

INSPECCIONES LABORALES Y OBLIGACIONES PARA EL REPSE

¿Que son y quien las realiza?

Las inspecciones patronales las esta realizando la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La inscripción al REPSE fue un proceso en un 70% auto declarativo, por lo que la autoridad ahora esta buscando corroborar que la información ingresada sea válida y fehaciente.

El eje principal e estas revisiones según las autoridades es validar que los domicilios y actividades de las empresas sean reales y con ello evitar el mal uso del registro.

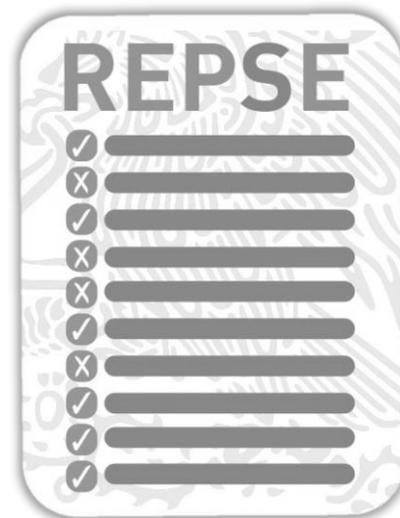
A finales del 2021, alrededor de Octubre, la STPS llevo a cabo la primer etapa de revisiones y se enfocó a las empresas que detectó como focos rojos después de que se aprobara su registro.

El titular de la Unidad de Trabajo Digno de la STPS, Alejandro Salafranca Vázquez, informó en el webinar “Comprendiendo la Reforma Laboral, ¿Cómo vamos?”, organizado por la Cámara de Comercio Británica, que esta etapa de inspecciones estratégicas no serán masivas

¿Qué debemos tomar en cuenta?

Si bien hay opiniones diversas y se habla de que la atención de las autoridades está centrada en los grandes contribuyentes, no debemos olvidar que el pequeño contribuyente también están obligados a dar cumplimiento a todas las normativas estipuladas por la ley.

Te presentamos los fundamentos que deben tomar en cuenta todos los patrones.



COMISION MIXTA PARA EL REPARTO DE LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES

Artículos 117 al 131 de la LFT.

Reglamento de los artículos 121 y 122 de la LFT.

De acuerdo con la LFT, no existe un plazo determinado para la constitución de la Comisión; sin embargo es recomendable que se integre dentro de los 10 días siguientes a la fecha en que el patrón entregue al representante de los empleados la copia de la declaración anual.

1.- Levantar el acta de integración e instalación.

2.- Requerir al patrón la información y la documentación relativa a los trabajadores de la empresa, como las listas de asistencia, la nómina, las listas de raya, etc.

3.- Determinar las bases conforme a las cuales se repartirán las utilidades entre los empleados, y asentarlo en el acta respectiva.

4.- Formular y entregar el proyecto de reparto al patrón, con objeto de proceder al pago de las cantidades correspondientes.

5.- Colocar en un lugar visible en la empresa una copia del proyecto, con 30 días de anticipación a la fecha de pago.

Por disposición de los artículos 992 y 994 fracción II, de la LFT, la STPS impondrá a los patrones que incumplan el deber de distribuir a los trabajadores las utilidades que les correspondan, una multa de 15 a 315 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y el tiempo en que se cometa la violación.

