



Compliance Laboral: Inspecciones en materia de trabajo.

Inspecciones en materia de trabajo

En este año 2024, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) se enfocará en una estrategia integral para incrementar el número de inspecciones de competencia federal en materia de condiciones generales de trabajo, capacitación y adiestramiento, así como de seguridad y salud en el trabajo o seguridad e higiene.

Dentro de las estrategias, están considerando implementar un protocolo de inspección que incluyan las políticas de perspectiva de género, se modernizarán sistemas clave como Siapi y Siapas, y se llevarán a cabo 35,000 inspecciones, con énfasis en aspectos cruciales como trabajo infantil, formalización del empleo y subcontratación, la implementación de la NOM 037 de Teletrabajo, la NOM 035 que habla de los riesgos psicosociales, la implementación del Convenio 190 de la OIT y muy en especial a las políticas de cero tolerancia sobre la violencia y el acoso, que son considerados los cambios en la política laboral consolidados en años anteriores.

En 2024, con las nuevas normas oficiales mexicanas (NOMs), convenios internacionales y demás, se refuerza el compliance laboral que las empresas deben tener cumplir con las regulaciones clave, como:

1. Norma de Teletrabajo: La NOM-037, vigente desde diciembre del 2023, será fundamental en el cumplimiento en 2024, estableciendo reglas para garantizar condiciones seguras en el teletrabajo.
2. NOM-035 sobre factores de riesgo psicosocial: Aunque vigente desde 2020, será más relevante con la entrada en vigor de la nueva tabla de enfermedades de trabajo.
3. Convenio 190 sobre violencia laboral: México se convirtió en el octavo país en aprobar este convenio de la OIT, ampliando las definiciones de acoso y violencia laboral.
4. Nuevas reglas de subcontratación: Empresas deben mantenerse actualizadas a criterios emitidos por tribunales y la Secretaría del Trabajo para evitar problemas en la subcontratación.
5. Cálculo del PTU: Con la reforma que prohibió la subcontratación basada en personal, se establecieron nuevas reglas para el pago de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades.
6. Requisitos para la democracia sindical: Las reglas de democracia sindical, en vigor desde 2019, son un tema clave de cumplimiento en

2024, tenemos un gran ejemplo, que iniciamos el año con una huelga en la industria automotriz.

Les hacemos notar, que en materia laboral pueden coexistir todos los riesgos posibles que pueden impactar seriamente la operación de las empresas, por lo que, es necesaria su identificación a partir de las fuentes normativas que resulten aplicables para lograr una descripción y reconocimiento en el justo medio.

Para la identificación de los riesgos a los que puede estar sujeta la empresa, hay que partir del contexto de la organización, mediante un diagnóstico o evaluación de riesgos e integridad corporativa, tomando en consideración : el objeto social, giro o actividad, sector al que pertenece, mercado en el que desarrolla sus actividades, estructura organizacional, marco normativo que le resulta aplicable, relaciones colectivas de trabajo, entre otros aspectos; para que una vez identificados, dichos riesgos puedan ser analizados y evaluados en función del impacto y probabilidad.

El nivel de riesgo dependerá del impacto en la operación y de la probabilidad de que estos ocurran, de acuerdo con el contexto; por ello, la identificación y evaluación de los riesgos debe revisarse de manera constante de forma anual.

Existen otros factores de riesgo que deben ser revisados dentro de la organización: ambientes laborales insanos e inseguros; utilización de trabajadores menores de edad; discriminación e inequidad de género; hostigamiento y acoso sexual; injerencia del patrón en las relaciones colectivas de trabajo; simular o encubrir las relaciones de trabajo (honorarios a trabajadores pensionados); entre otros, que deberán ser prevenidos, y en su caso, identificados para una gestión adecuada de los riesgos.

Asimismo, recientemente, identificamos y confirmamos con la propia autoridad laboral el criterio adoptado por los inspectores de la STPS, tanto federal como local, que durante las visitas de inspección ya sea de condiciones generales o de seguridad e higiene, incluyen unos puntos en materia de Subcontratación Laboral en el que requieren ciertos elementos adicionales en los contratos de servicios especializados, que vienen contemplados en el artículo 15-A de la Ley del Seguro Social.

El siguiente cuadro pretende ejemplificar el proceso de identificación de riesgo en el tema de subcontratación laboral antes señalado. La casuística

reflejada es sólo un ejemplo de conducta que genera riesgos, ya que existen muchas otras situaciones que no se mencionan.

Tema	Conducta típica	Marco normativo	Tipo de riesgo
Subcontratación laboral	<p>El prestador de servicios pone a disposición sus trabajadores.</p> <p>El cliente fija tarea, supervisa, capacita.</p>	<p>Art. 12.º, 5.º fracción XIV y 1004-C de la LFT.</p> <p>Art. 3.º de la Ley General de Sociedades Mercantiles (LGSM).</p> <p>Art. 15-D y 108.º del Código Fiscal de la Federación (CFF).</p>	<p>Financiero: multa aproximada hasta de 4.5 millones de pesos (mdp), no deducibilidad del gasto ni acreditamiento del IVA.</p> <p>Penal: da el carácter de "calificado" al delito de defraudación fiscal.</p> <p>Legal: liquidación de la sociedad por objeto ilícito.</p>
Servicios especializados	<p>No se cuenta con el Registro de Empresas de Servicios Especializados (Repse).</p> <p>Prestación de servicios no incluidos en el Repse.</p> <p>Servicios que invaden el objeto social o actividad</p>	<p>Art. 13.º, 14.º, 15.º y 1004-C de la LFT.</p> <p>Art. 15-D y 108.º del CFF.</p>	<p>Financiero: multa aproximada hasta 4.5 mdp, no deducibilidad del gasto, ni acreditamiento del IVA.</p> <p>Penal: calidad de "calificado" a la comisión de un delito de defraudación fiscal.</p>

	<p>económica esencial del cliente.</p> <p>El prestador de servicios carece de elementos que sustentan la especialización (capacitación, licencias, equipamiento, activos, experiencia, etc.).</p> <p>Se carece de contrato idóneo.</p>		
--	--	--	--

A pesar de que consideramos que la STPS no está facultada para exigir estos elementos adicionales, sugerimos evaluar y, de ser necesario, ajustar sus contratos actuales (mediante convenios modificatorios) y/o sus contratos futuros, para prevenir contingencias y multas.

Les hacemos notar que la agenda laboral para los siguientes periodos ordinarios del poder legislativo podría incluir reformas pendientes como la reducción de la jornada laboral, aguinaldo, ley silla, destacando la importancia de que las empresas se preparen ante los posibles cambios legislativos.

Quedamos a su disposición para agendar una reunión virtual de no más de 30 minutos para comentar los puntos antes señalados.

Enrique Vega Rueda
 Socio
evega@caype.com.mx