

Inspección del Trabajo en México

Giselle Morelos | Especialista en Inspección Laboral
gmorelos@air.org



Funding for this presentation is provided by the United States Department of Labor under cooperative agreement number IL-343261975K. This material does not necessarily reflect the views or policies of the United States Department of Labor, nor does mention of trade names, commercial products, or organizations imply endorsement by the United States Government.

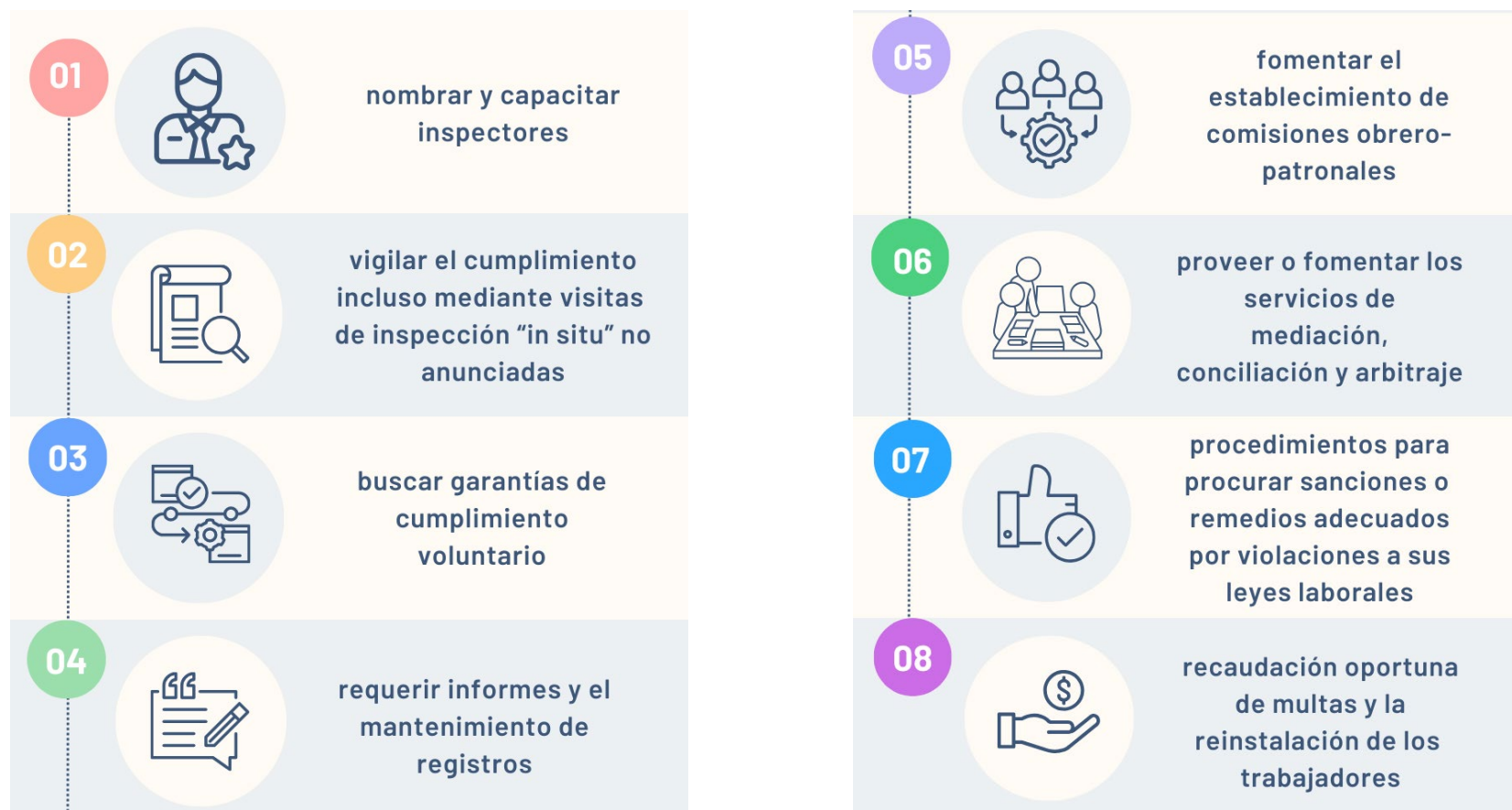
Introducción

La inspección laboral es un acto llevado a cabo por la Autoridad del Trabajo competente, su objetivo es **promover** y **vigilar** el cumplimiento a la legislación laboral, así como **asesorar** a los trabajadores y empleadores en el cumplimiento de la misma.

Actualmente además del marco normativo nacional de la inspección laboral, México al ser parte del T-MEC ha adquirido una serie de obligaciones, entre