

**MUNDO CP**  
CORPORATIVO PROFESIONAL

**CORPORATIVO**

# ALCANCES DE UNA INSPECCIÓN EXTRAORDINARIA DE TRABAJO EN TIEMPOS DE PANDEMIA

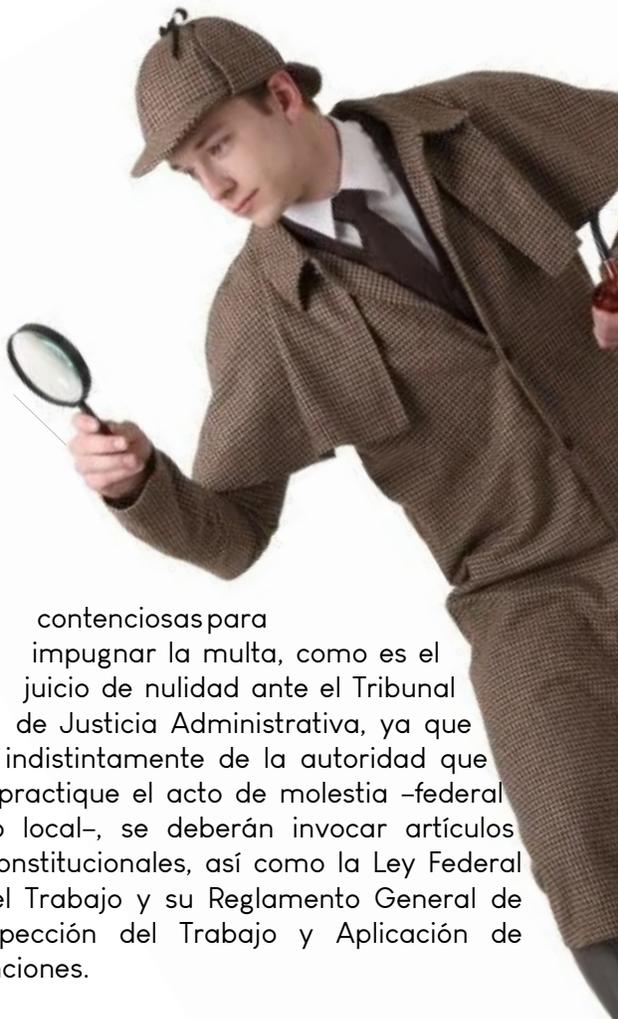
Querido lector, ya se sienten los vientos navideños y estamos cada vez más cerca de la finalización de otro año sumamente complicado para las personas y las empresas; este 2021 será el primero cuya actividad empresarial se haya visto mermada de principio a fin por los catastróficos efectos de Covid-19, los cuales, si bien es cierto ya se habían pronosticado desde el inicio, hoy, dada su prolongación, reportan pérdidas millonarias y cierres de miles de empresas a nivel mundial, aunado a las muertes que definitivamente son la huella más devastadora de la pandemia.



Espero y deseo que en estos momentos todos nos encontremos con salud y una fuente de ingresos estable. Esta vez ocupará nuestro análisis un efecto colateral de carácter económico que estará gravitando sobre la seguridad jurídica de las empresas, nos referimos a las denominadas “visitas de inspección extraordinarias”, reguladas por diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, que ya se han comenzado a practicar en diversos centros de trabajo.

Para establecer los requerimientos jurídicos y materiales que se solicitarán por parte de los inspectores del trabajo, es importante señalar las reglas jurídicas básicas para el desarrollo del procedimiento legal que comentaremos; en primer lugar se deberá conocer a las autoridades competentes para llevar a cabo dichas verificaciones; en este rubro, cabe advertir que existe convergencia en cuanto a las autoridades locales y federales del trabajo, quienes

indistintamente podrán realizar los actos de molestia mencionados, y en segundo término, la legislación aplicable, de relevancia ya que la autoridad que practique la visita deberá invocar entre otras disposiciones, aquéllas relativas a sus facultades y competencia, pues es bien sabido que en caso de llegar a instancias



contenciosas para impugnar la multa, como es el juicio de nulidad ante el Tribunal de Justicia Administrativa, ya que indistintamente de la autoridad que practique el acto de molestia –federal o local–, se deberán invocar artículos constitucionales, así como la Ley Federal del Trabajo y su Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.

Pero antes de analizar los requerimientos que nos plantearán las autoridades del trabajo, es importante entender en qué consiste una “inspección del trabajo extraordinaria”, y cuál es su principal motivación; para comenzar, podemos señalar que las inspecciones de trabajo son actos de autoridad que podrán ser desahogados por personal adscrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a nivel federal, o sus homólogas a nivel estatal, y pueden llegar a tener la connotación de “extraordinarias” porque principalmente se originan por denuncias anónimas del personal o trabajadores que consideran que sus condiciones generales de trabajo se están vulnerando, y en la época que padecemos, sabemos que muchas empresas se han visto en la necesidad de replantear sus condiciones generales de trabajo bajo la consigna de mantener la fuente de empleo; sin embargo, en muchas ocasiones dicha justificación puede ser llevada al extremo en perjuicio de los trabajadores o bien, hay trabajadores, que no consideran la situación catastrófica por la que atraviesan las empresas y sólo exigen sus prestaciones laborales a raja tabla, a sabiendas que con ello muy seguramente provocarán el cierre de los negocios.re



