

Nulidad por caducidad en inspecciones del trabajo y aplicación de sanciones

La logística de la protección patrimonial es tan simple como tener en cuenta todas las obligaciones que se ciernen sobre las personas morales; en la actual edición, la materia laboral no es la excepción.

De entre las obligaciones que son vigiladas en términos de ley por los inspectores de trabajo se encuentran las concernientes a lo siguiente:

1. Condiciones generales de trabajo. Se refiere a los derechos y obligaciones que comprende entre otras, la contratación, el salario, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (PTU), afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), registro en el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit), jornada laboral, etcétera.
2. Seguridad y salud en el trabajo. Cumplimiento de las NOM referidas al uso de equipo de protección personal, identificación de peligros y riesgos por sustancias químicas, comisiones de seguridad e higiene, entre otras.
3. Capacitación y adiestramiento de los trabajadores, que implica a los programas de capacitación cuyo objetivo es fomentar la productividad.
4. Otras materias reguladas por la legislación laboral que por su importancia así lo requieran.

Es importante destacar que el cumplimiento de la mayoría de las obligaciones en materia laboral debe quedar evidenciada a través de documentales, ya que a manera de ejemplo, no acreditar ante la autoridad en el momento de la visita de inspección que se entrega a los trabajadores copia del comprobante de la declaración anual del impuesto sobre la renta, la elaboración del acta de integración de la comisión mixta formuladora del reparto de utilidades, o el que se elaboren recibos de pago por concepto de reparto de utilidades, puede ser considerado como faltas graves por las cuales se determinen y se impongan sanciones con multa que oscilan al equivalente de 50 a 5,000 veces el salario mínimo general, es decir, de \$9,293 a \$927,800, dependiendo del supuesto jurídico transgredido.

Por otra parte, como en todo procedimiento administrativo de verificación, es necesario que el patrón permita y otorgue todo tipo de facilidades, apoyos y auxilios, incluyendo los de carácter administrativo, tales como acceso a un equipo de cómputo, Internet, papelería, impresora y espacio físico para el desahogo de la inspección, entre otros, so pena de que pueda ser asentado en las actas como una negativa o impedimento del desarrollo de la verificación y se sancione "por default".



Con independencia de que se puedan llevar a cabo inspecciones extraordinarias para ciertos supuestos, las inspecciones ordinarias que se practiquen en los centros de trabajo se clasifican en las siguientes:

1. Iniciales

Las que se realizan por primera vez a los centros de trabajo, o por ampliación o modificación de éstos.

2. 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, según la rama industrial, la naturaleza de las actividades que se realicen, su grado de riesgo, número de trabajadores y ubicación geográfica.

La programación de estas inspecciones se hará por actividad empresarial y rama industrial en forma periódica, estableciendo un sistema aleatorio para determinar anualmente el turno en que deban ser inspeccionados los centros de trabajo. La autoridad competente en materia de responsabilidades de los servidores públicos verificará el correcto funcionamiento de dicho sistema.

3. De comprobación

Las que se efectúan cuando se requiere comprobar el cumplimiento de las medidas emplazadas u ordenadas previamente por las autoridades del trabajo en materia de seguridad y salud en el trabajo. La autoridad del trabajo podrá habilitar el desahogo de este tipo de visitas en días y horas inhábiles.



Al respecto, es importante aclarar que para llegar a la sanción es necesario que la autoridad del trabajo agote dos procedimientos sumarios en los que evidentemente tiene que cumplir con las formalidades que a continuación se detallan:

1. Inspecciones ordinarias

- a) Se desarrollan previo citatorio que se entreguen en los centros de trabajo por lo menos con 24 horas de anticipación a la fecha en que se realizarán.
- b) Al encontrarse en el domicilio del centro de trabajo, el inspector debe entregar al patrón o a su representante o a la persona con quien se entienda la diligencia, el original de la orden escrita respectiva, así como una guía que contenga los principales derechos y obligaciones del inspeccionado.
- c) De toda inspección se levantará acta circunstanciada, con la intervención del patrón o su representante, así como la de los trabajadores, en presencia de dos testigos propuestos por la parte patronal.
- d) El inspector del trabajo permitirá que las personas que hayan intervenido en la diligencia revisen el acta, a fin de que puedan formular las observaciones u ofrecer las pruebas que a su derecho correspondan y en su caso otorgar un plazo de cinco días para hacerlo por escrito.