las que se ubican algunas relacionadas con la inspección del trabajo al ser una función del Estado vigilar el cumplimiento de la legislación laboral.



Dentro del T-MEC, específicamente en el Capítulo 23, cobra especial relevancia la obligación de los Estados parte de **promover** el cumplimiento de la legislación laboral a través de medidas gubernamentales, tales como¹:



1 Artículo 23.5: Aplicación de las Leyes Laborales, numeral 2 del Capítulo 23 T-MEC

Generalidades de la inspección laboral

¿Qué es la inspección laboral?

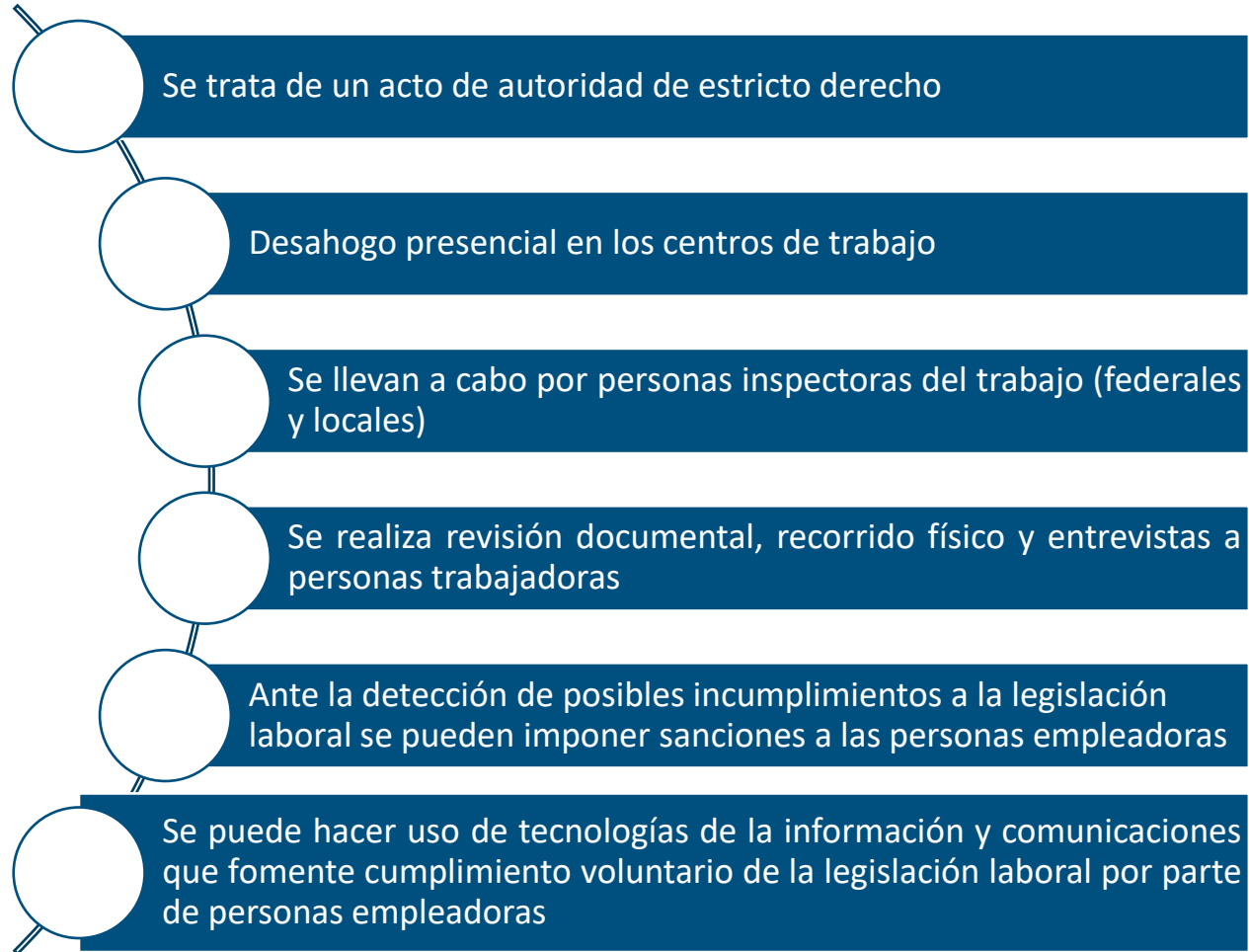
Acto de la Autoridad del Trabajo competente, mediante el cual se realiza la promoción y la vigilancia del cumplimiento a la legislación laboral, o bien se asiste y asesora a los trabajadores y patrones en el cumplimiento de la misma. Su desahogo se realiza de manera presencial en el Centro de Trabajo, 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.

