



**COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS
“UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA”, A.C.**

**Boletín No. 93
Seguridad Social
y Laboral**

NOVIEMBRE 2025

COMISIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL Y LABORAL

“INSPECCIÓN LABORAL”

**C.P.C. Fernando
Santana Ballesteros
Presidente Consejo
Directivo**

**C.P.C. y M.I. Gerardo
Gutierrez Hernandez
Vicepresidente General**

**C.P.C., Jose de Jesús
Preciado Arteaga
Vicepresidente de
Calidad**

**C.P.C. y M.I. Ramón
Macías Reynoso
Vicepresidente de
Asuntos Fiscales**

**“Por una contaduría
Pública con Excelencia
y Nacionalista”**



FNAMCP

ccpudg@ccpudg.org.mx
www.ccpudg.org.mx



INTRODUCCIÓN

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) a través del “Programa de Inspección Federal del Trabajo 2025” en su búsqueda por garantizar que los derechos laborales se cumplan de acuerdo a lo que establece la Ley Federal del Trabajo (LFT) y las Normas Oficiales Mexicanas (NOM) en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, planea realizar 43 mil inspecciones¹ a los centros de trabajo, centrándose en el análisis de cinco áreas: Seguridad y Salud, Condiciones Generales de Trabajo, Subcontratación, Capacitación y Adiestramiento e Injerencia Patronal.

El llevar a cabo estas inspecciones es una tarea que luce complicada, por ello, es que a través del uso de las herramientas tecnológicas como la inteligencia artificial crea el Sistema de Inteligencia de Datos para la Inspección Laboral (SIDIL) en el cual se permita planear, programar y ejecutar las inspecciones, ya no de forma manual, sino que buscará que el SIDIL derivado de los cruces de información con las distintas autoridades fiscales tales como el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) y Servicio de Administración Tributaria (SAT), se enfocen en aquellas empresas con mayores probabilidades de incumplimientos laborales.

Los centros de trabajo ¿Conocen lo que implica una Inspección Laboral? y en su caso ¿Están preparados para atenderlas?.

MARCO NORMATIVO

Ley Federal del Trabajo (LFT).

Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones (Reglamento).

DECRETO por que se Reforman, Adicionan y Derogan Diversas Disposiciones del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones (Decreto).

Programa de Inspección 2025 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

¹ https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/1016536/PI_2025_28_07_2025_vf.pdf pag.37 consulta 06/11/25

ANTECEDENTES

La STPS publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 17 de Junio de 2014 el Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones (Reglamento), así mismo, el 23 de Agosto de 2022 publicó en el DOF el DECRETO por el que se Reforman, Adicionan y Derogan Diversas Disposiciones del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones² (Decreto), tanto en el Reglamento como en el Decreto, se establecen los lineamientos para reglamentar la LFT y vigilar el cumplimiento de la legislación laboral en los centros de trabajo en el territorio nacional.

DESARROLLO

Como se mencionó anteriormente la STPS tiene contemplado llevar a cabo 43 mil inspecciones entre las cuales se espera que 8,600 sean ordinarias y 34,400 sean extraordinarias, enfocándose en aquellos centros de trabajo que generen mayor probabilidad de incumplimientos a las normas a través de los resultados que arroje el SIDIL, lo que permitirá que la STPS priorice el ahorro de los recursos monetarios y genere inspecciones de calidad.

Es importante señalar que las inspecciones laborales que se lleven a cabo son resultado de procesos de confronta de la información que le proporcionaran a la STPS, entre otras, las siguientes autoridades:

- SAT: Información que contienen los Comprobantes Fiscales Digitales por Internet del timbrado de nóminas.
- IMSS: Salarios Base de Cotización de los trabajadores, semanas cotizadas, incapacidades, ausentismos, informativas de contratos y trabajadores reportados ante el sistema de Informativa de Contratos de Servicios y Obras Especializadas.
- INFONAVIT: Información de Contratistas mediante el Sistema de Información de Subcontratación.

Una vez entendido como es que se generan las inspecciones, es importante saber ¿Que es una inspección?, su definición se encuentra en la fracción III del artículo 2 del Decreto en el que definen la Inspección de la siguiente manera:

“Inspección: Acto de la Autoridad del Trabajo competente, mediante el cual se realiza la promoción y la vigilancia del cumplimiento a la legislación laboral, o bien se asiste y asesora a los trabajadores y patrones en el cumplimiento de la misma...”

