

Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.

Con fecha 17 de junio del presente año se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el nuevo Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones (RGIT): que entrará en vigor a los tres meses siguientes de su publicación. Con el inicio de la vigencia del nuevo reglamento se abroga el anterior (Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral), publicado en el DOF el 6 de julio de 1998.

Este nuevo ordenamiento tiene por objeto vigilar el cumplimiento de la legislación laboral y la aplicación de sanciones por violaciones a la misma en los Centros de Trabajo. Corresponderá su aplicación tanto a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), como a las autoridades de las entidades federativas.

A diferencia del anterior, el nuevo Reglamento establece que la Autoridad del Trabajo podrá realizar **Inspecciones de asesoría y asistencia técnica**, ya sea a solicitud de parte o en ejecución de los Programas de Inspección. Lo anterior, a efectos de fomentar entre trabajadores y patrones, entre otros aspectos, el cumplimiento de la normatividad laboral.



Derivado de lo anterior, la Autoridad del Trabajo determinará, en su caso, las acciones preventivas o correctivas que deberán instrumentar los patrones, así como los plazos para su ejecución. Durante estos plazos, la Autoridad del Trabajo y los patrones, tomando en cuenta la naturaleza de las acciones por instrumentar, podrán programar visitas de seguimiento.

Si de las visitas de seguimiento se detectan incumplimientos a la legislación laboral, no se instaurará el procedimiento administrativo sancionador, sino que se programará una Inspección extraordinaria, así como en aquellos casos en los que durante las Inspecciones de asesoría y asistencia técnica el patrón se niegue a recibir la visita o a realizar o adoptar las medidas necesarias tendientes a regularizar su situación jurídica o a prevenir o disminuir los Peligros o Riesgos Inminentes detectados.

El nuevo reglamento establece que la autoridad del trabajo podrá llevar a cabo **Inspecciones de constatación** de datos, con el propósito de obtener información que permita mantener actualizados los padrones de Centros de Trabajo y con base en ella, se puedan programar las inspecciones que correspondan.

Así mismo, se establecen mecanismos de supervisión a efecto de que la autoridad del trabajo pueda realizar **Inspecciones de supervisión** con la finalidad de:

- I. Constatar la información proporcionada por los patrones o sus representantes en los mecanismos alternos a la Inspección, y
- II. Corroborar la veracidad de los hechos asentados por los Inspectores del trabajo en los documentos, informes o actas generadas con motivo de las Inspecciones.

Se precisa que en las Inspecciones de supervisión a empresas incorporadas a los Mecanismos Alternos a la Inspección en las que se detecte que la información proporcionada es falsa o que se condujeron con dolo, mala fe o violencia, se dará de baja al Centro de Trabajo del mecanismo correspondiente y se ordenará la práctica de Inspecciones extraordinarias.

De comprobarse la falsedad de la información proporcionada por el patrón, se presumirá como una conducta intencional, y de no acreditar lo contrario, será considerada al determinar el monto de la sanción aplicable, sin perjuicio de la vista que se deba dar al Ministerio Público competente.

A diferencia del Reglamento anterior, el nuevo especifica el término que el Inspector del Trabajo podrá otorgar a los patrones para corregir las deficiencias e incumplimientos que se identifiquen derivado de las visitas de Inspección para que se realicen las modificaciones necesarias, mismo que podrá ir desde la **aplicación inmediata y observancia permanente, hasta el término de 90 días hábiles**, a efecto de que exhiban la documentación con que se acredite el cumplimiento de dichas obligaciones. Dichos plazos se fijarán tomando en consideración la rama industrial; tipo y escala económica; grado de riesgo; número de trabajadores; el riesgo que representan para los trabajadores y la dificultad para subsanarlas. En ninguna circunstancia el plazo será menor a 30 días hábiles, salvo en los casos de Peligro o Riesgo Inminente. Los plazos otorgados podrán prorrogarse, en una sola ocasión, hasta por un plazo igual al originalmente concedido.

En caso de que se constate el incumplimiento de las medidas ordenadas, o bien, no se acredite documentalmente el cumplimiento de la normatividad laboral dentro de los plazos otorgados, se solicitará al área competente de las Autoridades del Trabajo, se inicie el procedimiento administrativo sancionador.

Como puede observarse este nuevo ordenamiento incorpora nuevas figuras de Inspección entre las que se encuentra la de asesoría y asistencia técnica, que tiene como finalidad que los patrones regularicen su situación ante infracciones que incurran a la Ley Federal del Trabajo. También se contemplan Inspecciones de constatación y supervisión como mecanismos para que la Autoridad Laboral pueda mantener actualizados los padrones de Centros de Trabajo y se encuentre en posibilidades de corroborar la veracidad de la información y documentación derivada de la práctica de inspecciones. Se especifica el término que podrá otorgarse a los patrones para que subsanen deficiencias e incumplimientos que se identifiquen en los centros de trabajo derivados de visitas de inspección, mismos que en ningún caso podrán ser menores a treinta días, salvo en los casos de peligro o riesgo inminente.

Contactos:

Carlos de la Fuente

carlos.de-la-fuente@mx.ey.com

Enrique Ramírez

enrique.ramirez@mx.ey.com

Arturo Hernández

arturo.hernandez@mx.ey.com

Miguel Safa

miguel.safa@mx.ey.com

Zoe Gómez

zoe.gomez@mx.ey.com

Eloisa Medina

eloisa.medina@mx.ey.com

EY

Aseguramiento | Asesoría | Fiscal | Transacciones

Acerca de los Servicios Fiscales de EY

Su negocio sólo alcanzará su verdadero potencial si lo construye sobre sólidos cimientos y lo acrecienta de manera sostenible. En EY creemos que cumplir con sus obligaciones fiscales de manera responsable y proactiva puede marcar una diferencia fundamental. Por lo tanto, nuestros 25,000 talentosos profesionales de impuestos, en más de 135 países, le ofrecen conocimiento técnico, experiencia en negocios, metodologías congruentes y un firme compromiso de brindar un servicio de calidad, en el lugar del mundo dondequiera usted se encuentre y sin importar el servicio fiscal que necesite. Así es como EY marca la diferencia.

Para mayor información visite

www.ey.com/mx

© 2014 Mancera, S.C.
Integrante de EY Global
Derechos reservados

EY se refiere a la organización global de firmas miembro conocida como EY Global Limited, en la que cada una de ellas actúa como una entidad legal separada. EY Global Limited no provee servicios a clientes.

Este boletín ha sido preparado cuidadosamente por los profesionales de EY, contiene comentarios de carácter general sobre la aplicación de las normas fiscales, sin que en ningún momento, deba considerarse como asesoría profesional sobre el caso concreto. Por tal motivo, no se recomienda tomar medidas basadas en dicha información sin que exista la debida asesoría profesional previa. Asimismo, aunque procuramos brindarle información veráz y oportuna, no garantizamos que la contenida en este documento sea vigente y correcta al momento que se reciba o consulte, o que continuará siendo válida en el futuro; por lo que EY no se responsabiliza de eventuales errores o inexactitudes que este documento pudiera contener. Derechos reservados en trámite.