

Reglamento interior, vital para cumplir las NOM-035 y NOM-036

Los deberes previstos en estas normas son lineamientos técnicos que no deben ser integrados en las estipulaciones de los contratos individuales o colectivos de trabajo

Las Normas Oficiales Mexicanas NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención (NOM-035), cuyo objetivo es fijar las reglas para la identificación, el análisis, y la prevención de los factores de riesgo psicosocial (FRP) y la NOM-036-1-STPS-2018, Factores de riesgo ergonómico en el Trabajo-Identificación, análisis, prevención y control. Parte 1: Manejo manual de cargas, establecen diversas obligaciones patronales y obreras, encaminadas al cuidado de la salud física y psicológica del sector obrero, en el ámbito del trabajo.

En nuestra opinión, *los deberes previstos en estas normas son lineamientos técnicos que no deben ser integrados en las estipulaciones de los contratos individuales o colectivos de trabajo, sino ser parte del reglamento interior de trabajo* (puntos 5 y 6, NOM-035-STPS-2018 y NOM-036-1-STPS-2018).

Esto es así, porque el reglamento interior de trabajo (RIT), según lo previsto en el 423, fracciones I, II y III de la LFT, puede disponer las conductas que se esperan de las partes y que generen una interacción en armonía entre estas, en temas tales como:

-) lapsos de los trabajos y descansos
-) limpieza de los sitios de labores y la maquinaria
-) uso de asientos o sillas; las normas para prevenir los riesgos profesionales
-) términos en que se aplicarán los exámenes médicos, y
-) medidas disciplinarias

Derivado de ello, es viable señalar en el RIT algunas de las hipótesis relacionadas con las cargas que las NOM ordenan, sin que esto se considere como una extralimitación a la restricción indicada en el precepto 422, segundo párrafo, en virtud de que solo se hará referencia a las NOM.

Por ende, de forma enunciativa, mas no limitativa, se recomiendan enseguida dichos casos, dentro de los apartados del RIT:

-) *obligaciones del personal*, precisar las de: **someterse a los exámenes médicos indicados por las normas vigentes** en la organización o en razón de la exposición a los factores de riesgo inherentes a las actividades que desarrolla; conocer y actuar conforme a los reglamentos o disposiciones en el ámbito de la seguridad e higiene laboral de la empresa, y mantener la limpieza de los espacios de trabajo y equipos
-) *medidas de seguridad y salud en el trabajo*, prever las de: dar a conocer al empleador o su jefe inmediato que sufrió de un accidente de trabajo, y
-) *medidas disciplinarias*, según el numeral 423, fracción X de la LFT, plantear las sanciones aplicables, que pueden consistir en la amonestación, la suspensión de los servicios prestados sin goce de salario por un plazo no mayor a ocho días, o la rescisión patronal sin responsabilidad para el empleador, por una causa imputable al colaborador, cuando la acción obrera incurra en alguna de las causales del numeral 47 de la LFT

Para darle validez al RIT, es indispensable que sea elaborado por la Comisión Mixta de RIT y depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) competente, hasta que no sea creado el Centro Federal de Conciliación y Registros Laborales, y luego difundirlo entre el personal, dentro de los ocho días siguientes a su depósito.

Como se observa, las conductas impuestas a los trabajadores en las NOM con el RIT pueden implicar ya sea la imposición de las medidas disciplinarias referidas en el mismo RIT, o la rescisión de la relación laboral cuando estos incurran en las causales: de falta probidad; que, con su actuación, imprudente o descuidada inexcusable, el subordinado comprometa la seguridad del centro o quienes estén en él, o la de negarse a adoptar las medidas preventivas o seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades, previstas en la LFT (art. 47, fracc. II; VII; VIII, y XII, LFT).

En estos últimos casos, el empleador debe entregar al infractor el aviso rescisorio correspondiente o requerir a la JCA competente, que se lo notifique –para ello se debe manifestar el último domicilio del rescindido–. En consecuencia, se debe cubrir al subordinado el finiquito correspondiente (partes proporcionales de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo), así como 12 días de salario por cada año de servicio prestado por concepto de prima de antigüedad –arts. 76; 80; 87, y 162, fracc. III, LFT–.

Finalmente, se debe tener presente que con independencia de que se cree un conjunto de lineamientos que generen una fuente de obligaciones, la previsión en el RIT soporta y fortalece la cultura de salud laboral que se requiere para proteger la integridad del capital humano, y consecuentemente, no afectar la productividad del empresariado