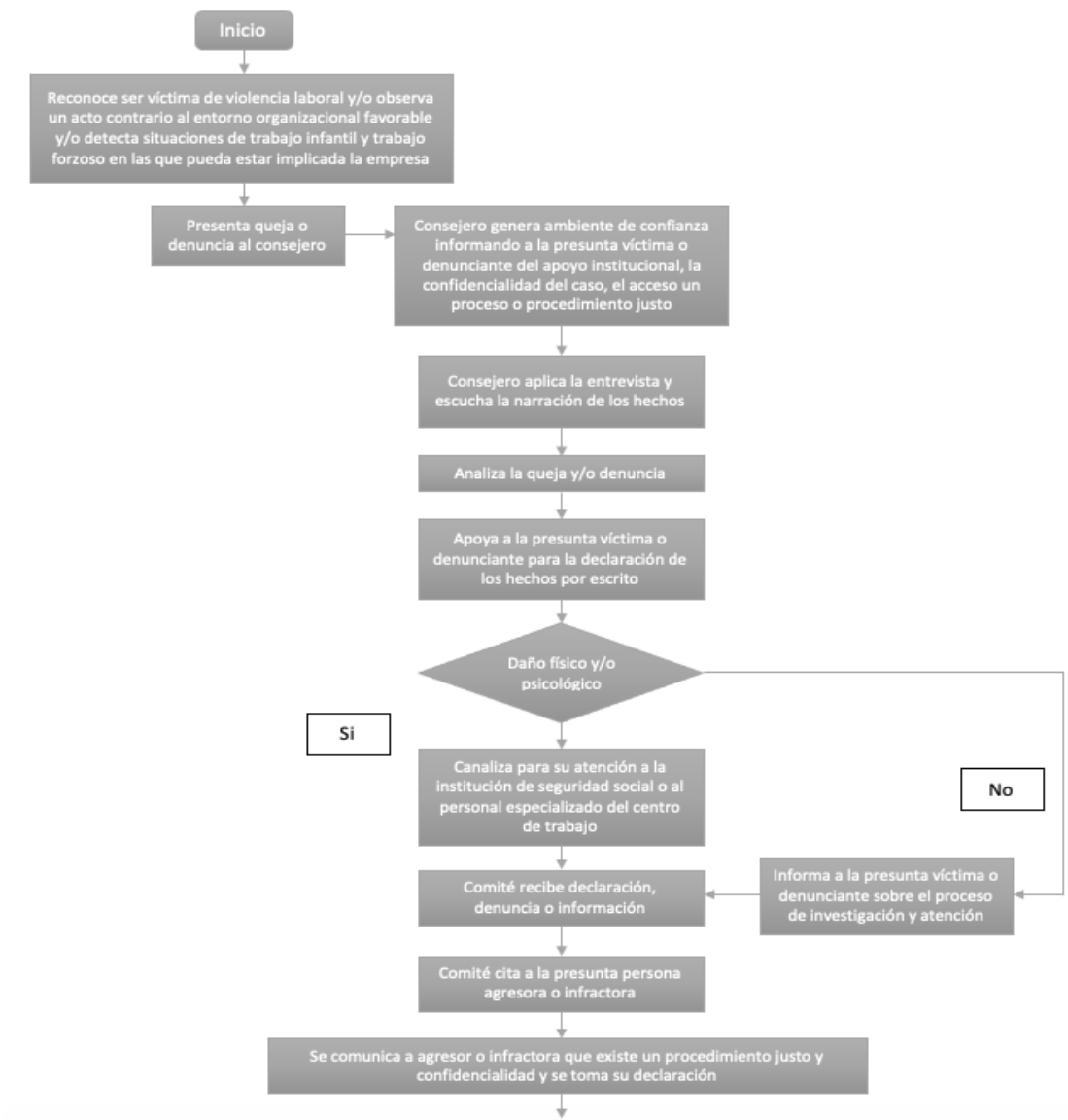
Teléfonos:  
5658-1213 • 5339-6255  
5339-6256 • 5658-1365  
5524-2155