Funciones de la inspección del trabajo



Artículo 540 de la Ley Federal del Trabajo.

Características principales de la inspección laboral



Marco normativo



Reformas y adiciones a la LFT y al RGITAS

- REFORMA AL RGITAS**
- Cambios relacionados con la reforma de subcontratación laboral.
 - Negativa patronal.
 - Se reduce el plazo de 90 a 30 días hábiles para corregir las deficiencias e incumplimientos en SH

2022

REFORMA A LA LFT

2019

- Fortalece mecanismos de democracia, transparencia y rendición de cuentas de los sindicatos.
- Desaparecen las JCyA para ser sustituidas por Tribunales Laborales.
- Creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCyRL)

FIRMA DEL T-MEC CAPÍTULO 23

- Refiere la no discriminación en el empleo y ocupación.
- Promoción del cumplimiento de la legislación laboral (inspecciones, sanciones, cumplimiento voluntario, conciliaciones, recaudación de multas).

2018

REFORMA A LA LFT

2012

- Se incorporó el concepto de trabajo digno o decente.
- Se incluyeron definiciones legales de hostigamiento y acoso sexual.
- Modalidades de contratación (periodo a prueba, capacitación inicial).

Competencia de las autoridades de inspección (federal y local)

Del marco normativo de la inspección del trabajo se desprende que su aplicación corresponde tanto a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (**inspección federal**), como a las autoridades de las entidades federativas (**inspección local**) en el ámbito de sus respectivas competencias. Es competencia de la inspección federal:

Ramas industriales y servicios		Empresas	Materias
1. Textil.	15. De aceites y grasas vegetales.	1. Administradas por el Gobierno Federal.	1. Registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales.
2. Eléctrica.	16. Productora de alimentos y bebidas empacados, enlatados o envasados.	2. Las que funcionan con un contrato o concesión federal.	2. Aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas;
3. Cinematográfica.	17. Ferrocarrilera.	3. Las que realiza trabajos en zona federales, aguas territoriales o zonas económicas exclusivas.	3. Contratos colectivos declarados obligatorios en más de una entidad federativa (Contrato-ley).
4. Hulera.	18. Maderera básica.		4. Obligaciones patronales en materia educativa.
5. Azucarera.	19. Vidriera. (fabricación)		5. Obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento y seguridad e higiene.
6. Minera.	20. Tabacalera.		6. Subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas (REPSE).
7. Metalúrgica y siderúrgica.	21. Servicios de banca y crédito.		
8. De hidrocarburos.			
9. Petroquímica.			
10. Cementera.			
11. Calera.			
12. Automotriz y autopartes.			
13. Química y farmacéutica.			
14. De celulosa y papel.			

