



AUDITORÍAS PREVENTIVAS

Estrategias para evitar sanciones de la STPS





En un entorno laboral cada vez más regulado y fiscalizado, las empresas mexicanas enfrentan una creciente presión por cumplir estrictamente con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y las Normas Oficiales Mexicanas expedidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). Con más de 52 mil inspecciones realizadas durante 2024 —un aumento del 17 % respecto al año anterior—, las sanciones económicas y legales se han convertido en una amenaza latente para empleadores de todos los tamaños.

En un entorno laboral cada vez más regulado y fiscalizado, las empresas mexicanas enfrentan una creciente presión por cumplir estrictamente con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y las Normas Oficiales Mexicanas expedidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). Con más de 52 mil inspecciones realizadas durante 2024 —un aumento del 17 % respecto al año anterior—, las sanciones económicas y legales se han convertido en una amenaza latente para empleadores de todos los tamaños. Frente a este panorama, las auditorías laborales preventivas emergen como una herramienta estratégica clave para mitigar riesgos, evitar multas onerosas y consolidar una cultura corporativa de cumplimiento proactivo. Francisco Udave, socio del área laboral en el despacho Santamarina + Steta, advirtió que “las auditorías internas no son solo una buena práctica, sino una necesidad operativa en este nuevo contexto regulatorio”. Según el experto, las multas por incumplimientos pueden ir de 50 a 5,000 veces la UMA, y hasta 50,000 UMAs en el caso de las cuestiones de subcontratación ilegal, lo que equivale a más de 5 millones de pesos. Esta realidad impone a las empresas un reto considerable que va más allá del simple cumplimiento formal: implica una revisión profunda de sus procesos internos, docu-

mentación y relaciones laborales. El desconocimiento o la negligencia en este ámbito no solo derivan en consecuencias económicas severas, sino que también pueden afectar la reputación y estabilidad organizacional a largo plazo. “Muchas veces las empresas no incumplen por mala fe, sino por desconocimiento. Simplemente es porque no sabía que tenía que contar con algún documento o protocolo dentro de mi estructura. Una auditoría permite identificar áreas de oportunidad antes de que una inspección oficial lo haga, cuando ya podría ser demasiado tarde”, explicó Udave. Esta afirmación revela la importancia de adoptar una visión preventiva y estratégica que permita detectar y corregir irregularidades antes de que se traduzcan en sanciones o conflictos mayores. Las auditorías internas no solo contribuyen a mejorar la gestión documental y operativa, sino que fomentan una cultura de transparencia y responsabilidad que impacta positivamente en la relación con los trabajadores y las autoridades regulatorias.

MULTAS MÁS ALTAS, MENOS MARGEN DE ERROR

Las cifras son contundentes; en 2024, la STPS impuso miles de sanciones principalmente por la falta de contratos escritos, incumplimientos en seguridad e higiene, y violaciones a dere-

chos básicos como el pago correcto del salario o las jornadas máximas de trabajo. Estas inspecciones, cada vez más rigurosas, ahora se acompañan de un enfoque menos tolerante y con sanciones en rangos medios y altos de la escala permitida por la ley. Este endurecimiento en la aplicación de sanciones refleja una política clara de la autoridad laboral por promover la formalización y el respeto irrestricto de los derechos laborales, frente a prácticas que históricamente han afectado a los trabajadores, como la subcontratación irregular o la omisión de pagos y prestaciones. Además de las revisiones ordinarias programadas, las inspecciones extraordinarias —desencadenadas por denuncias anónimas de trabajadores o sindicatos— se han vuelto frecuentes y sorpresivas. “Un día cualquiera puede llegar un inspector sin previo aviso para práctica una inspección extraordinaria”. La única forma de enfrentar eso con tranquilidad es tener la casa en orden, subrayó el socio. Esto obliga a las empresas a adoptar una cultura de cumplimiento permanente, en la que la documentación y los procesos estén siempre actualizados y disponibles para ser auditados en cualquier momento. La imprevisibilidad de estas visitas requiere que las organizaciones desarrollen protocolos claros y asignen responsabilidades específicas para gestionar la inspección sin contratiempos. Uno de los cambios más significativos es el aumento en el monto de las sanciones. Tras el ajuste de la Unidad de Medida y Actualización (UMA) en febrero de 2025, la multa máxima por prácticas indebidas de subcontratación —como no estar registrado en el REPSE o no formalizar contratos adecuados— se disparó hasta 5.66 millones de pesos por trabajador, una cifra sin precedentes, dependiendo de la gravedad y el tipo de violación, que incluyen desde la omisión de contratos hasta el uso indebido de la subcontratación para desarrollar actividades inherentes al negocio de la empresa. Este incremento considerable en las multas

refleja una política pública que busca desincentivar las prácticas laborales irregulares con mayor rigor, obligando a las empresas a destinar mayores recursos y esfuerzos a cumplir con la normatividad, para evitar costos que pueden poner en riesgo su viabilidad financiera.