FUNDAMENTO LEGAL	MOMENTO DE SU CONSTITUCION	FUNCIONES	SANCION POR NO INTEGRAR LA COMISION
COMISION MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE			
<p>Artículos 123, fracción XV, de la CPEUM, 509 de la LFT, 124 del RFSH y NOM-019-STPS-2004, publicada en el DOF, el 4 de enero de 2005.</p>	<p>Deberá integrarse en un plazo máximo de 30 días a partir de la fecha de inicio de las actividades de la empresa.</p>	<p>1.- Establecer un programa anual de verificación, asignando prioridades de acuerdo a los incidentes, accidentes y enfermedades de trabajo y a las áreas con mayores condiciones peligrosas, dentro de los 15 días siguientes a la integración de la comisión, y posteriormente a más tardar en los primeros 15 días hábiles de cada año.</p> <p>2.- Realizar las verificaciones programadas; mensuales, bimestrales o trimestrales, según lo acordado en el programa anual, para detectar condiciones peligrosas.</p> <p>3.- Efectuar verificaciones extraordinarias en caso de accidentes o enfermedades de trabajo que generen defunciones o incapacidades permanentes, cambios en el proceso de trabajo con base en la información proporcionada por el patrón o a solicitud de los trabajadores, cuando reporten condiciones peligrosas que, a juicio de la propia comisión así lo ameriten.</p> <p>4.- De cada una de las verificaciones levantará un acta anotando las condiciones peligrosas y el incumpliendo, que en su caso existan al RFSH o a las normas aplicables en materia de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo; las propuestas de medidas para su corrección; los resultados de las recomendaciones atendidas y el proceso de resolución de las que queden pendientes.</p> <p>5.- Investigar, analizar y registrar en el acta de verificación, las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo y proponer medidas para prevenirlos.</p> <p>6.- Atender y asentar en las actas de verificación de la comisión, las condiciones peligrosas que le señalen los trabajadores, emitiendo las observaciones que correspondan y hacerlas del conocimiento del patrón de manera inmediata.</p> <p>Firmar las actas y los documentos que con motivo del reparto se elaboren.</p> <p>7.- Vigilar que las utilidades se paguen conforme al proyecto de pago individual, dentro de los 60 días a la fecha en que la empresa presentó o debió presentar la declaración del ejercicio ante el SHCP.</p> <p>8.- Informar a los trabajadores el derecho que tienen para inconformarse en relación con el reparto individual.</p> <p>9.- Recibir y resolver en un plazo de 15 días las inconformidades que presenten los trabajadores en lo individual, respecto de su reparto.</p>	<p>La LFT no establece una multa a la que se pueden hacer acreedores los empleadores que incumplan con la obligación de integrar la comisión mixta de seguridad e higiene sin embargo el artículo 1002 de la LFT, estipula que la multa por las infracciones a las normas de trabajo no sancionadas, expresamente será de 3 a 315 veces el salario mínimo general en la zona en que se localice el centro laboral.</p>

FUNDAMENTO LEGAL	MOMENTO DE SU CONSITITUCION	FUNCIONES	SANCION POR NO INTEGRAR LA COMISION
COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO			
<p>Artículos 123, apartado A, fracción XIII de la CPEUM, 132, fracción XV y 153-A de la LFT.</p> <p>Acuerdo por el que se actualizan los criterios generales y los formatos correspondientes para la realización de trámites administrativos en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, publicado en el DOF el 30 de diciembre de 2004.</p> <p>Acuerdo que modifica el diverso por el que se actualizan los criterios generales y los formatos correspondientes para la realización de trámites administrativos en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, publicado en el DOF el 09 de marzo de 2006.</p>	<p>La LFT no establece un plazo específico para su integración; no obstante, es recomendable que su integración se efectuó en forma.</p> <p>Acuerdo por el que se actualizan los simultánea al proceso de aprobación de los planes y programas de capacitación y adiestramiento por la STPS, según lo previsto en los artículos 153-N y 153-O de la LFT, esto es, dentro de los 15 días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo de trabajo, dentro de los primeros 60 días de los años impares.</p>	<p>Vigilar la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.</p> <p>Sugerir medidas tendientes a perfeccionar los sistemas y procedimientos de capacitación y adiestramiento, de acuerdo con las necesidades de los trabajadores y los patrones.</p>	<p>La LFT no establece una multa específica, no obstante, el artículo 1002 de la LFT estipula que la multa por las infracciones a las normas de trabajo no sancionadas, expresamente será de 3 a 315 veces el salario mínimo general en la zona en que se localice el centro laboral.</p>

FUNDAMENTO LEGAL	MOMENTO DE SU CONSITITUCION	FUNCIONES	SANCION POR NO INTEGRAR LA COMISION
COMISION MIXTA PARA LA FORMULACION DEL CUADRO DE ANTIGÜEDADES			
Artículos 158 y 132, fracción VII, de la LFT	No existe un plexo legar para llevar a cabo su constitución; sin embargo, es recomendable integrarla previo al ejercicio de los derechos de los trabajadores, tales como: las vacaciones, el derecho de preferencia, la prima de antigüedad o, en su caso previo el cálculo del finiquito o liquidación de alguno de los trabajadores.	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Determinar la antigüedad de los trabajadores. 2.- Elaborar el cuadro general de antigüedades. 3.- Dar a conocer a todos los trabajadores el cuadro general de antigüedades. 4.- Recibir y aclarar las inconformidades que manifiesten los empleados sobre la determinación de su antigüedad. 5.- Expedir a solicitud de los trabajadores una constancia escrita del número de días laborados y del salario percibido. 6.- Actualizar el cuadro general de antigüedades. 	La LFT no establece de manera expresa la sanción aplicable a los patrones por el incumplimiento de esta obligación, sin embargo, el artículo 1002 de la LFT estipula que la multa por las infracciones a las normas de trabajo no sancionadas, expresamente será de 3 a 315 veces el salario vigente en el área geográfica que corresponda, considerando la falta y las circunstancias del caso.