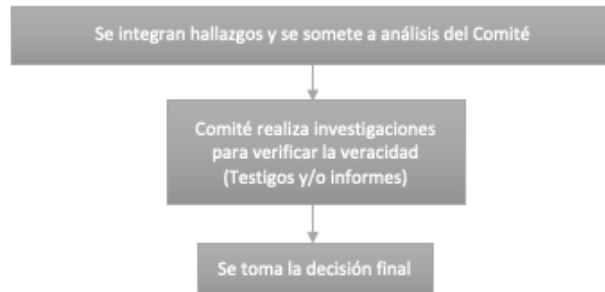
5



Que el procedimiento en el marco del Protocolo no limita su derecho a iniciar procesos por otras vías jurisdiccionales como la civil o penal.

Este protocolo desarrolla el procedimiento de atención de prácticas contrarias al entorno organizacional favorable, actos de violencia laboral y situaciones de trabajo infantil y/o trabajo forzoso en las que pueda estar implicada la empresa o las empresas del Grupo, a través de la Persona Consejera y del **Comité de Atención y Seguimiento**, de acuerdo al siguiente diagrama:





En caso de que la presunta persona agresora o infractora sea responsable de prácticas contrarias al entorno organizacional favorable, actos de violencia laboral, se deberá actuar conforme a lo siguiente:

- Se le comunica que este tipo de conductas no son aceptables y se le conmina a detenerlas.
- Se le informa de las medidas de modificación de conducta a las que estará sujeto el infractor con base en la decisión del **Comité Atención y Seguimiento** y las disposiciones legales.
- El **Comité de Atención y Seguimiento** archivará el expediente del caso atendido.

Para evitar la revictimización, la **Persona Consejera y/o el Comité de Atención y Seguimiento** evitarán que la Presunta Víctima encare a la Presunta Persona Agresora.

En caso de situaciones de trabajo infantil y/o forzoso en los que la empresa esté involucrada, el **Comité de Atención y Seguimiento** determinará las acciones a seguir.

Con el fin de facilitar los procedimientos a seguir en la etapa de investigación, se incluyen como anexos guías para la realización de entrevistas con la finalidad de detectar casos de prácticas contrarias al entorno organizacional favorable, actos de violencia laboral y situaciones de trabajo infantil y/o trabajo forzoso en las que pueda estar implicada la empresa o las empresas del Grupo (**ver Anexo 3**); además de una propuesta de formato para la presentación de queja o denuncia (**ver Anexo 4**).

## MEDIDAS DE PROTECCIÓN

**Uso de medidas de protección.** Son aquellas que pueden determinar la **Persona Consejera y/o el Comité de Atención y Seguimiento** con el fin de evitar daños de difícil o imposible reparación, mismas que se darán a conocer a los responsables de las diversas áreas de responsabilidad correspondientes, incluyendo a las áreas administrativas o de recursos humanos.

Las medidas de protección se podrán aplicar en cualquier momento del procedimiento, con la finalidad de garantizar la protección de la presunta víctima en el centro de trabajo. Para la determinación e implementación de las medidas de protección, se deberá atender a los siguientes principios:

- No se deberá prejuzgar la veracidad de los hechos.
- Prevenir posibles actos en los que la presunta persona agresora pudiera tomar represalias contra la presunta víctima.
- Ser empático con las partes y consideraciones del caso.



- Asimismo, se podrá conminar a la presunta persona agresora y/o infractora para que se abstenga de prácticas contrarias al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral.

**Propuestas de medidas de protección.** Las siguientes medidas de protección se podrán aplicar de manera aislada o conjunta, con el fin de proteger a la presunta víctima, atendiendo a los méritos de la denuncia y con el fin de propiciar un ambiente laboral apropiado en el centro de trabajo.

