

**Fuente:** Academia UDLAP

**Fecha:** 10 de enero de 2020

**Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. La Norma Oficial Mexicana 035-2018. Identificación, Análisis y Prevención.**

**Autor:** Dr. Alejandro José Ramírez López. Profesor de tiempo completo del Departamento de Derecho de la UDLAP

Los riesgos en el trabajo, como enfermedades y accidentes, son generados muchas veces por la actividad en el centro de trabajo, o fuera de él, pero propiciados por éste. El estrés que causan las presiones, el acoso, el bullying, el mobbing, la violencia y conductas antiéticas, elementos del ambiente laboral, son factores que, si bien desde hace décadas se conocían, en los últimos años han cobrado una mayor relevancia, conforme la psicología organizacional ha aportado elementos para hacernos ver con mayor claridad la importancia de estos factores en nuestro desempeño.

La salud laboral es uno de los derechos de todos los trabajadores en el marco de los derechos humanos (tanto el trabajo como la salud son, no debemos olvidarlo, derechos humanos de diversa tipología, lo que remarca su importancia: derechos humanos con dimensión e implicaciones individuales, sociales, solidarias, políticas y económicas).

La NOM-035 publicada en 2018, que se venía gestando desde hace algunos años, entró en vigor en octubre de 2019, y a partir de 2020 todas las empresas, micro, pequeñas, medianas, grandes, nacionales y extranjeras, tendrán que atenderla e incorporarla en sus prácticas cotidianas de orden laboral.

**MARCO LEGAL APLICABLE**

Muchas empresas tienen dudas razonables: ¿cómo implementar la NOM?, ¿qué requisitos legales se debe cumplir para no incurrir en ningún tipo de responsabilidad?, ¿quién se tiene que hacer cargo de su aplicación y seguimiento?, ¿qué informes se tienen que rendir?, ¿se debe contratar personal especializado en el tema?, ¿deben pagarse tratamientos psicológicos a trabajadores? Éstas y otras interrogantes son las que hemos escuchado recientemente, y trataremos de dar algunas respuestas.

Sin duda, es un factor beneficioso para todos (incluso para la parte patronal, ya que ellos también están sujetos al mismo clima organizacional, pero, además, por los beneficios que su aplicación supondrá en términos económicos).

Su aplicación no supone grandes erogaciones, más bien debe verse como una inversión, pues sin duda, cualquier peso que se invierte en «seguridad e higiene laboral» se traduce directa e indirectamente en, por lo menos, el doble de rendimiento y ganancias: menos siniestralidad laboral, ausentismo, accidentes, mejores ánimos y disposición a cumplir las obligaciones e incluso a rendir más de lo estrictamente necesario (todo esto tiene un valor agregado en términos de productividad y calidad en la elaboración de bienes y prestación de servicios).

La NOM-035 encuentra su fundamento legal en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diversos artículos le son aplicables, por ejemplo: el art. 4, 5, el 16, el 73 (fracc. X), el 123, el 133, entre otros. Todos relacionados con temas de salud profesional, laboral y empresarial, igualmente algunos otros sobre las facultades de diversas autoridades para regular o aplicar dicha norma. También podríamos citar varios tratados internacionales y declaraciones de organismos tales como la OIT, LA OMS, OCDE, entre otros, vinculados al trabajo, la seguridad e higiene, la salud laboral, la competitividad, la dignidad de las personas, defensa de los derechos de las mujeres y menores, etc. Entre las leyes, destacan: La Ley Federal de Metrología y Normalización (arts. 3, 40), Ley Federal del Trabajo (arts. 472 a 512), Ley General de Salud (arts. 1, 1bis, 2, 72 a 77), Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (arts. 34 y 40), Ley de Acceso a la Información y Protección de Datos Personales en manos de Particulares, Ley Federal de Procedimiento Administrativo. Debemos citar igualmente otras NOM relacionadas: 019 (sobre las Comisiones de Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo), 030 (sobre servicios preventivos en materia de salud y seguridad) y 025 (sobre igualdad de trato en el trabajo, sobre todo para las mujeres, personas con discapacidad, personas con diversos orígenes étnicos, etc.). Es importante contextualizar en todo el marco legal la importancia de la NOM 035 en comento, y tener claro también la forma en que se debe implementar.

#### **LA NOM-035 MARCA DOS ETAPAS DE IMPLEMENTACIÓN:**

La primera a partir del 23 de octubre de 2019 (actualmente ya en vigor), y la segunda, a partir del 23 de octubre de 2020.

La primera indica que se debe: establecer una política de atención a los riesgos psicosociales en la empresa -determinando las medidas de prevención-, identificar a los trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos y difundir la información entre los trabajadores sobre la importancia de la NOM.