De lo anterior se desprende que las entidades federativas tienen una **competencia residual**, es decir, que son competentes para realizar inspecciones únicamente en centros de trabajo que no pertenecen a alguna de las industrias, servicios, materias y empresas ya referidas.

No obstante, tratándose de empresas o establecimientos que sean competencia de las inspecciones locales de trabajo, éstas podrán ser auxiliares de las autoridades de la Federación, en la aplicación de las normas de trabajo referentes a:



Capacitación y
adiestramiento



Seguridad e higiene

La competencia de las autoridades federales laborales (incluida la inspección federal del trabajo) se determinan en el artículo 123, apartado A, fracción XXXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo. Lo relativo a la subcontratación está regulado en los artículos 13 al 15 de la Ley Federal del Trabajo y artículo 11, fracción VIII del RGITAS.

Atribuciones de las personas inspectoras del trabajo

Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo (verbigracia: condiciones generales de trabajo)

Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación

Interrogar, solos o ante testigos, a las personas trabajadoras y personas empleadoras

Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos

Auxiliar a los Centros de Conciliación y Tribunales, efectuando las diligencias que le sean solicitadas en materia de normas de trabajo

Disponer se atiendan observaciones que detecten en los centros de trabajo cuando se ponga en peligro la seguridad o salud de las personas trabajadoras

Determinar medidas precautorias para salvaguardar la vida, la integridad física o la salud de las personas trabajadoras

La Inspección Federal del Trabajo debe auxiliar al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y al Tribunal federal laboral en procedimientos colectivos de trabajo ¹

Examinar las sustancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos



¹ Específicamente se refiere a apoyo en temas sobre libertad de sindicación, elección de dirigentes y de representatividad en la contratación colectiva

Obligaciones de las personas inspectoras

El artículo 542 de la Ley Federal del Trabajo y el artículo 8 del RGITAS refieren las obligaciones de las personas inspectoras, algunas de ellas se muestran a continuación:

1. Actuar con **legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia**.
2. **Vigilar y promover**, en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones, **el cumplimiento de la legislación laboral**.
3. **Identificarse con credencial** debidamente autorizada, ante los trabajadores y los patrones.
4. **Practicar inspecciones extraordinarias** cuando sean requeridos por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo.
5. **Levantar las actas** en las que se asienten los hechos o circunstancias que hayan ocurrido durante la práctica de las Inspecciones.
6. **Notificar por instructivo** los requerimientos administrativos señalados en la orden de Inspección, cuando el patrón o su representante **no permita la Inspección (negativa patronal)**.
7. **Turnar** a sus superiores inmediatos en un plazo de **tres días hábiles las actas** que hubieren levantado y la documentación obtenida derivada de las inspecciones.
8. **Denunciar ante el Ministerio Público** competente, en un plazo de **setenta y dos horas** a partir de que tengan conocimiento de **los hechos que** se susciten en las diligencias de Inspección, cuando los mismos **puedan configurar algún delito**.

Queda prohibido a las personas inspectoras laborales:

Tener interés directo o indirecto en las empresas o establecimientos sujetos a su vigilancia

Revelar los secretos industriales o comerciales y los procedimientos de fabricación y explotación de que se enteren en el ejercicio de sus funciones

Representar o patrocinar a los trabajadores o a los patrones en los conflictos de trabajo

Derechos y obligaciones de las personas empleadoras (durante una inspección laboral)

Derechos

1. Que les sea entregada la orden de inspección con firma autógrafa del servidor público competente para ello.
2. Identificación de la persona inspectora con credencial vigente con fotografía.
3. Derecho a presentar por escrito las observaciones y pruebas relacionadas con la inspección dentro de los 5 días hábiles siguientes a la misma.
4. Firmar el acta de inspección y a recibir copia de la misma con firmas autógrafas.
5. Recibir orientación y asesoría a las personas trabajadoras y a la persona empleadora o a sus representantes.
6. Denunciar ante el OIC competente, cualquier irregularidad que cometa la persona inspectora.