EL RANGO DE SANCIONES POR TRABAJADOR VARÍA SEGÚN LA INFRACCIÓN:

Esta diversificación en las multas evidencia que no solo las grandes irregularidades conllevan sanciones elevadas, sino que incluso faltas consideradas menores tienen costos que pueden acumularse y representar un impacto económico significativo. Por ello, la atención meticulosa a cada área del cumplimiento laboral es indispensable para evitar sanciones y garantizar un ambiente de trabajo justo y legal.

LAS INSPECCIONES YA NO SON ALEATORIAS

Durante 2024 se realizaron más de 32,000 inspecciones ordinarias, con un enfoque particular en subcontratación. A esto se sumaron miles de inspecciones extraordinarias derivadas de denuncias anónimas, que representaron el 60 % de las revisiones en estados como Hidalgo, donde se contabilizaron 1,267 visitas y multas por 1.8 millones de pesos hasta agosto del mismo año. Este aumento en la fiscalización refleja un cambio en la estrategia de la STPS, que prioriza la identificación de irregularidades específicas mediante denuncias que alertan sobre posibles incumplimientos, lo que incrementa la probabilidad de detectar y sancionar irregularidades graves. Para 2025, la STPS proyecta alrededor de 43,000 inspecciones, de las cuales 8,600 serán ordinarias y más de 34,000 extraordinarias. Estas últimas se enfocarán especialmente en sectores de alto riesgo como el agrícola y el minero, priorizando casos de accidentes labo-

rales, condiciones de seguridad e higiene y cumplimiento con jornadas legales. Esta segmentación estratégica de la fiscalización indica que la autoridad está orientando sus recursos hacia los sectores con mayor incidencia de incumplimientos y riesgos para los trabajadores, fortaleciendo así la protección laboral en áreas vulnerables y tradicionales de alta exposición a accidentes y condiciones adversas.

AUDITORÍAS INTERNAS: LA MEJOR INVERSIÓN PREVENTIVA

Las auditorías laborales preventivas consisten en una revisión voluntaria, confidencial y exhaustiva de todos los procesos, documentos y protocolos relacionados con el cumplimiento de la normatividad laboral. A diferencia de una inspección oficial, esta práctica busca exclusivamente la mejora interna y permite a las organizaciones corregir fallas sin consecuencias legales inmediatas. Esto convierte a las auditorías en una herramienta de gestión valiosa, ya que no solo minimizan riesgos, sino que contribuyen a mejorar la eficiencia administrativa y a fortalecer la confianza interna.

ENTRE LOS PUNTOS MÁS VIGILADOS SE ENCUENTRAN:

- Expedientes completos del personal.
- Contratos individuales y colectivos, en su caso.
- Cumplimiento de la NOM-035 (riesgos psicosociales).
- Condiciones de seguridad e higiene.
- Pago correcto de PTU.
- Subcontratación legal y cumplimiento con el REPSE.

“Las auditorías ayudan a detectar omisiones documentales y fomentar mejoras en las condiciones laborales. Pero además, fortalecen la relación con los colaboradores, quienes perciben que el empleador se preocupa por

hacer las cosas bien”, señaló Udave. Esta dimensión humana es fundamental, pues un ambiente laboral donde se respeta la normatividad genera mayor compromiso, productividad y reduce la rotación de personal, factores clave para la competitividad empresarial.

EL NUEVO PARADIGMA: DE LA REACCIÓN A LA PREVENCIÓN

El cambio de enfoque es claro: las empresas deben pasar de una actitud reactiva a una estrategia preventiva. Esto implica integrar comités internos de cumplimiento, capacitar de forma continua a las áreas de Recursos Humanos y Jurídico, y adoptar herramientas digitales que mantengan la documentación al día. Más que una obligación, la prevención se convierte en un diferenciador competitivo que reduce costos y fortalece la sostenibilidad empresarial. El socio sugirió además establecer un protocolo de atención a inspecciones, que indique qué personas deben recibir al inspector, dón-



de se localiza la documentación clave y cómo actuar si parte de ésta se encuentra en oficinas remotas. Asimismo, recomienda contar con un protocolo de seguimiento para presentar observaciones, en un plazo máximo de cinco días hábiles, luego de que se cierre la inspección. La implementación de estos procesos organizados contribuye a manejar la inspección con mayor control y a minimizar el impacto de posibles observaciones, lo que puede traducirse en resoluciones más favorables.

“Improvisar en el momento de una inspección puede salir muy caro. Tener un plan claro y personal capacitado hace la diferencia entre una sanción y una resolución favorable”, afirmó.