- Acciones de sensibilización a un área en particular.
- Reubicación física o cambio de área de la presunta víctima o de la presunta persona agresora. Cambio de horario de cualquiera de las personas involucradas, con la finalidad de brindar seguridad y confianza en el ambiente.
- Autorización para realizar funciones fuera del centro de trabajo.
- En caso de considerarse necesario, licencia con goce de sueldo mientras la denuncia esté en investigación.
- Otras medidas que a consideración del Comité coadyuven para la protección de la presunta víctima y del ambiente laboral.

## MEDIDAS PARA LA MODIFICACIÓN DE CONDUCTA

**Uso de las Medidas para la Modificación de Conducta.** Las medidas para la modificación de conducta serán determinadas por el **Comité de Atención y Seguimiento** cuando se confirmen los hechos contenidos en la queja de la víctima. Estas medidas tendrán como propósito la modificación de la conducta de la persona agresora frente a la víctima y al resto de sus compañeras y compañeros de trabajo.

**Propuesta de medidas para la modificación de conducta.** Las siguientes medidas para la modificación de conducta podrán aplicarse de manera aislada o conjunta, atendiendo a los méritos de la denuncia para proteger a la víctima y con el fin de propiciar un ambiente laboral apropiado en el centro de trabajo:

- Cursos y talleres de sensibilización y concientización sobre la igualdad de género y violencia laboral para la persona agresora.
- Acciones de sensibilización al área afectada por las conductas de prácticas contrarias al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral.
- Reubicación física o cambio de área de la víctima o persona agresora, según se considere conveniente.
- Terminación de la relación laboral de la persona agresora o infractora con el centro de trabajo.
- Otras medidas, que se consideren para la modificación de la conducta, incluyendo el apercibimiento privado a la persona agresora.
- Difundir información para sensibilizar sobre la violencia laboral, tanto a las personas trabajadoras como a direcciones, gerencia y supervisión.
- Informar sobre la forma en que se deben denunciar actos de violencia.

2. Establecer procedimientos de actuación y seguimiento para tratar problemas relacionados con la violencia laboral, y capacitar al responsable de su implementación, y

Asimismo, será necesario el fortalecimiento del ambiente laboral y clima organizacional del área de trabajo afectada, a través de las siguientes actividades, las cuales podrán aplicarse de manera aislada o conjunta, atendiendo a los méritos de la denuncia:

- Acciones de sensibilización al área afectada por las conductas contrarias al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral.





- Difusión del procedimiento para la atención de casos de prácticas contrarias al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral con base en el Protocolo.
- Emisión de una campaña sobre prácticas contrarias al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral en el centro de trabajo.
- Otras medidas, que se consideren para la mejora del ambiente laboral y clima organizacional del área afectada, incluyendo el reconocimiento público de responsabilidad del centro de trabajo ante las personas trabajadoras del área afectada.

## RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Para la resolución del procedimiento, el **Comité de Atención y Seguimiento** deberá revisar las evidencias y la narrativa de los hechos para tomar una decisión. Dicha decisión deberá ser plasmada en un acta de cierre. La investigación deberá culminar dentro de un período máximo de un mes desde que la empresa tuvo conocimiento de los hechos.

Finalmente, el **Comité de Atención y Seguimiento** deberá cuidar la privacidad y justicia del caso, para que, sin importar la resolución del mismo se proteja la integridad de las partes.

## SECCIÓN CUARTA PROHIBICIÓN DE TRABAJO INFANTIL Y TRABAJO FORZOSO

El **Sindicato Nacional de Trabajadores de la Construcción, Terraceros, Conexos y Similares de México** y las personas trabajadoras de ésta se comprometen a seguir los siguientes lineamientos establecidos en la Ley Federal del Trabajo y en los convenios internacionales de los que México sea parte.