FUNDAMENTO LEGAL	MOMENTO DE SU CONSITITUCION	FUNCIONES	SANCION POR NO INTEGRAR LA COMISION
COMISION MIXTA PARA LA FORMULACION DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO			
<p>Artículos 422 al 425 de la LFT.</p>	<p>La LFT no señala un plazo legal para la integración de la comisión; por tanto, ésta deberá integrarse en el momento en que el patrón y los trabajadores decidan formular el Reglamento Interior de Trabajo.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Elaborar el Reglamento Interior de Trabajo. 2.- Depositar el reglamento ante la JCA, dentro de los ocho días siguientes a su firma. 3.- Imprimir y difundir las normas establecidas en el Reglamento Interior de Trabajo entre todos los trabajadores. 4.- Fijar el reglamento en lugares visibles del centro de trabajo. 	<p>La Ley Laboral no establece una multa aplicable a los patrones ante el incumplimiento de la obligación de integrar la comisión, sin embargo, el artículo 1002 de la LFT estipula que la multa por las infracciones a las normas de trabajo no sancionadas, expresamente será de 3 a 315 veces el salario vigente la zona en que se localice el centro laboral.</p>

REFORMA LABORAL EN MATERIA DE NEGOCIACION COLECTIVA (SINDICATOS Y CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO)



ARTÍCULO 123. TODA PERSONA TIENE DERECHO AL TRABAJO DIGNO Y SOCIALMENTE ÚTIL; AL EFECTO, SE PROMOVERÁN LA CREACIÓN DE EMPLEOS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL DE TRABAJO, CONFORME A LA LEY.

EL CONGRESO DE LA UNIÓN, SIN CONTRAVENIR A LAS BASES SIGUIENTES DEBERÁ EXPEDIR LEYES SOBRE EL TRABAJO, LAS CUALES REGIRÁN:

A. ENTRE LOS OBREROS, JORNALEROS, EMPLEADOS DOMÉSTICOS, ARTESANOS Y DE UNA MANERA GENERAL, TODO CONTRATO DE TRABAJO:



ARTÍCULO 123.

XX. LA RESOLUCIÓN DE LAS DIFERENCIAS O LOS CONFLICTOS ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES ESTARÁ A CARGO DE LOS TRIBUNALES LABORALES DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN O DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS, CUYOS INTEGRANTES SERÁN DESIGNADOS ATENDIENDO A LO DISPUESTO EN LOS ARTÍCULOS 94, 97, 116 FRACCIÓN III, Y 122 APARTADO A, FRACCIÓN IV DE ESTA CONSTITUCIÓN, SEGÚN CORRESPONDA, Y DEBERÁN CONTAR CON CAPACIDAD Y EXPERIENCIA EN MATERIA LABORAL. SUS SENTENCIAS Y RESOLUCIONES DEBERÁN OBSERVAR LOS PRINCIPIOS DE LEGALIDAD, IMPARCIALIDAD, TRANSPARENCIA, AUTONOMÍA E INDEPENDENCIA.

ANTES DE ACUDIR A LOS TRIBUNALES LABORALES, LOS TRABAJADORES Y PATRONES DEBERÁN ASISTIR A LA INSTANCIA CONCILIATORIA CORRESPONDIENTE. EN EL ORDEN LOCAL, LA FUNCIÓN CONCILIATORIA ESTARÁ A CARGO DE LOS CENTROS DE CONCILIACIÓN, ESPECIALIZADOS E IMPARCIALES QUE SE INSTITUYAN EN LAS ENTIDADES FEDERATIVAS. DICHOS CENTROS TENDRÁN PERSONALIDAD JURÍDICA Y PATRIMONIO PROPIOS. CONTARÁN CON PLENA AUTONOMÍA TÉCNICA, OPERATIVA, PRESUPUESTARIA, DE DECISIÓN Y DE GESTIÓN. SE REGISTRÁN POR LOS PRINCIPIOS DE CERTEZA, INDEPENDENCIA, LEGALIDAD, IMPARCIALIDAD, CONFIABILIDAD, EFICACIA, OBJETIVIDAD, PROFESIONALISMO, TRANSPARENCIA Y PUBLICIDAD. SU INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO SE DETERMINARÁ EN LAS LEYES LOCALES.

LA LEY DETERMINARÁ EL PROCEDIMIENTO QUE SE DEBERÁ OBSERVAR EN LA INSTANCIA CONCILIATORIA. EN TODO CASO, LA ETAPA DE CONCILIACIÓN CONSISTIRÁ EN UNA SOLA AUDIENCIA OBLIGATORIA, CON FECHA Y HORA DEBIDAMENTE FIJADAS DE MANERA EXPEDITA. LAS SUBSECUENTES AUDIENCIAS DE CONCILIACIÓN SÓLO SE REALIZARÁN CON EL ACUERDO DE LAS PARTES EN CONFLICTO. LA LEY ESTABLECERÁ LAS REGLAS PARA QUE LOS CONVENIOS LABORALES ADQUIERAN CONDICIÓN DE COSA JUZGADA, ASÍ COMO PARA SU EJECUCIÓN.

