

Circular 2301-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre lo que se requiere para las nuevas reglas de las inspecciones por parte de la STPS.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández el 26 de agosto del 2022, publicado en el diario “El Economista”.

¿Cómo prepararse para las nuevas reglas de las inspecciones laborales de la STPS?

“Estamos ante el preámbulo de una época de una alta actividad de **inspecciones laborales**”, asegura Jaime Rodríguez Eguiarte, socio líder de la Práctica Laboral de la firma Ibarra, del Paso y Gallego. Esta semana entraron en vigor las modificaciones que realizó la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) al Reglamento General de Inspección y Aplicación de Sanciones (Regitas), lo que marca un **nuevo escenario para las empresas** en el país, coinciden especialistas.

Entre los cambios más marcados, destaca una [reducción de los plazos para presentar pruebas](#) por incumplimientos identificados por la autoridad en una inspección y la corrección de irregularidades, pero también las inspecciones especializadas en **ontratación**

subc

“Los procedimientos administrativos de inspección y aplicación de sanciones tramitados previos al 23 de agosto de 2022, se sustanciarán y resolverán conforme a las disposiciones vigentes al momento de su tramitación, es decir conforme al Reglamento anteriormente vigente. En cambio, los procedimientos administrativos de inspección y aplicación de sanciones que sean tramitados a partir del **24 de agosto de 2022** y en adelante, serán tramitados conforme a las reglas del nuevo reglamento”, explica Sofía Gómez Bautista, líder de la Práctica Laboral de Creel Abogados

Para la especialista, una de las modificaciones más relevantes al Regitas es el referente a las inspecciones especiales para verificar el cumplimiento de la **reforma de subcontratación**. Conforme a los cambios al reglamento, los inspectores podrán ser asignados libremente por el titular de la Inspección del Trabajo cuando se trate de corroborar el cumplimiento de las nuevas reglas de contratación de servicios especializados.

Desde la perspectiva de Jaime Rodríguez, las inspecciones especializadas en subcontratación están alineadas con el valor de la multa y es que la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) que prohibió el *outsourcing* basado en suministro de personal, estableció [las sanciones más altas en la historia](#) de la legislación laboral por incumplir con las nuevas reglas de subcontratación, una multa que puede alcanzar los 4 millones 811,000 pesos.

“Con el tema de la subcontratación, la inspección se va a volver el pan nuestro de cada día en las empresas, sobre todo porque se va a querer verificar que las **empresas que tienen Repse** sí estén haciendo lo que dice que hacen en su Repse, que no se esté violando, porque aparte es la sanción más alta”, apunta el especialista.

Durante el segundo semestre del 2022 la Secretaría del Trabajo tiene como meta [realizar 40,000 inspecciones](#), el 80% de estas como ejercicios extraordinarios, es decir, que no requieren una notificación previa y se desahogan en el momento en el que el inspector acude al centro laboral. Uno de los ejes principales del programa de inspección es el cumplimiento de la reforma de subcontratación.

Uno de los nuevos criterios para ordenar **inspecciones extraordinarias** es cuando éstas deriven de una estrategia específica establecida en el programa de inspección, un supuesto que se suma a los que ya existían, como realizar estos ejercicios cuando se presenten

accidentes de trabajo o cuando la autoridad tenga conocimiento de incumplimientos mediante cualquier medio, como una queja de un trabajador.

¿Cómo prepararse para las inspecciones?

Sofía Gómez opina que las modificaciones al Regitas implican que las empresas verifiquen en estos momentos su **nivel de cumplimiento** y capaciten a sus colaboradores para atender las visitas de la autoridad.

“Es importante revisar de manera preventiva el grado de cumplimiento de la **legislación laboral** de cara a una posible inspección, así como capacitar en este ámbito al personal de su empresa, para que se encuentren en posibilidades de llevar a cabo el desahogo de una visita por parte de la Autoridad Laboral y, finalmente, si lo anterior no basta, litigar el asunto en segunda instancia”, sugiere la especialista.

La recomendación de la abogada está vinculada con **dos aspectos importantes en el reglamento** : el tiempo para presentar pruebas y corregir irregularidades es menor, pero también es más costoso impedir el desahogo de una inspección.

A diferencia del anterior marco regulatorio, cuando una empresa no permitía la **visita del inspector**, la autoridad cerraba el expediente y presentaba una denuncia ante el Ministerio Público, esta denuncia se seguirá presentando, pero el proceso no se cerrará. Por el contrario, la STPS dará por hecho que la empresa no cumple con ningún aspecto que se iba a inspeccionar.

En ese sentido, Jaime Rodríguez coincide en la importancia de atender de manera correcta la inspección. “Eso es peligroso, porque si la autoridad da por hecho que no cumples, te puede multar por el incumplimiento”, subraya.

Para el especialista, las **nuevas reglas de inspección** ponen como punto medular en las organizaciones el enfoque preventivo. En ese sentido, una recomendación es tener carpetas listas con la documentación para comprobar el cumplimiento de cada materia que puede

inspeccionar la autoridad. “Ahorita hay que contar con los documentos desde antes. Hay que hacer una auditoría al interior de las empresas y revisar qué tienen y qué no, qué obligaciones patronales existen”.

¿Qué cambios contempla el decreto publicado?

El cambio más visible en el nuevo reglamento son los plazos para respuesta. Las empresas tendrán **cinco días** para presentar pruebas por incumplimientos detectados en una inspección, esto aplica en todas las materias, con excepción de las verificaciones vinculadas con seguridad y salud en el trabajo, para las cuales se podrán otorgar **30 días de plazo**, con una prórroga de igual período, para corregir irregularidades, siempre y cuando el empleador justifique que fueron derivadas por causas ajenas a la empresa.

Sin embargo, éste no es el único cambio importante, Sofía Gómez destaca que el reglamento “distingue claramente la existencia del procedimiento administrativo de inspección y el procedimiento administrativo para la **aplicación de sanciones**”.

El primer proceso contempla la **notificación de la inspección**, el desahogo del ejercicio y el cierre de la instrucción del procedimiento. El segundo inicia con la solicitud de apertura del procedimiento administrativo sancionador, conlleva el desahogo de las pruebas por parte del patrón, así como los alegatos, y concluye con la imposición de la multa, explica la especialista.

“Se reitera que la imposición de sanciones no libera a los patrones infractores de su cumplimiento, por ello, la Autoridad del Trabajo podrá acudir nuevamente al centro de trabajo para corroborar que se hayan implementado las **medidas de seguridad e higiene** dentro de un término de sesenta días hábiles contados a partir de la fecha en que se le haya notificado al patrón la multa”, señala.

Por lo anterior, ponemos a sus ordenes los servicios de auditoria laboral para en caso de inspección, cumplir con las disposiciones legales.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”