Todas las personas trabajadoras del **Sindicato Nacional de Trabajadores de la Construcción, Terraceros, Conexos y Similares de México** se obligan a informar a la **Persona Consejera y/o Comité de Atención y Seguimiento** en caso de que tengan conocimiento de que algún proveedor, cliente o filiales de la misma incumpla con lo siguiente:

- Queda prohibido el trabajo de menores de quince años; no podrá utilizarse el trabajo de mayores de esta edad y menores de 18 años que no hayan terminado su educación básica obligatoria, salvo los casos que apruebe la autoridad laboral correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.
- Las personas trabajadoras mayores de 15 y menores de 18 años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordenen las autoridades laborales correspondientes. Sin estos requisitos, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.
- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 18 años:
  - En establecimientos no industriales después de las diez de la noche;
  - En expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, cantinas o tabernas y centros de vicio;
  - En trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres; y
  - En labores peligrosas o insalubres que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores, en términos de lo previsto en el artículo 176 de Ley Federal del Trabajo.
- En caso de declaratoria de contingencia sanitaria y siempre que así lo determine la autoridad competente, no podrá utilizarse el trabajo de menores de 18 años. Las personas trabajadoras que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos. Cuando con motivo de la declaratoria de contingencia sanitaria se ordene la suspensión general de labores, a los menores de dieciocho años les será aplicable lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.
- La jornada de trabajo de los menores de 16 años no podrá exceder de seis horas diarias y deberán dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos periodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos.



- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciocho años, en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75 de la Ley Federal del Trabajo.
- Los menores de 18 años disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de 18 días laborables, por lo menos.
- Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciocho años, están obligados a:
- Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo;
- Llevar y tener a disposición de la autoridad competente, registros y documentación comprobatoria, en donde se indique el nombre y apellidos, la fecha de nacimiento o la edad de los menores de dieciocho años empleados por ellos, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo; así mismo, dichos registros deberán incluir la información correspondiente de aquéllos que reciban orientación, capacitación o formación profesional en sus empresas.
- Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares; Llevar y tener a disposición de la autoridad competente, registros y documentación comprobatoria, en donde se indique el nombre y apellidos, la fecha de nacimiento o la edad de los menores de dieciocho años empleados por ellos, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo; así mismo, dichos registros deberán incluir la información correspondiente de aquéllos que reciban orientación, capacitación o formación profesional en sus empresas.
- Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;
- Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de la Ley Federal del Trabajo; y,
- Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.
- No se considerará trabajo las actividades que bajo la supervisión, el cuidado y la responsabilidad de los padres, tutores o quienes ejerzan la patria potestad, realicen los menores de 15 años relacionadas con la creación artística, el desarrollo científico, deportivo o de talento, la ejecución musical o la interpretación artística en cualquiera de sus manifestaciones, cuando se sujete a las de la Ley Federal del Trabajo.
- Se prohíbe el trabajo forzoso que de manera indicativa más no limitativa es raptó o secuestro físico, venta de una persona a otra, confinamiento físico en el lugar de trabajo, en la cárcel o en detención privada, coacción psicológica, esto es, orden de trabajar acompañada de una amenaza creíble de pena en caso de incumplimiento, endeudamiento inducido (mediante la falsificación de cuentas, el aumento exagerado de los precios, la reducción del valor de los bienes o servicios producidos, el cobro de intereses excesivos, etc.).

## SECCIÓN QUINTA. LINEAMIENTOS PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN

El **Sindicato Nacional de Trabajadores de la Construcción, Terraceros, Conexos y Similares de México** se prevendrá la discriminación, entendida como toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

El **Sindicato Nacional de Trabajadores de la Construcción, Terraceros, Conexos y Similares de México** está obligado a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia, a los que hayan terminado su educación básica obligatoria, a los capacitados respecto de los que no lo sean, a los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación,



serán cubiertos por el trabajador que tenga la categoría o rango inmediato inferior, así como mayor capacitación, con mayor antigüedad, demuestre mayor aptitud, acredite mayor productividad y sea apto para el puesto.

Comité para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral	
 Bertha Barcenás Gordillo Coordinadora	 Margarita Abigail Ortega Oropeza Vocal
 Maria Isabel Hernández Morales Secretaria	 Diana Laura López Benitez Vocal