

## **Circular 2306-2022**

**Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre el posible costo por negarse a la realización de una inspección de la STPS.**

**El artículo fue escrito por Gerardo Hernández el 02 de septiembre del 2022, publicado en el diario “El Economista”.**

## **CAPITAL HUMANO**

**Impedir una inspección de trabajo le costará hasta 481,000 pesos a las empresas**

Las nuevas reglas de inspección impulsadas por la STPS se homologaron con la Ley Federal del Trabajo para endurecer las consecuencias para los patrones que no permitan la entrada de los inspectores a los centros laborales.

Los cambios que hizo la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) al reglamento de inspección ya están en operación, con ellos se endurecieron las consecuencias que enfrentarán las empresas en caso de impedir el desahogo de este ejercicio. Ahora será más costoso para los patrones no permitir que un inspector del trabajo realice una visita de verificación.

“Un tema muy importante de los cambios al reglamento a destacar es la negativa del patrón a que se realice la inspección. Ya estaban establecidas en la Ley Federal del Trabajo las sanciones a las que podría ser sujeto el patrón ante una negativa de atender la inspección. Ahora, el inspector realizará un acuerdo de cierre y hará un apercibimiento para que cumpla con la documentación solicitada y se la apercibe que en caso de incumplimiento, se dará por hecho que no cumple con la normatividad laboral”, explicó Miguel Ángel Cantú, director del Área Laboral de la firma *Chevez Ruiz Zamarripa* en Monterrey.

Como parte de la reforma de subcontratación se estableció en la Ley Federal del Trabajo (LFT) una [multa de hasta 481,1000 pesos](#) para los empleadores que impidan las inspecciones de trabajo por esta materia.

Las [modificaciones al reglamento](#) se homologaron con esta nueva disposición en la legislación laboral para que cuando se presenten estos casos, se levante un acta de cierre de instrucción para iniciar con el proceso sancionador, el mismo documento que se emite cuando un empleador no comprueba el cumplimiento de la normatividad durante el ejercicio.

“Cuando no se haya permitido la Inspección a la Autoridad del Trabajo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1004-A de la Ley, emitirá el acuerdo de cierre de instrucción a que se refiere el párrafo primero de este artículo, por los incumplimientos a la normatividad laboral y por la negativa al desahogo de la Inspección”, indica la nueva disposición del artículo 51 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones (Regitas).

Esto significa que, al impedir la inspección, la autoridad dará por hecho que no se cumple con ninguno de los puntos que serían verificados con la visita. En diversas ocasiones, Alejandro Salafranca, titular del Unidad de Trabajo Digno de la STPS, ha reiterado que este candado era necesario porque “cerrarle la puerta” a los inspectores era muy fácil y no tenía consecuencias.

“Si no me dejas entrar y yo te iba a visitar en materia de subcontratación, doy por incumplida la normatividad en materia de subcontratación. A partir de ahí, la empresa con todo el sistema garantista tiene días para defenderse e indicar lo que a su derecho convenga, pero ya no muere la inspección, se desincentiva ya no dejar entrar al inspector porque va a salir más complejo no dejarlo entrar que permitirlo; muy mal tienes que estar para no dejarlo entrar”, señaló el funcionario durante un foro de Coparmex.

Con la [homologación del Regitas](#) a las sanciones por incumplimiento de la inspección de la LFT, los empleadores no sólo podrían recibir una multa por no permitir el acceso al inspector, sino también por la normativa que se da por incumplida, expuso Miguel Ángel Cantú durante el webinar *Nueva agenda laboral* de Chevez Ruiz Zamarripa.

“Como vemos, el reglamento ahora trae muchas más sanciones o posibilidades de sancionar al patrón. Hay que tener mucho ojo en esto y realizar un trabajo de prevención y tener nuestras carpetas organizadas para atender las diligencias en tiempo y forma y evidencia nuestro debido cumplimiento”, apuntó el especialista.

En ese sentido, parte de las recomendaciones emitidas por la firma D&M Abogados contempla capacitar a todo el personal correspondiente para la atención y el desahogo de las inspecciones laborales en todos los centros de trabajo. Además de esto, “implementar un *defensive file* con los documentos e información necesaria para acreditar el cumplimiento de las obligaciones laborales”, indicó la firma en una nota informativa.

El proceso de inspección paso a paso

Juan Soto, director del Área Laboral de Chevez Ruiz Zamarripa en Querétaro, expuso que el proceso de inspección tanto para ejercicios ordinarios como extraordinarios se compone de ocho etapas, éstas son:

1. Programación de la visita por parte de la autoridad
2. Visita del inspector al centro de trabajo, quien entrega a la empresa el documento original de orden de inspección, muestra su credencial vigente y presenta una guía de derechos y obligaciones del patrón inspeccionado.
3. El inspector puede ir acompañado de un experto o perito en la rama de servicio o en la normatividad que se verificará.
4. El inspector puede realizar entrevistas a trabajadores, patrón o sus representantes.
5. Concluida la inspección, el servidor público levanta un acta circunstanciada en presencia de dos testigos.
6. Durante el procedimiento, el patrón puede consultar el estatus por medio del Sistema de Apoyo al Proceso Inspector.
7. En caso de incumplimiento, la autoridad laboral emite emplazamiento técnico o documental con plazos para su cumplimiento.
8. En el supuesto de que no se acredite el cumplimiento en los plazos otorgados, la

autoridad sanciona a la empresa.

En el mismo espacio, Mayeli Cabral, socia del Área Laboral de la misma firma, coincidió en la importancia de tomar un rol preventivo ante las inspecciones de trabajo, pues uno de los grandes cambios al Regitas es la reducción de plazos de cumplimiento.

“Pareciera que el reglamento anterior era un poco más bondadoso e iba mucho más dirigido al cumplimiento y a la corrección, de tal forma que nos daba cierto tiempo para esas correcciones. En el nuevo reglamento no hay tiempo, esta cuestión de preparación, de prevención y de cuidado, de orden incluso hacia como tenemos la información, va a ser de vital importancia porque ya no tenemos ese tiempo”, apuntó la especialista.

**Es importante tener en regla todos los documentos que pueden ser revisados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para evitar el riesgo de multas.**

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