En el orden federal, la función conciliatoria estará a cargo de un organismo descentralizado. Al organismo descentralizado le corresponderá además, el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.

El organismo descentralizado a que se refiere el párrafo anterior contará con personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en la ley de la materia.

Para la designación del titular del organismo descentralizado a que se refiere el párrafo anterior, el Ejecutivo Federal someterá una terna a consideración de la Cámara de Senadores, la cual previa comparecencia de las personas propuestas, realizará la designación correspondiente. La designación se hará por el voto de las dos terceras partes de los integrantes de la Cámara de Senadores presentes, dentro del improrrogable plazo de treinta días. Si la Cámara de Senadores no resolviere dentro de dicho plazo, ocupará el cargo aquél que, dentro de dicha terna, designe el Ejecutivo Federal.

En caso de que la Cámara de Senadores rechace la totalidad de la terna propuesta, el Ejecutivo Federal someterá una nueva, en los términos del párrafo anterior. Si esta segunda terna fuere rechazada, ocupará el cargo la persona que dentro de dicha terna designe el Ejecutivo Federal.

El nombramiento deberá recaer en una persona que tenga capacidad y experiencia en las materias de la competencia del organismo descentralizado; que no haya ocupado un cargo en algún partido político, ni haya sido candidato a ocupar un cargo público de elección popular en los tres años anteriores a la designación; y que goce de buena reputación y no haya sido condenado por delito doloso. Asimismo, deberá cumplir los requisitos que establezca la ley. Desempeñará su encargo por períodos de seis años y podrá ser reelecto por una sola ocasión. En caso de falta absoluta, el sustituto será nombrado para concluir el periodo respectivo. Sólo podrá ser removido por causa grave en los términos del Título IV de esta Constitución y no podrá tener ningún otro empleo, cargo o comisión, con excepción de aquéllos en que actúen en representación del organismo y de los no remunerados en actividades docentes, científicas, culturales o de beneficencia.

XII Bis. Los procedimientos y requisitos que establezca la ley para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de trabajadores y patrones, deberán garantizar, entre otros, los siguientes principios:

- a) Representatividad de las organizaciones sindicales, y
- b) Certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo.

Para la resolución de conflictos entre sindicatos, la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo y la elección de dirigentes, el voto de los trabajadores será personal, libre y secreto. La ley garantizará el cumplimiento de estos principios. Con base en lo anterior, para la elección de dirigentes, los estatutos sindicales podrán, de conformidad con lo dispuesto en la ley, fijar modalidades procedimentales aplicables a los respectivos procesos.

OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS

Artículos 377, Vigésimo segundo y Vigésimo tercero transitorios

- a) **Adecuar sus estatutos** a las nuevas reglas en materia de democracia sindical, rendición de cuentas y equidad de género.
- b) **Legitimar los contratos colectivos** existentes depositados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje
- c) **Informar a la autoridad laboral** los cambios de su directiva, las modificaciones de sus estatutos y las altas y bajas de sus afiliados



PROHIBICIONES DE LOS SINDICATOS

Artículo 378

- a) Participar en esquemas de evasión de contribuciones o incumplimiento de obligaciones patronales
- b) Ejercer actos de violencia, discriminación acoso y hostigamiento sexual;
- c) Simular consultas o procedimientos de democracia sindical
- d) Obstaculizar la participación de los trabajadores en los procedimientos de elección de sus directivas;
- e) Obstaculizar la participación de los trabajadores en los procedimientos de elección de sus directivas
- f) Cometer actos de extorsión y obtener dádivas del patrón

OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

Artículo 110 y 132, LFT

- a) Entregar a sus trabajadores un ejemplar impreso del CCT o su revisión cuando sea depositado ante el CFCRL así como para la legitimación de un contrato colectivo
- b) Fijar y difundir la convocatoria que le solicite el sindicato o, en su caso, el CFCRL, en consultas para la solicitud de Constancia de Representatividad y la ratificación de acuerdo negociados.
- c) Implementar con los trabajadores un protocolo para la prevención de la discriminación, acoso y violencia, así como para erradicar el trabajo forzoso infantil.
- d) Abstenerse de realizar deducciones de cuotas sindicales cuando el trabajador manifieste por escrito su voluntad de que no les sean descontadas.

PROHIBICIONES DE LOS PATRONES

Artículo 133, LFT

- a) Obligar a los trabajadores a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura.
- b) Realizar cualquier acto tendiente a ejercer control sobre el sindicato al que pertenezcan sus trabajadores.
- c) Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical, mediante represalias contra los trabajadores.

PREGUNTAS

