



INSPECCIONES LABORALES

Diez aspectos clave y siete pecados capitales

AMEDIRH

México, D.F., 26 de noviembre de 2014

Las 10 recomendaciones clave

1. Anticípese, haga su propia inspección laboral interna con el rigor que lo haría la autoridad;
2. Segmente y planifique su revisión por las áreas de cumplimiento que contempla la autoridad, CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO, CAPACITACIÓN ADIESTRAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD, así como SEGURIDAD SALUD y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO;
3. Paso a paso, evalúe en requisito por requisito el grado cumplimiento y su vigencia: completo, parcial, incumplimiento;
4. Ideas al vuelo, al momento de evaluar cada requisito, anote ideas, personas y formas para solventarlo (considere los comentarios o sugerencias de los responsables del área);
5. Calificación, haga un concentrado del grado de cumplimiento de todos los requisitos, segmento por costo de tiempo y dinero en el cumplimiento, por área, incluso por consecuencias económicas acarreadas por una multa en caso de no hacerlo;

Las 10 recomendaciones clave

6. Priorice, establezca un plan de acción maestro atendiendo inmediatamente los incumplimientos que se solventen elaborando constancias documentales internas, seguidos de aquellos para los que se requiera la intervención de terceros, programándolos según las posibilidades lo permitan, pero sin caer en el incumplimiento;
7. Delegue, haga partícipes de la regularización a sus colaboradores a través de indicaciones, tareas y fechas de cumplimiento precisas;
8. Supervise, haga reuniones periódicas exclusivas de seguimiento con todas las áreas involucradas para corroborar avance y cumplimiento e impedir desviaciones;
9. Inspecciónese periódicamente, sin previo aviso a las áreas a fin de recoger avances y que las acciones de observancia de la ley se hagan un hábito en el centro de trabajo;
10. Plan de mantenimiento, ha invertido mucho en regularizarse, conserve su situación de cumplimiento a través de un plan de seguimiento calendarizado.

Los 7 pecados de las inspecciones laborales

1. Omitir el diagnóstico del grado de cumplimiento;
2. Soslayar documentar el cumplimiento de obligaciones;
3. Desorganización y dispersión documental para acreditar cumplimiento;
4. Dejar de dar seguimiento a medidas correctivas;
5. Postergar la elaboración de evidencia documental, propiciando la acumulación de documentos y formatos por elaborar;
6. No acudir a expertos para que le auxilien en el cumplimiento de la normativa laboral;
7. Impedir la inspección;