Obligaciones

1. Permitir el acceso de la persona inspectora al centro de trabajo y otorgar todo tipo de facilidades, apoyos y auxilio de carácter administrativo.
2. Permitir a la persona inspectora que efectúe interrogatorios a las personas trabajadoras.
3. Proporcionar la información y documentación que le sea requerida por la persona inspectora de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, sus Reglamentos, las Normas Oficiales Mexicanas y demás disposiciones aplicables en la materia.
4. Permitir a la persona inspectora que realice un recorrido por las instalaciones de la empresa, en compañía de los representantes de las personas trabajadoras y de la persona empleadora o de éste mismo.

El artículo 132 y 133 de la Ley Federal del Trabajo disponen las obligaciones y prohibiciones de las personas empleadoras.

Tipos de inspecciones laborales

Ordinarias

Son aquellas que se realizan a través de una programación, atendiendo a los objetivos señalados en los Programas Anuales de Inspección de Trabajo que emitan las autoridades laborales en caso de que se hayan emitido los mismos. La información de los centros de trabajo a inspeccionar se obtiene de los padrones de empleadores con los que cuente la autoridad de inspección laboral competente.

- **Iniciales:** Las que se realizan por primera vez a los Centros de Trabajo, o por ampliación o modificación de estos.
- **Periódicas:** Las que se efectúan con intervalos de doce meses, plazo que podrá ampliarse o disminuirse de acuerdo con la evaluación de los resultados que se obtengan derivados de Inspecciones anteriores, tomando en consideración la rama industrial, la naturaleza de las actividades que realicen, su grado de riesgo, número de trabajadores y ubicación geográfica.
- **De comprobación:** Las que se realizan cuando se requiere constatar el cumplimiento de las medidas ordenadas previamente por las Autoridades del Trabajo en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Extraordinarias

Aquellas que se ordenan en cualquier tiempo, incluso en días y horas inhábiles y procederán cuando se tenga conocimiento de que existe un Peligro o Riesgo Inminente, se reciban quejas o denuncias por cualquier medio o forma de posibles violaciones a la legislación laboral cuando deriven de una estrategia específica del Programa Anual de Inspección, cuando se presuma que el empleador incurrió en alguna falsedad o en los casos en los que se estime que el inspector de trabajo incurrió en conductas irregulares.

Adicionalmente existen regulados tipos de inspecciones con las cuales, si bien no es posible determinar de forma directa el cumplimiento a la legislación laboral, coadyuban a ello indirectamente.

Otras diligencias de inspección laboral*

Inspecciones de asesoría y asistencia técnica

Su finalidad es 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.

Se realizan a solicitud de parte o en ejecución de los Programas de Inspección o programas de cumplimiento voluntario o convenios de colaboración.

Inspecciones de constatación de datos

Tienen el propósito de obtener información que permita mantener actualizados los padrones de Centros de Trabajo y poder así programar las inspecciones que correspondan.

Dicha información será clasificada conforme a los términos establecidos en las leyes locales o federales que regulan el manejo de datos de los particulares.

Inspecciones de determinación de competencias

Su objetivo es establecer si un centro de trabajo debe estar sujeto a la vigilancia de la autoridad del trabajo federal o local, sin perjuicio de lo que puedan resolver los órganos jurisdiccionales competentes.

La determinación de competencia administrativa deberá emitirse dentro de los tres meses siguientes a la recepción de la solicitud de la persona interesada.