Dejaremos para otro momento los comentarios para la segunda etapa.

#### **LA FORMA DE IMPLEMENTAR LA NOM-035**

Varía según la empresa o centro de trabajo en función del número de trabajadores: menos de 15, de 16 a 50, más de 50. Esto implica obligaciones graduales para los patrones, en las que básicamente deben identificar factores de riesgo psicosocial, para después estar en condiciones de analizarlos y prevenirlos, para además promover un mejor entorno organizacional, más favorable en cada centro de trabajo. Si bien los patrones tienen la obligación de implementarla, para evitar ser sancionados por la autoridad laboral con multas, también los trabajadores tienen ciertas obligaciones al respecto: observar las medidas de prevención que les indiquen, colaborar para contar con un entorno organizacional favorable y evitar actos de violencia, participar en la identificación de factores de riesgo y en la evaluación del entorno, someterse a los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas que se determinen, etc.

Por lo pronto, la principal obligación de las empresas es iniciar la implementación del cuestionario de la fase I de la NOM-035 sobre hechos traumáticos. Su aplicación es urgente, pues deriva de las

obligaciones vigentes ya desde octubre de 2019, y pueden comenzar las visitas de la autoridad laboral para revisar el cumplimiento en su implementación.

Las empresas no están obligadas a contratar psicólogos especialistas, ni a pagar los tratamientos médicos o psicológicos de los trabajadores, todo esto se debe canalizar a través de las instituciones de seguridad social, los médicos de las empresas, o bien, los seguros médicos privados.

Las empresas deben hacer el diagnóstico, a través de la aplicación del cuestionario que la NOM-035 contiene.

## ¿CUÁLES SON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES?

Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos, del ciclo sueño-vigilia

- Estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo o el tipo de jornada o exposición a acontecimientos traumáticos severos o actos de violencia laboral hacia el trabajador.

Esto comprende, por ejemplo:

- Condiciones peligrosas o inseguras sobre el trabajo
- Cargas de trabajo que exceden la capacidad del trabajador
- Falta de control sobre el trabajo mismo
- Jornadas extenuantes
- Rotación de turnos
- Interferencia en la relación trabajo-familia
- Liderazgos negativos
- Relaciones negativas en el trabajo
- Acoso
- Hostigamiento
- Malos tratos

## CONCLUSIONES

Algunas breves recomendaciones a las empresas

Analizar la conveniencia de aplicar la nom-035, puesto que puede representar mejoras para todos, no sólo en salud y seguridad, sino también en cuanto a rendimiento se refiere; por lo tanto, ver a la NOM-035, no como una carga, sino como una inversión.

Informar a los trabajadores sobre la importancia de la NOM-035 y su implementación.

Iniciar la fase de aplicación del cuestionario Sobre hechos traumáticos (para ello pueden contar con asesoría especializada y lograr así una correcta aplicación de la NOM-035, lo que permitirá demostrar ante cualquier autoridad laboral que se ha cumplido cabalmente con la norma).

Mantener en debido resguardo toda la información confidencial de la situación de salud de los trabajadores, para evitar incurrir en responsabilidades sobre el tratamiento de información confidencial en manos de particulares.

Habilitar buzones de quejas y sugerencias para la mejora del clima organizacional en la empresa y resguardar –igualmente– dicha información de manera confidencial.

Hacer un debido seguimiento en el caso de visitas a los centros de trabajo de las autoridades laborales al respecto, conociendo cómo participar y analizar las actas que derivan de dichas inspecciones.

## Referencias

- [1] NOM 035. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo: Identificación, análisis y prevención. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de octubre de 2018.
- [2] Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (diversos artículos).
- [3] Ley Federal del Trabajo (diversos artículos).
- [4] Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (diversos artículos).

**Acerca del autor:** Dr. Alejandro José Ramírez López. Profesor de tiempo completo del Departamento de Derecho de la UDLAP. Doctor en Derecho por la Universidad de Navarra, España. Antiguo servidor público en dependencias del gobierno federal por doce años (SPP, INBA, Cámara de Diputados, ISSSTE, SRE, SCT, SECONOMÍA y SEP). Conferenciante y consultor en temas de Derecho Público. Miembro fundador de diversos centros de investigación en México y España. Se especializa en: derecho internacional, derecho, constitucional, derecho a la salud, derecho administrativo y derecho laboral.

Tags: [Academia UDLAP](#), [Alejandro José Ramírez López](#), [NOM-035 Riesgos de trabajo, enfermedades, accidentes, centros de trabajo, bullying, mobbing, ambiente laboral, psicología organizacional, salud laboral, derecho de los trabajadores, análisis, prevención, identificación, riesgos psicosociales](#).