**P**ero sin entrar en polémicas, ya que estamos ante situaciones casuísticas, donde se tendrían que revisar uno a uno cada caso, pasemos a verificar los documentos que deberán estar a la mano y mostrarse a los inspectores del trabajo que llevarán a cabo la práctica de la revisión correspondiente, con la consabida consigna de que deberán verificar que las condiciones generales de trabajo se ajusten a las normas vigentes, así como a lo pactado, de conformidad con los contratos individuales o colectivos que estén celebrados por cada centro de trabajo con sus colaboradores.

La inspección se desahogará tomando en cuenta los siguientes

aspectos: a) información general del centro de trabajo, y b) revisión documental; en ésta última se solicitará evidencia referente a la contratación de menores, documentos relativos al trabajo de mujeres en estado de gestación, contratación laboral, aspectos de subcontratación, reglamento interior de trabajo, salarios y descuentos, jornada de trabajo y tiempo extraordinario, participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, documentos que acrediten que se otorga seguridad social, cuadro general de antigüedades, evidencias del otorgamiento de becas, alfabetización y fomento de actividades culturales y deportivas, prevención, atención y erradicación de violencia laboral. Cada uno

de estos aspectos requerirá de evidencias documentales, y en algunos casos se solicitarán entrevistas individuales y grupales con trabajadores, en presencia de los representantes del patrón y de los empleados.

A continuación, enlistamos los requerimientos y documentos jurídicos que deben exhibirse ante una inspección laboral extraordinaria en relación con la información general del patrón:





## **ACTA CONSTITUTIVA.**

El primer documento a solicitar será el acta constitutiva, con la cual se convalidarán los datos generales del patrón, como nombre, denominación o razón social, aspectos relacionados con el objeto social, principalmente para identificar el tipo de empresa, ya sea comercial, industrial o de servicios, pues de ello dependerán situaciones jurídicas y circunstancias de hecho que deberán estar previstas en las condiciones generales de trabajo. Esta documental deberá exhibirse en copia certificada para cotejo y proporcionar una copia simple a los inspectores.

## **REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES**

En este apartado, la autoridad laboral solicitará se exhiba la constancia de inscripción al Registro Federal de Contribuyentes, con el cual se verificarán las obligaciones fiscales que se tienen contraídas, como es el hecho de contar con trabajadores.

## **REGISTRO PATRONAL ANTE EL IMSS**

El documento que se deberá mostrar es el aviso de afiliación patronal ante e

Instituto Mexicano del Seguro Social, así como la manifestación para clasificarse en clase y grado de riesgo de trabajo; lo mencionado será para comprobar que el patrón lleve a cabo adecuadamente la observancia de sus obligaciones ante dicho instituto.

## **INFORMACIÓN DEL PERSONAL**

Los inspectores efectuarán preguntas precisas respecto los trabajadores, y pedirán datos segmentados en los siguientes términos: número total de trabajadores, número de trabajadores hombres, número de trabajadoras mujeres, trabajadores menores de edad, mujeres en estado de gestación, mujeres en periodo de lactancia, número de trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, número de trabajadores de confianza, número de empleados eventuales, número de personas trabajadoras con discapacidad, número de trabajadores indígenas y finalmente, número de trabajadores extranjeros.

Evidentemente, ello tiene por objeto verificar las obligaciones que en materia de condiciones generales de trabajo aplica a los diferentes segmentos de trabajadores; por ejemplo, en el supuesto de los hombres, se verifica si se otorgaron los permisos de paternidad, y en el caso de mujeres embarazadas, el tipo de trabajo asignado, y posteriormente al parto, si se otorgaron los permisos de lactancia y respectivos y en el caso de los extranjeros,

verificar que no se exceda el número de trabajadores con esas características, así como observar los requisitos para la contratación de dichos trabajadores.

## REGISTRO ANTE CÁMARA PATRONAL

Si bien no existe en la legislación laboral la obligación de estar afiliado a una cámara, en la práctica los trabajadores no son los únicos que están representados por sindicatos, también las organizaciones patronales fungen como representantes ante las diversas entidades gubernamentales, las cuales buscan salvaguardar los intereses de sus respectivos gremios. Ten a la mano tu registro de cámara porque te lo van a pedir.

Nombre del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo

Hay que recordar que existen normas constitucionales y legales relativas a la libertad sindical; en estos días debiste haber manifestado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, el sindicato y contrato colectivo de trabajo al cual tus trabajadores de forma libre y voluntaria se adhirieron; así que te van a solicitar el nombre del sindicato.

Hasta aquí, querido lector, conoces la información general que te van a requerir.

En próximas entregas, revisaremos los documentos que debes tener a la mano para el desahogo de la inspección laboral extraordinaria y que te permitan salir bien librado de la misma. Mientras tanto, cuidense mucho.

