

¿Tu empresa tiene una resolución de la Secretaría del Trabajo? Estos son los mecanismos de defensa

A últimas fechas y debido a las diversas reformas en materia del trabajo, las autoridades laborales han incrementado las *Visitas de Inspección* en el orden Federal, las cuales, son efectuadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ejecutando actos que tienen como objeto llevar a cabo la revisión de temas, tales como los siguientes:

- Seguridad y salud en el trabajo
- Capacitación y adiestramiento
- Condiciones generales de trabajo
- Pago de aguinaldo
- Reparto de utilidades

Dichas visitas se generan con el fin de comprobar que el patrón siga los parámetros establecidos en la norma laboral, ejecutando el procedimiento administrativo previsto en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, bajo el cual, se llega a la conclusión de cumplimiento o incumplimiento.

Si la autoridad determina que **la empresa objeto de inspección no cumple con los puntos previstos en la orden de visita, emite una resolución definitiva** que debe estar debidamente fundada y motivada, dicha determinación puede ser por *Comparecencia* (cuando la empresa da respuesta a los requerimientos con base en la documentación solicitada) o bien, en *Rebeldía* (cuando la empresa se abstiene de actuar dentro del proceso), en ambas resoluciones **la autoridad impone una multa, o en su caso, puede llegar a ordenar el cierre de**

La fuente laboral.

Con el fin de que dicho acto administrativo no se vuelva una realidad jurídica, y que, por tanto, evitemos que genere una inminente afectación en la economía de la empresa inspeccionada, podemos lograr que la resolución impuesta sea combatida por diversos mecanismos de defensa, entre los que se encuentran:

- **Recurso de revisión:** Resulta ser el medio de defensa que se presenta ante la misma autoridad emisora de la resolución, el cual, deberá ser interpuesto dentro de los términos previstos en la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, y donde se harán valer las inconsistencias del procedimiento administrativo del que fue objeto la empresa. Su interposición puede ser opcional.
- **Juicio contencioso Administrativo o Juicio de Nulidad:** Se interpone ante el Tribunal Federal de Justicia Administrativa (al ser un acto emitido por una secretaría federal) dentro de los términos y vías previstas en la Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo. Dicho juicio puede ser promovido directamente contra la resolución emitida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o bien, llevar a cabo la interposición del recurso de revisión señalado en el punto previo, y una vez que se emita la resolución de este, en caso de no ser favorable, recurrir al aludido juicio de nulidad.
- **Juicio de amparo:** Es el procedimiento de defensa que resulta ser la última oportunidad de obtener una sentencia favorable que deje sin efectos la sanción impuesta, en caso de que los dos procesos de defensa antes mencionados no sean favorables para el gobernado.

Las resoluciones emitidas en el Procedimiento Administrativo Sancionador por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, **llegan a imponer sanciones por cantidades altas e**

incluso el cierre definitivo del centro de trabajo, por lo que sí a una empresa le determinaron alguna de dichas sanciones, deberá tomar en cuenta que existen los aludidos medios de defensa, aunque resulta medular acudir con un experto sobre el tema, para que busque dejar sin efectos las sanciones impuestas, a través de los argumentos jurídicos procedentes.



KASIA IBARRA RAMÍREZ

GERENTE DE CALIDAD ESTRATÉGICA

kasiaibarra@strategofirma.com