Inspecciones de verificación o supervisión

Aquellas que se realizan para verificar la información proporcionada por los patrones o sus representantes en los programas de cumplimiento voluntario, de la información de los contratistas registrados en el REPSE, corroborar la información y los hechos asentados por los organismos de evaluación de la conformidad directamente en los centros de trabajo, y 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.

*Adicionalmente existen regulados tipos de inspecciones con las cuales, si bien no es posible determinar de forma directa el cumplimiento a la legislación laboral, coadyuban a ello indirectamente.

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

- Información general
- Acceso a la Seguridad social
- Tipo de contratación
- Reglamento Interior de Trabajo
- Trabajo de mujeres en periodo de gestación o periodo de lactancia
- Trabajo de menores
- Salario
- Jornada laboral
- Vacaciones
- Aguinaldo
- Fomento de actividades culturales y deportivas

Materias de las diligencias de inspección (ordinarias y extraordinarias)

SEGURIDAD E HIGIENE

- Información general
- Acceso a la Seguridad social
- Reglamento Interior de Trabajo
- NOM´s: actualmente se encuentran vigentes 44 y se clasifican en normas de seguridad, normas de salud, normas de organización y normas específicas.



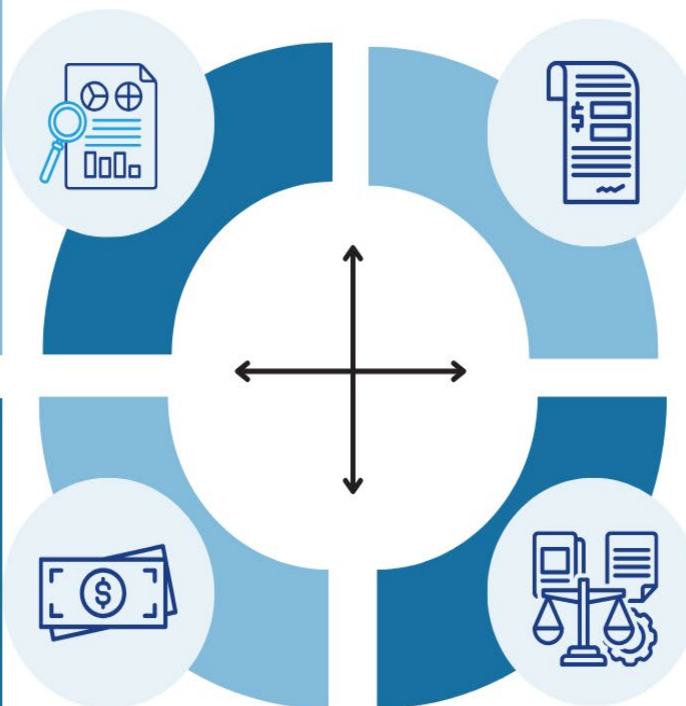
CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

- Información general
- Acceso a la Seguridad social
- Capacitación y adiestramiento
- Tipo de contratación
- Cláusulas de capacitación y adiestramiento
- Comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad
- Planes y programas de capacitación
- Constancias y listados de competencias o habilidades laborales

Etapas procesales generales relacionadas con la inspección del trabajo

INSPECCIÓN

Abarca desde la planeación, elaboración de orden de inspección, ejecución de la diligencia de inspección y valoración jurídica del acta de inspección.



PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR (PAS)

Si derivado de la inspección se detectan posibles incumplimientos a la legislación laboral, se inicia el PAS. Dentro de este procedimiento se emite un emplazamiento en el que se otorga a la persona empleadora la posibilidad de acreditar el cumplimiento a la legislación laboral y ya sea que comparezca o no, se emite posteriormente una resolución que puede ser absolutoria o sancionatoria.

EJECUCIÓN DE SANCIONES

Se solicita a la autoridad fiscal competente la ejecución de la multa impuesta.

MEDIOS DE IMPUGNACIÓN

Se puede interponer un recurso administrativo o iniciar el juicio de nulidad ante el Tribunal Federal de Justicia Administrativa.