SUBCONTRATACIÓN: EL PUNTO MÁS SENSIBLE

Uno de los temas con mayores implicaciones económicas es la subcontratación, especialmente después de la reforma de 2021 que prohibió la subcontratación de actividades preponderantes. El incumplimiento en este rubro puede derivar en sanciones de hasta 50,000 UMAs por cada irregularidad. Esta prohibición busca evitar abusos y proteger los derechos laborales, pero ha generado un entorno de complejidad para las empresas, que deben revisar detalladamente sus contratos y modelos operativos para garantizar el cumplimiento. “Este es, sin duda, el mayor foco rojo. Las auditorías deben incluir una revisión minuciosa del cumplimiento con el REPSE y otros requisitos como contratos de prestación de servicios, registros y reportes”, advirtió Udave. Una correcta revisión en esta área puede evitar sanciones millonarias y problemas legales que afectan gravemente la operación y reputación de las empresas.

MÁS NORMAS, MÁS RIESGOS

El marco legal laboral en México continúa evolucionando. La entrada en vigor de la NOM-037 sobre teletrabajo, la reforma de vacaciones dignas, y las discusiones actuales sobre la reducción de la jornada laboral, son ejemplos de nuevas disposiciones que incrementan las obligaciones patronales. Este dinamismo legislativo obliga a las empresas a mantenerse en constante actualización y flexibilidad, lo que implica inversión en capacitación, asesoría legal y sistemas de gestión. Estos cambios obligan a las empresas a mantenerse constantemente actualizadas y adoptar medidas inmediatas para evitar con-

tingencias. La falta de preparación no solo representa un riesgo económico, sino también reputacional, especialmente en sectores sensibles o altamente regulados. En un contexto global donde la responsabilidad social y el respeto a los derechos laborales son cada vez más valorados, el incumplimiento puede traducirse en pérdida de clientes, inversión y oportunidades de negocio.

CUMPLIMIENTO VOLUNTARIO Y BUENAS PRÁCTICAS LABORALES

La STPS ha promovido programas como el de Cumplimiento Voluntario y los Lineamientos para el Reconocimiento a las Buenas Prácticas Laborales. Estas iniciativas permiten que las empresas muestren su compromiso antes de ser objeto de una inspección formal, y representan un incentivo adicional para adoptar una cultura de cumplimiento continuo. Participar en estos programas puede traducirse en beneficios como menor número de inspecciones o criterios más flexibles en caso de observaciones. “Estas herramientas son subutilizadas. Muchas empresas ni siquiera las conocen, pero pueden ser claves para generar confianza con la autoridad y con los propios trabajadores”, apuntó Udave. Además de las ventajas regulatorias, el cumplimiento voluntario contribuye a fortalecer la imagen corporativa y a atraer talento, clientes e inversionistas interesados en empresas socialmente responsables.

EL PAPEL DE RECURSOS HUMANOS Y JURÍDICO

Las áreas de Recursos Humanos, Administración y Jurídico tienen un papel fundamental en la preparación y respuesta ante inspecciones. Son las responsables de resguardar y gestionar la documentación necesaria para acreditar el cumplimiento normativo. Udave recomienda que estas áreas trabajen de forma coordinada, tengan definidos roles específicos y cuenten con asesoría externa

disponible de forma inmediata si es necesario. La colaboración efectiva entre estas áreas permite una gestión integral y oportuna de riesgos, evitando respuestas improvisadas que pueden agravar la situación. “Tener una política de carpetas actualizadas, digitalizadas y de fácil acceso es una práctica sencilla, pero poderosa. El inspector no espera demasiado”, comentó. La digitalización y organización documental no solo facilitan la inspección, sino que mejoran la eficiencia interna, reducen errores y ahorran tiempo en procesos de auditoría o revisión. El endurecimiento de las inspecciones laborales en México es parte de una tendencia nacional e internacional hacia la formalización del empleo, la defensa de los derechos laborales y la responsabilidad empresarial. Las empresas que aspiran a consolidarse en este entorno deben cambiar el chip: la prevención ya no es una opción, es una estrategia competitiva. El mensaje es claro; invertir en auditorías laborales preventivas no solo evita sanciones millonarias, también fortalece la reputación, mejora el clima laboral y asegura una operación alineada con la legalidad. En un escenario donde el cumplimiento

normativo es cada vez más exigente, prepararse es sinónimo de sostenibilidad. “La cultura de cumplimiento no se improvisa. Se construye desde dentro, con procesos claros, personas capacitadas y visión estratégica”, concluyó Udave.



“LOS CAMBIOS LEGISLATIVOS SIEMPRE VAN A LLEVAR APAREJADA UNA POSIBILIDAD MÁS AMPLIA DE INSPECCIÓN POR PARTE DE LA SECRETARÍA YA SEA FEDERAL O ESTATAL”.