



Aspectos novedosos en las inspecciones del trabajo: el caso de la NOM-035

Por: Juan Loredo y Víctor González, LEGAL LABORAL

Los tiempos que vivimos han significado un reto para adaptarse a nuevas formas de trabajo, a métodos y esquemas de convivencia que posiblemente hayan llegado para quedarse. La relación que los patrones tienen con la autoridad laboral no es una excepción, por lo que el uso de la tecnología se ha vuelto fundamental para continuar hacia la mejora de las condiciones laborales que permitan, a empresas y trabajadores, lograr sus objetivos, siempre observando las obligaciones impuestas por la normatividad.

Una herramienta fundamental para comprobar el cumplimiento de las obligaciones patronales es la visita de inspección, en cualquiera de sus principales modalidades:

- **Inicial:** La que se practica a las nuevas empresas o centros de trabajo, para verificar, principalmente, las condiciones generales de trabajo y de seguridad, higiene y medio ambiente laboral.
- **Periódica:** Se lleva a cabo por intervalos, generalmente de doce meses, derivado de alguna observación hecha por la autoridad laboral.
- **De comprobación:** Derivada del requerimiento de la autoridad laboral, principalmente con motivo de una inspección previa, y por la cual se haya dado a la empresa un término para dar cumplimiento a una obligación.
- **Extraordinaria:** Inspección motivada, principalmente, por una denuncia (anónima o no) de algún trabajador; porque la autoridad se entera (por cualquier medio) de alguna posible vulneración a los derechos de los trabajadores; o bien porque se haya reportado algún accidente de trabajo en el centro de labores.
- **Aleatoria:** Aun cuando esta modalidad no está contemplada como tal en la legislación vigente, sí es común que cualquier empresa haya salido “sortea-

El pasado 23 de octubre de 2020 se cumplieron dos años de la publicación en el **Diario Oficial de la Federación, de la NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – Identificación, análisis y prevención.**

da”, por lo que se practicará una visita de inspección en cualquiera de las tres materias indicadas.

Es por lo anterior que, en septiembre de 2019 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) modificó su estructura y creó la Unidad de Trabajo Digno, de la cual dependen desde entonces la Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores, la Dirección General de Fomento a la Seguridad Social, y la Dirección General de Seguridad y Salud en el Trabajo; sin embargo la función más importante de esta nueva área es la coordinación de la elaboración del programa de inspecciones y la supervisión de las oficinas estatales encargadas de las inspecciones. Este hecho es importante, pues se espera que los objetivos de dichas direcciones se vean plasmados en las visitas y se tomen en cuenta elementos como la discriminación, irregularidades en prestaciones de carácter social, entre otros, para ordenar la práctica de una inspección. Esta es la primera novedad en las inspecciones laborales, es decir, que habrá más “motivos” que la autoridad podrá tomar en consideración para solicitar las visitas.

Una herramienta fundamental para comprobar el cumplimiento de las obligaciones patronales es la visita de inspección, en cualquiera de sus principales modalidades.

Un segundo punto novedoso en la práctica de las visitas, tiene su origen en el hecho que el año pasado, la STPS, celebró convenios de colaboración con el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), la Unidad de Inteligencia Financiera (UIF), el Sistema de Administración Tributaria (SAT), y la Procuraduría Fiscal de la Federación (PFF); con lo cual se espera practicar inspecciones mucho más eficientes, pues una vez detectados movimientos atípicos o sospechosos de las empresas ante cualquiera de dichas instituciones, se podrá contar con información precisa del posible incumplimiento y así planear y ejecutar una visita mucho más certera.

Es importante destacar que previo a dicho convenio de colaboración, la información del centro de trabajo con que la autoridad laboral contaba era muy limitada; sin embargo, ahora la Unidad de Trabajo Digno contará con datos detallados de la empresa relativos a: pago de impuestos, altas y bajas de trabajadores, pago de utilidades reportadas, nivel de rotación de personal, pagos al IMSS e INFONAVIT, entre muchos otros. Ello implica que las empresas que en su relación con alguna de las autoridades referidas hayan tenido alguna inconsistencia, o a juicio de la Unidad de Trabajo Digno exista la sospecha fundada de alguna mala práctica o afectación a los derechos laborales de los empleados, podrá ser objeto de una inspección extraordinaria.

Una tercera novedad en la práctica de las inspecciones es el hecho que, a decir de la autoridad, con base en la reciente colaboración con otras autoridades, se dará alta prioridad para practicar inspecciones, a todas aquellas empresas de *outsourcing* que realicen o reporten cualquier movimiento que pudiera ser considerado violatorio del derecho laboral. Es decir, toda vez que ahora se contará con información fiscal/contable y de seguridad social de este tipo de empresas, serán objetivo prioritario de la autoridad.

Un cuarto elemento, propio de la actividad del visitador o inspector, es el hecho que, derivado de los datos con que contará la autoridad, se requerirá información precisa a la empresa. Es decir, no obstante, la visita de inspección deberá ser en una de las tres materias referidas líneas arriba, se solicitarán documentos respecto de las inconsistencias o posibles irregularidades detectadas previamente por la autoridad (y por las cuales ordenó la visita de inspección). Lo anterior puede contribuir a disminuir las malas prácticas de los inspectores y patrones.