Es relevante destacar que existen dos tipos de inspecciones, las ordinarias y las extraordinarias, si bien ambas se realizan por razones diferentes, también ambas se enfocan en la revisión de los mismos criterios que se encuentran en el artículo 10 del Reglamento, los cuales son: Condiciones Generales de Trabajo, Seguridad y Salud en el Trabajo, Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores y por ultimo aquellas otras reguladas por la legislación laboral, sin embargo; esto genera una discrepancia con lo que establece el Programa de Inspección del Trabajo ya que además adiciona la subcontratación.

Las inspecciones ordinarias son aquellas que se llevan a cabo de manera espontánea por parte de la STPS en días y horas hábiles y está a su vez se divide en tres tipos:

- Iniciales: Las que se realizan por primera vez, por ampliación o modificación de los centros de trabajo.
- Periódicas: Las que se realizan en intervalos de doce meses, aunque los plazos pueden ser modificados de acuerdo a las actividades que realizan y a su rama industrial, riesgo, número de trabajadores y ubicación.

Este tipo de inspección solo se enfocará en las NOM que le aplique al centro de trabajo inspeccionado, considerando los antecedentes de inspección.

- Comprobación: Son aquellas que se realizan para verificar que lo observado en las inspecciones anteriores se ha cumplido y para ello podrán realizarse en horas y días inhábiles.

² https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5662150&fecha=23/08/2022#gsc.tab=0

Las inspecciones extraordinarias son aquellas que se pueden realizar en horas y días inhábiles y se deben atender en el momento en que se apersone el inspector del trabajo, sin la necesidad de un citatorio previo, generalmente este tipo de inspecciones se realizan por denuncias, incumplimiento de las NOM, incidentes, accidentes, suspensión de labores en el centro de trabajo por declaratoria de contingencia sanitaria, quejas para la revisión de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades, así como verificación de cumplimiento, falsedad de documentos, derivados de inspecciones anteriores, entre otras.

El procedimiento para llevar a cabo una inspección es el siguiente:

- Entrega de citatorio previo con 24 horas de anticipación, para una inspección ordinaria.
- El inspector deberá identificarse, entregar la orden de inspección con firma de la autoridad competente indicando tipo de inspección, número y fecha, datos generales del patrón, así como la guía de sus principales derechos y obligaciones, realizará entrevistas tanto a los trabajadores, patrón o al representante que se designe para la atención de la inspección.
- El patrón deberá permitir el acceso al inspector, proporcionar información y documentación que le sea requerida.
- Una vez concluida la visita, se levantará acta de los hechos observados y el patrón o su representante podrá anotar lo que a su derecho convenga, dicha acta deberá ser firmada por el inspector, patrón o representante, además de dos testigos.
- Si derivado de la inspección y de acuerdo a lo asentado en el acta de hechos, la autoridad determina violaciones a la LFT y las NOM, notificara emplazamientos y plazos para su cumplimiento, en caso de no acreditar el resarcimiento de las observaciones, iniciara el procedimiento administrativo sancionador.
- El patrón una vez cumplido con las observaciones, alegatos y/o haber realizado el pago de las sanciones, se concluirá con la inspección, misma que podrá consultar su estatus a través del Sistema de Apoyo al Proceso Inspectivo³.

De acuerdo al artículo 31 del Reglamento, en caso de que el centro de trabajo reciba una inspección ordinaria y este cuente con treinta o menos trabajadores, no cuente con sucursales, así como que su prima de riesgo sea menor a la clase III a que se refiere el artículo 73 de la Ley del Seguro Social, no realicen actividades de transformación, manufactura de materias primas y no se empleen sustancias peligrosas, el inspector deberá señalarlo en el acta y realizar la visita en términos del artículo 18 y 19 del Reglamento en las que solamente deberá realizar la inspección de asesoría y asistencia técnica para que el patrón cumpla con los derechos laborales de acuerdo a las acciones preventivas o correctivas que determine, en el que además deberá indicar los plazos para cumplirlos, en el transcurso de estos plazos, podrá programar visitas de seguimiento y si derivado de estas visitas resultan incumplimientos, no se le aplicaran multas y solo se programara una inspección extraordinaria.

El patrón contara con cinco días hábiles para ofrecer pruebas a las observaciones que hayan sido asentadas en la acta aplicables a las materias de Condiciones Generales de Trabajo, Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores y por último aquellas otras reguladas por la legislación laboral.

