

La visita de verificación laboral: el riesgo silencioso que todo empresario debe anticipar

Cada segundo semestre del año, sin excepción, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) reactiva sus operativos de verificación en centros de trabajo de todo el país. Para muchas empresas, la llegada de un inspector es una sorpresa que se enfrenta con nervios, documentos incompletos y decisiones improvisadas en el momento. Para las empresas que cuentan con un **auditor legal preventivo y correctivo**, es simplemente un día más de operación: la visita ya estaba anticipada, la documentación ya estaba lista y el riesgo económico ya había sido neutralizado meses antes.

Este artículo explica, con rigor técnico pero en lenguaje directo para quien dirige un negocio, qué es una visita de verificación laboral, cómo se desarrolla y, sobre todo, qué puede hacer una empresa —antes, durante y después— para convertir un riesgo regulatorio en un evento operativo.

1. ¿En qué consiste la visita de verificación?

La visita de verificación, técnicamente llamada **Inspección del Trabajo**, es el mecanismo con el que la STPS constata que una empresa cumple con sus obligaciones laborales, con fundamento en los artículos 540 a 550 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) y en el Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones (RGITAS), vigente desde 2014 y reformado en 2022.

Para el empresario, lo relevante no es tanto la definición legal, sino su implicación de negocio: una Inspección del Trabajo es, en esencia, una **auditoría externa e imprevista** sobre el estado real de la operación laboral de la empresa. Y como toda auditoría externa, su resultado depende casi por completo de qué tan preparada estaba la empresa *antes* de que llegara el auditor.

Valor agregado de la auditoría preventiva: una empresa que ya fue auditada internamente por un especialista sabe, con meses de anticipación, cuáles son sus áreas de exposición —contratos vencidos, altas pendientes ante el IMSS, expedientes de seguridad e higiene incompletos— y llega a la visita con la ventaja de haber corregido lo corregible antes de que se convierta en un hallazgo oficial.

2. ¿Cuántas etapas tiene la visita?

La visita se desarrolla en tres momentos, y cada uno representa una ventana distinta de oportunidad o de riesgo para la empresa:

Etapas preparatoria. La autoridad define internamente qué va a revisar —lo que en la práctica se conoce como la "batería de verificación"— y emite la orden correspondiente. La empresa no participa en esta etapa, pero es precisamente aquí donde una auditoría preventiva marca la diferencia: mientras la autoridad decide qué revisar, la empresa bien asesorada ya sabe qué mostrar.

Etapas de práctica de la visita. El inspector acude al centro de trabajo para confirmar que lo que ocurre en la operación diaria coincide con lo que exige la ley. Cuenta con facultades amplias —revisar documentación, entrevistar personal, examinar instalaciones—, pero siempre dentro del objeto que marca la orden de inspección; ninguna empresa debe permitir que la diligencia se convierta en una revisión abierta sin límites.

Etapas de observaciones. La empresa recibe un plazo de **cinco días hábiles** para presentar pruebas adicionales y desvirtuar cualquier hallazgo. Es, literalmente, la última oportunidad administrativa antes de que el asunto se convierta en multa.

Valor agregado de la auditoría preventiva: contar con un auditor legal que conozca el reglamento permite anticipar el guion completo de la visita —qué va a preguntar el inspector, en qué orden, con qué documentos— y llegar a cada etapa sin improvisar, lo cual reduce drásticamente el margen de error humano en el momento de mayor presión.

3. ¿Qué puede ser objeto de verificación?

La autoridad puede revisar, entre otros rubros:

- Jornada, descansos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y pago oportuno del salario.
- Reparto de utilidades (PTU).
- Contratación formal: contratos individuales, altas ante el IMSS e Infonavit, reglamento interior de trabajo.
- Seguridad e higiene y cumplimiento de Normas Oficiales Mexicanas (NOM).
- Condiciones de trabajo de mujeres, personas menores de edad, personal doméstico, personas migrantes y otros grupos que la ley protege con especial atención.
- Capacitación y adiestramiento del personal.
- Libertad sindical y representatividad de la contratación colectiva.
- Situaciones de riesgo inminente para la vida o salud de los trabajadores.

