

BOLETIN INFORMATIVO

CON NOVEDADES EN EL FRENTE...

NUEVO REGLAMENTO FEDERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El pasado 14 de febrero de 2015 entró en vigor el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, mismo que abroga el anterior Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.

Este reglamento establece nuevas obligaciones patronales, siendo las principales las siguientes:

- ☞ Contar con un Diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo y los estudios y análisis de riesgos correspondientes.
- ☞ Integrar un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en relación a dicho diagnóstico.
- ☞ Garantizar la prestación de los servicios preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ☞ Llevar a cabo acciones de reconocimiento, evaluación y control de los contaminantes del ambiente laboral.
- ☞ Aplicación de exámenes médicos al personal ocupacionalmente expuesto.
- ☞ Proporcionar a los trabajadores el equipo de protección personal e informarles de los riesgos a que están expuestos.

- ☞ Contar con los dictámenes, informes de resultados y certificaciones de cumplimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo en términos de las Normas Oficiales Mexicanas correspondientes.
- ☞ Confirmar que los contratistas cumplan con las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo cuando presten servicios en sus instalaciones.

El Reglamento refiere disposiciones adicionales para la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo mayores obligaciones respecto de trabajos en espacios confinados y en altura, mantenimiento de instalaciones eléctricas, electricidad estática, soldadura y corte, conducción de vehículos motorizados, entre otros, como complemento con las normas aplicables.

De igual forma, el Reglamento modifica las disposiciones específicas sobre:

- ☞ La protección a mujeres en estado de gestación o de lactancia y menores de edad por virtud del cual se prohíben llevar a cabo diversas actividades que puedan llegar a ser consideradas como peligrosas e insalubres.
- ☞ Se adicionan disposiciones específicas con la intención de proteger la integridad física y salud de los trabajadores con discapacidad y trabajadores del campo imponiendo diversas obligaciones a los patrones.
- ☞ Se establecen obligaciones a los patrones para promover un entorno organizacional favorable y para la prevención de la violencia laboral,

debiendo definir políticas y adoptar medidas preventivas en términos del Reglamento.

- ✍ Se señala la obligación de incorporar acciones y programas para la promoción de la salud y prevención de adicciones que deberán incorporarse en el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con los lineamientos correspondientes.
- ✍ Se adiciona un listado sobre las clasificaciones de las Enfermedades de Trabajo, destacando una nueva clasificación de las incapacidades permanentes resultantes de los riesgos de trabajo los trastornos mentales. Lo anterior deberá ser considerado por el Instituto Mexicano del Seguro Social en el momento de la calificación de enfermedades de trabajo.
- ✍ Se crea el programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, señalando que se implementarán Módulos para la Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo así como nuevas normas sobre vigilancia y evaluación del cumplimiento de la normativa.
- ✍ La Comisión Consultiva de Seguridad e Higiene en el Trabajo será sustituida por la Comisión Consultiva de Seguridad y Salud en el Trabajo, que tendrá por objeto co-ayudar en el diseño de la política nacional en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo; proponer reformas y adiciones al presente Reglamento y a las Normas, así como estudiar y recomendar

medidas preventivas para abatir los Riesgos en los Centros de Trabajo.

- ✍ Las multas en caso de incumplimiento a las disposiciones del Reglamento aumentan hasta 5000 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, es decir hasta \$350,500.00.

De acuerdo con la información proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, aparentemente se ha determinado llevar inspecciones en materia laboral y de seguridad y salud en el trabajo con el siguiente criterio de prioridad:

- ✍ Aquellos centros de trabajo que tengan un mayor número de incidencias registradas en el Instituto Mexicano del Seguro Social.
- ✍ Aquellos centros de trabajo que cuenten con diversas demandas ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- ✍ Aquellos centros de trabajo que cuenten con quejas en las Direcciones de Inspección y en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

INMINENTE MODIFICACIÓN AL ARTÍCULO 33 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El Pleno de la Cámara de Diputados aprobó recientemente el Dictamen a la Iniciativa con Proyecto de Decreto que adiciona un segundo párrafo al artículo 33 y un segundo párrafo al artículo 1006 de la Ley Federal del Trabajo.

En éste sentido, la Mesa Directiva informó que se recibió de la Comisión de Trabajo y Previsión Social una propuesta de modificación a la redacción del artículo 33 y 1006 de la Ley en comento; dicha propuesta fue avalada por el Pleno de la Cámara, quedando la redacción de la siguiente manera:

“Artículo 33.

...

Queda prohibido obligar a los trabajadores a firmar documentos en blanco que impliquen renuncia de derechos o impongan obligaciones al trabajador. En caso de que el trabajador sea obligado a la firma de documentos en blanco podrá acudir ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo o ante las oficinas de la Inspección del Trabajo local o federal a denunciar el hecho, dentro de un plazo de 30 días a partir de la fecha de contratación. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo o la Inspección del Trabajo local o federal conservarán en secreto dicha denuncia para el caso de que fuere necesario aportarla como un elemento que podrá ser utilizado como prueba por parte del trabajador. En caso de quedar acreditado en el juicio correspondiente el dicho trabajador, el patrón se hará acreedor a la sanción prevista por el artículo 1006.”

“Artículo 1006...

...

Se consideran documentos falsos aquellos que, a petición del patrón o de sus representantes, hayan sido firmados en blanco por el trabajador. Las sanciones

previstas en el párrafo anterior se aplicarán sin perjuicio de la responsabilidad penal que pueda derivar de estos hechos.”

Cabe mencionar que la sanción mencionada en el artículo 1006 es de una pena de prisión de 6 meses a 4 años y una multa de 125 a 1900 veces el salario mínimo del D. F.

Anticipamos que, considerando el contenido y valor político que tienen estas reformas y adiciones, los Senadores también la aprobarán, pues será *políticamente correcto* el así hacerlo.

Estas reformas pueden tener un efecto adverso a las empresas serias, responsables y cumplidoras de la normatividad legal. Sabemos que nuestros clientes no incurren en prácticas como la que describe la venidera adición; sin embargo, un trabajador, actuando de mala fe y en complicidad con un abogado, podría después de haber sido contratado, seguir el procedimiento descrito en la reforma al 33, sabiendo que después, en el futuro, cuando en una eventual terminación amigable firmase una carta renuncia, podría atacarla de nula, por el antecedente mencionado, y ganar así in cuantioso juicio.

Quienes representemos al sector privado estamos realizando las gestiones requeridas para lograr la modificación requerida frente al Senado de este efecto negativo.