Para la materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, la autoridad del trabajo podrá otorgar un plazo no mayor a treinta días hábiles para corregir los incumplimientos que se hayan identificado, de acuerdo a la rama industrial, grado de riesgo, numero de trabajadores y el riesgo que representa para los trabajadores, podrá autorizarse prorroga por treinta días hábiles siempre y cuando el patrón justifique que las irregularidades detectadas son derivadas de causas ajenas al centro de trabajo.

³ <https://siapiairprod.stps.gob.mx/>

Para determinar el importe de las sanciones a que se hará acreedor el patrón, se observará lo dispuestos en el artículo 60 del reglamento que menciona lo siguiente:

“ARTÍCULO 60. Para la cuantificación de las sanciones, las Autoridades del Trabajo, en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones, se sujetarán a las disposiciones de la ley que regule el procedimiento administrativo aplicable y, cuando resulte procedente, a las del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, a la Ley de Infraestructura de la Calidad, o bien, a las disposiciones de los Mecanismos Alternos a la Inspección, tomando en consideración:

- I. El carácter intencional o no de la acción u omisión constitutiva de la infracción;***
- II. La gravedad de la infracción;***
- III. Los daños que se hubieren producido o puedan producirse;***
- IV. La capacidad económica del infractor, y***
- V. La reincidencia del infractor”.***

Si bien la STPS cuenta con bases de datos confiables alimentadas por diversas dependencias, a través del programa SIDIL ha fortalecido sus mecanismos de vigilancia mediante la implementación del Sistema de Quejas y Accidentes Laborales (SIQAL). Esta plataforma funciona como un canal directo de comunicación entre las personas trabajadoras y la autoridad laboral, permitiendo reportar de manera ágil y sencilla posibles violaciones a los derechos laborales o accidentes ocurridos en los centros de trabajo. El SIQAL está diseñado para activarse en el momento en que se vulneren las condiciones laborales, se ponga en riesgo la seguridad o salud de los trabajadores, o se transgredan sus derechos. Derivado de esta herramienta, la información recabada permite realizar inspecciones laborales de manera más pronta, eficiente y oportuna⁴.

CONCLUSIÓN:

Es fundamental que los empleadores lleven a cabo auditorías internas con el objetivo de identificar y corregir deficiencias en sus sistemas de control interno, así como en el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y de seguridad social, conforme a las características específicas de su centro de trabajo. En ese sentido se recomienda implementar un programa de compliance laboral⁵, el cual permite gestionar de manera efectiva los riesgos asociados al funcionamiento de la organización y al cumplimiento de la normativa laboral vigente.

ACLARACIÓN

El contenido del presente estudio corresponde ilustrativamente a la opinión de los miembros de la Comisión de Seguridad Social y Laboral, del Colegio de Contadores Pùblicos “Universidad de Guadalajara, A. C.”, así como de sus colaboradores, cuyo objetivo es única y exclusivamente el dar a conocer al lector dicha opinión, sin que con ella se pretenda orientar, influir o bien coadyuvar en forma alguna con el interés particular del interesado.

⁴ <https://siqal.stps.gob.mx/>

⁵ <https://ccpudg.org.mx/wp-content/uploads/Boletin-57-SSy-L-COMPLIANCE-LABORAL.pdf>

ELABORADO POR LA COMISIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL Y LABORAL:

PRESIDENTE: C.P.C. y M.D.F. MARÍA CONCEPCIÓN GUZMÁN AGUILAR
VICEPRESIDENTE: L.C.P. y M.D.L.S.S. VICTOR VIAIRA FLORES
SECRETARIA: L.C.P. y M.D.L.S.S. EDITH URIBE MICHEL
TESORERO: L.C.P. y M.D.L.S.S. JOEL QUEZADA MARTINEZ
C.P.C. M.I. y ABOGADO FELIPE DE JESÚS ARIAS RIVAS
C.P.C. ANTONIO DE JESÚS ARCE ARÉCHIGA
L.C.P. MARÍA GARCÍA QUIÑONES
C.P.C. GERARDO GUTIÉRREZ HERNÁNDEZ
L.C.P., M.D.F. y M.S.S. GERARDO ERNESTO MARTINEZ CHÁVEZ
C.P.C. MARÍA DE LOURDES DE LA CRUZ PÉREZ.
COLABORADOR L.D. EMILIO LÓPEZ REYES Y LÓPEZ.

Usted puede consultar éste y otros boletines en:

<http://ccpudg.org.mx/servicios/boletines-seguridad-social-laboral/>