2. Procedimiento administrativo para la aplicación de sanciones

Si de la valoración del contenido de las actas y las pruebas ofrecidas por el patrón, a juicio de las autoridades, no se desvirtúa el incumplimiento de la normatividad laboral, se inicia el procedimiento sancionador conforme a lo siguiente:

- a) Se emplazará al patrón o a la persona que se le impute para que, en el término de diez días, manifieste lo que a su derecho convenga, oponga defensas, excepciones y ofrezca pruebas, mediante escrito libre, en su caso.
- b) El emplazado podrá ofrecer cualquier medio de prueba para desvirtuar el contenido de las actas de inspección.
- c) Una vez oído al emplazado y desahogadas las pruebas admitidas, se dictará el acuerdo de cierre del procedimiento y se turnarán los autos para dictar resolución.
- d) Se emite resolución en la que se imponen multas.



Las resoluciones que pongan fin al procedimiento administrativo para la aplicación de sanciones podrán ser impugnadas en un plazo de 15 días contados a partir del día siguiente de su notificación mediante el recurso de inconformidad establecido en la ley Federal de Procedimiento Administrativo, o de 30 días mediante el juicio de nulidad ante el Tribunal Federal de Justicia Administrativa.

Una vez conscientes de las obligaciones del patrón que se revisan mediante las inspecciones de la autoridad del trabajo y de su procedimiento sancionador, es dable comentar que un aspecto muy particular que se da en la práctica es el concerniente al plazo con el que esta última cuenta para emitir sus resoluciones, es decir, cuantas veces no nos enfrentamos a resoluciones respecto de visitas que se desarrollan en un ejercicio y recibimos la resolución sancionadora hasta tres o cuatro años después.

Lo anterior deriva de un “vacío” del cual echa mano la autoridad para justificar el tiempo, en particular, nos referimos al artículo 58 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones, según el cual, una vez oído al emplazado y desahogadas las pruebas admitidas, se dictará el acuerdo de cierre del procedimiento turnándose los autos para dictar resolución”; y es que, en teoría, posterior a que la autoridad del trabajo recibe las pruebas, debería emitir acuerdo de admisión o desechamiento de las mismas, y proceder al cierre de instrucción, momento a partir del que se debe tomar como punto de partida para calcular la prescripción.



Al respecto, el artículo 60 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, en su tercer párrafo, establece lo siguiente:

Artículo 60. [...]

[...]

Cuando se trate de procedimientos iniciados de oficio se entenderán caducados, y se procederá al archivo de las actuaciones, a solicitud de parte interesada o de oficio, en el plazo de 30 días contados a partir de la expiración del plazo para dictar resolución.

Considerarlo de otra manera sería hacer nugatoria la garantía de seguridad jurídica recogida en los artículos 60 y 72 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, pues con ello se estaría permitiendo que la autoridad suspendiera indefinidamente el procedimiento, hasta que sus cargas de trabajo y voluntad le permitiesen continuar con el mismo, en perjuicio del sujeto de la verificación, y que lo reiniciara con la emisión y notificación de cualquier auto -en este caso, el del otorgamiento del periodo de alegatos-, lo que dejaría a la autoridad en aptitud para manipular el plazo de emisión de la resolución, así como el de la caducidad del procedimiento.

Por lo anterior, cuando la autoridad del trabajo recurra a la práctica aquí mencionada al momento de establecer las multas, lo recomendable es que, al estar basados en apreciaciones subjetivas, no logran prosperar, en virtud de que lo cierto es que no puede quedar al arbitrio de la autoridad el momento en que se turne al dictaminador el acta de inspección, por lo que al ser impugnados mediante el juicio de nulidad ante el Tribunal Federal de Justicia Administrativa lo consecuente es que se otorgue la nulidad lisa y llana en razón de que el momento en que se debe turnar el acta para su calificación es inmediatamente después de fenecer el término que en ella se otorga a los visitados.

Con lo anterior se neutralizan a través de la autoridad jurisdiccional las malas prácticas administrativas en las que de manera muy astuta, las autoridades emiten las actas de admisión o desechamiento de pruebas, al día siguiente cierran el procedimiento y emiten su resolución, después de tres o cuatro años de haber recibido las pruebas para desvirtuar las violaciones presuntas.