En otras palabras: **prácticamente toda la operación laboral de la empresa es materia potencial de revisión.** Esto no debe leerse como una amenaza, sino como un mapa: es exactamente la misma lista de rubros que debería cubrir cualquier auditoría legal preventiva. Quien conoce este mapa con anticipación deja de ver la visita como una lotería y empieza a verla como un examen para el que ya estudió.

4. Diferencia entre visita ordinaria y extraordinaria

No todas las visitas dan el mismo margen de reacción, y esta diferencia es clave para entender por qué la prevención —y no la improvisación de último minuto— es la única estrategia verdaderamente segura.

Visita ordinaria. Es programada y periódica. La ley obliga a la autoridad a notificar un citatorio con al menos **24 horas de anticipación**, señalando fecha, hora, tipo de inspección y documentos a exhibir. Da, en teoría, un margen mínimo de reacción.

Visita extraordinaria. Se practica **sin previo aviso**, en cualquier momento, incluso en días u horas inhábiles. Procede cuando la autoridad tiene conocimiento de un riesgo inminente, recibe una denuncia, detecta indicios de incumplimiento o advierte inconsistencias en información previamente entregada por la empresa.

El punto crítico para el empresario: en la visita extraordinaria no hay 24 horas de gracia, no hay tiempo para "poner en orden" nada. La única forma de estar preparado para una inspección extraordinaria es estarlo permanentemente, y eso solo lo garantiza una auditoría legal preventiva que mantenga la operación en regla todos los días del año, no solo cuando se anuncia una visita.

5. Por qué es crítico atender la visita con pruebas y aprovechar los cinco días de observaciones

Este es, probablemente, el punto de mayor impacto económico de todo el proceso. El acta que levanta el inspector tiene, por ley, **presunción de certeza**: lo que ahí se asienta se tiene por verdadero salvo que la empresa lo desvirtúe con pruebas. Si la empresa guarda silencio

durante el plazo de cinco días hábiles, en la práctica está aceptando los hallazgos y allanando el camino a la multa.

Dicho en términos de negocio: esos cinco días son la ventana más barata y más rápida para resolver una contingencia laboral. Resolverla ahí cuesta, en tiempo y dinero, una fracción de lo que cuesta después, cuando el asunto ya escaló a multa y eventualmente a litigio.

Valor agregado de la auditoría correctiva: un despacho o especialista que ya conoce el expediente de la empresa —porque la ha auditado antes— puede reunir y presentar las pruebas correctas dentro del plazo con mucha mayor velocidad y precisión que alguien que ve el caso por primera vez el día que llega el acta. En este punto, la rapidez de reacción es, literalmente, dinero.

6. Tipo de pruebas que se pueden ofrecer

Dado que el plazo es corto, la prueba debe ser fundamentalmente documental y estar lista de antemano, no improvisarse:

- Contratos individuales de trabajo, altas y modificaciones salariales ante IMSS e Infonavit.
- Recibos de nómina, controles de asistencia y comprobantes de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y utilidades.
- Reglamento interior de trabajo, políticas internas y constancias de capacitación.
- Certificados o dictámenes de cumplimiento de Normas Oficiales Mexicanas emitidos por organismos de evaluación de la conformidad.
- Evidencia técnica en materia de seguridad e higiene: bitácoras, estudios de riesgo, constancias de capacitación.
- Fotografías o videos que acrediten las condiciones físicas del centro de trabajo.

El detalle que muchos empresarios ignoran: presentar información falsa o distinta a lo observado por el inspector se presume como conducta intencional y agrava la sanción. Por eso la prueba no debe fabricarse en cinco días bajo presión: debe **existir ya**, como resultado de una gestión documental ordenada y de auditorías periódicas que mantengan el expediente laboral siempre actualizado y defendible.