El quinto elemento novedoso es la serie de mecanismos de autogestión o autocumplimiento que la autoridad pone al alcance de los patrones, quienes a su vez pueden ser acreedores a diversos distintivos de acuerdo con su nivel de cumplimiento.

Continúa...



La autoridad ha creado una herramienta digital denominada “Cumplilab”, que puede ser obtenida por cualquier patrón, y mediante la cual se hace del conocimiento de la secretaría las condiciones de trabajo en el centro de labores. Una vez efectuado el registro digital, la autoridad programa una visita al centro de trabajo para dar asesoría y orientación. Si derivado de dicha visita (que la autoridad no llama inspección) se advierten irregularidades, se le otorga al patrón un lapso máximo de un año (depende del tipo de inconsistencia detectado) para subsanar los puntos observados; de no hacerlo en ese término, la autoridad laboral ordenará de inmediato una visita extraordinaria. El incentivo que la STPS otorga a quien decida optar por este esquema de autocumplimiento, consiste en garantizarle que no se le practicará una visita de inspección durante el primer año.

Asimismo, otro esquema de incentivos para aquellos patrones que decidan autoevaluarse y registrarse en el sistema, es el Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST), el cual incluye distintivos de centros de trabajo digno, de acuerdo con el nivel de certificación obtenida. Por ejemplo, existen distinciones en inclusión laboral, igualdad laboral y corresponsabilidad, así como en erradicación de trabajo forzoso y trabajo infantil.

La NOM-035

El pasado 23 de octubre de 2020 se cumplieron dos años de la publicación en el Diario Oficial de la Federación, de la NOM-035-STPS-2018, *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – Identificación, análisis y prevención*. Ello es trascendente, pues en el artículo segundo transitorio de dicha norma se estableció que la segunda etapa (o conjunto de obligaciones a cargo de los patrones) entraría en vigor a los dos años siguientes a su publicación.

Es importante recordar que dicha norma estableció dos momentos para el cumplimiento de las diversas obligaciones y actividades en ella contenidas; en un primer momento, se estableció que después de un año de su publicación entraría en vigor la obligación de difusión, concientización y publicación de elementos que dieran a conocer a los trabajadores los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Ya a partir del segundo año, es decir, a partir del día 24 de octubre de 2020, entró en vigor la obligación de los patrones, de acuerdo con el nivel de actividades que la norma les impone (y que depende de la cantidad de trabajadores con que cuente), de identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial, llevar a cabo actividades de contención y control de estos, así como practicar (ordenar o canalizar) exámenes médicos a quienes los requieran, y llevar registros de toda esa actividad.

A este respecto ha existido una serie de opiniones y posturas que pueden haber confundido a algunos patrones, pues se ha dicho principalmente que la autoridad laboral puede ordenar una inspección para verificar el cumplimiento de esta norma, y que la empresa debe contratar forzosamente a especialistas; ello es incorrecto, o al menos impreciso.

En efecto, la autoridad laboral tiene la facultad de verificar el cumplimiento de dicha norma; sin embargo, la NOM-035 no es una norma independiente por la cual, de forma individualizada, la autoridad pueda practicar una visita de inspección. En todo caso, lo que sucederá es que será practicada una visita de inspección en materia de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo, y adicionalmente se verificará el cumplimiento de la referida norma. Esto es especialmente importante, pues no perdamos de vista que el cúmulo de obligaciones que los patrones deben cumplir en cuanto a seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo, es mucho mayor y más preocupante que solo centrarse en el cumplimiento de una pequeña parte de la visita. Asimismo, de acuerdo con la propia norma y en atención al número de empleados, el patrón puede contratar a algún ente o tercero para verificar el cumplimiento, pero también lo puede hacer utilizando las herramientas, modelos y cuestionarios que la autoridad ha puesto a disposición del público, incluso acudiendo o canalizando a sus empleados al IMSS, por lo cual concluimos que no existe la obligación de contratar entes privados para el cumplimiento de esta norma.

Conclusiones

1. Se espera que aquellas empresas que tengan o hayan tenido algún tipo de incumplimiento frente a alguna de las autoridades referidas, cuente con muchas más posibilidades de ser inspeccionada.
2. La herramienta de autogestión propuesta por la autoridad aparentemente no contiene muchos incentivos para que las empresas decidan empadronarse. Sin embargo, no debemos olvidar que el cumplimiento de la normatividad debe ser ineludible.
3. Más que nunca, las empresas que se dedican a la subcontratación deberán revisar sus procesos y asegurarse que su actuar ha estado apegado a lo que establece la Ley Federal del Trabajo en esa materia.
4. Siempre será buen momento para detenerse a analizar el nivel de cumplimiento de obligaciones en materia laboral, para no ser objeto de inspecciones, y en caso de tener que enfrentarlas, obtener un resultado favorable.

El contenido es responsabilidad de los autores.