7. El procedimiento sancionador

Si al vencer el plazo de observaciones persisten incumplimientos no desvirtuados, la autoridad instaura el procedimiento sancionador:

1. **Emplazamiento** formal a la empresa, detallando los hechos, el fundamento legal y otorgando un plazo no menor a **quince días hábiles** para contestar o comparecer a audiencia.
2. **Valoración** de las pruebas ya ofrecidas.
3. Si la empresa no responde, el procedimiento continúa **en su rebeldía**, dándose por ciertos los hechos imputados.
4. **Resolución** que, de confirmarse el incumplimiento, impone una multa cuantificada en Unidades de Medida y Actualización (UMA), conforme a los artículos 992 y siguientes de la LFT.

El costo oculto de llegar hasta aquí: para cuando el procedimiento sancionador se activa, la empresa ya perdió las dos oportunidades más económicas de resolver el asunto —la visita misma y el plazo de cinco días—. A partir de este punto, el caso requiere estrategia jurídica formal, tiempo de gestión y, casi siempre, una multa que pudo evitarse o reducirse con atención oportuna en etapas previas.

8. La impugnación en juicio de nulidad

Aquí ocurre uno de los errores más costosos que comete el empresario sin asesoría especializada: cuando llega una multa laboral, el instinto es acudir a un abogado laboral o a instancias del ámbito laboral tradicional. Pero la multa derivada de una Inspección del Trabajo es un **acto administrativo**, no laboral, y su defensa corresponde al **juicio de nulidad (juicio contencioso administrativo)** ante el Tribunal Federal de Justicia Administrativa (TFJA), no ante tribunales laborales.

Promover el medio de defensa equivocado puede significar perder el asunto por un tecnicismo de competencia, sin que se llegue siquiera a analizar si la multa era justa o desproporcionada. En el juicio de nulidad pueden combatirse, entre otros aspectos, la incompetencia de la autoridad, vicios en el acta o en el emplazamiento, la indebida valoración de las pruebas ofrecidas oportunamente y la desproporción de la sanción.

Por qué la prevención sigue siendo más rentable que el litigio: ganar un juicio de nulidad es posible, pero implica tiempo, honorarios y, sobre todo, la incertidumbre propia de cualquier proceso jurisdiccional. Ninguna de esas variables existe cuando la empresa nunca llega a esta etapa porque su auditoría preventiva evitó el hallazgo desde el origen.

Conclusión: convertir el riesgo regulatorio en ventaja competitiva

La visita de verificación laboral no es un evento aislado ni una mala suerte administrativa: es una constante previsible del entorno regulatorio mexicano, y como toda constante previsible, es gestionable. La empresa que trata el cumplimiento laboral como un gasto reactivo —resolverlo solo cuando llega el inspector— siempre pagará más, en dinero y en tiempo, que la empresa que lo trata como una inversión permanente a través de una **auditoría legal preventiva y correctiva**.

Contar con un auditor legal especializado significa, en términos prácticos, llegar a cada visita —ordinaria o extraordinaria— con la documentación lista, aprovechar al máximo el plazo de cinco días cuando aparece un hallazgo, y evitar que un asunto administrativo menor se convierta en una multa, un procedimiento sancionador o un juicio de nulidad. En un entorno donde la autoridad laboral intensifica sus operativos cada semestre, la pregunta relevante para todo empresario ya no es *si* llegará una visita de verificación, sino **si su empresa estará lista cuando llegue**.

Fuentes normativas y de referencia

- Ley Federal del Trabajo, Título Once, Capítulo V "Inspección del Trabajo", artículos 540 a 550, y artículos 992 y siguientes (sanciones).
- Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones (RGITAS), Diario Oficial de la Federación, 17 de junio de 2014, reformado mediante Decreto publicado el 23 de agosto de 2022.
- Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo.
- Ley Orgánica del Tribunal Federal de Justicia Administrativa.
- Criterios jurisdiccionales sobre la naturaleza administrativa (no laboral) de las multas impuestas por autoridades del trabajo en ejercicio de facultades de inspección y sanción, y su impugnabilidad mediante juicio contencioso administrativo ante el TFJA.

Este artículo tiene fines informativos y de divulgación; no sustituye la asesoría legal especializada para casos concretos.