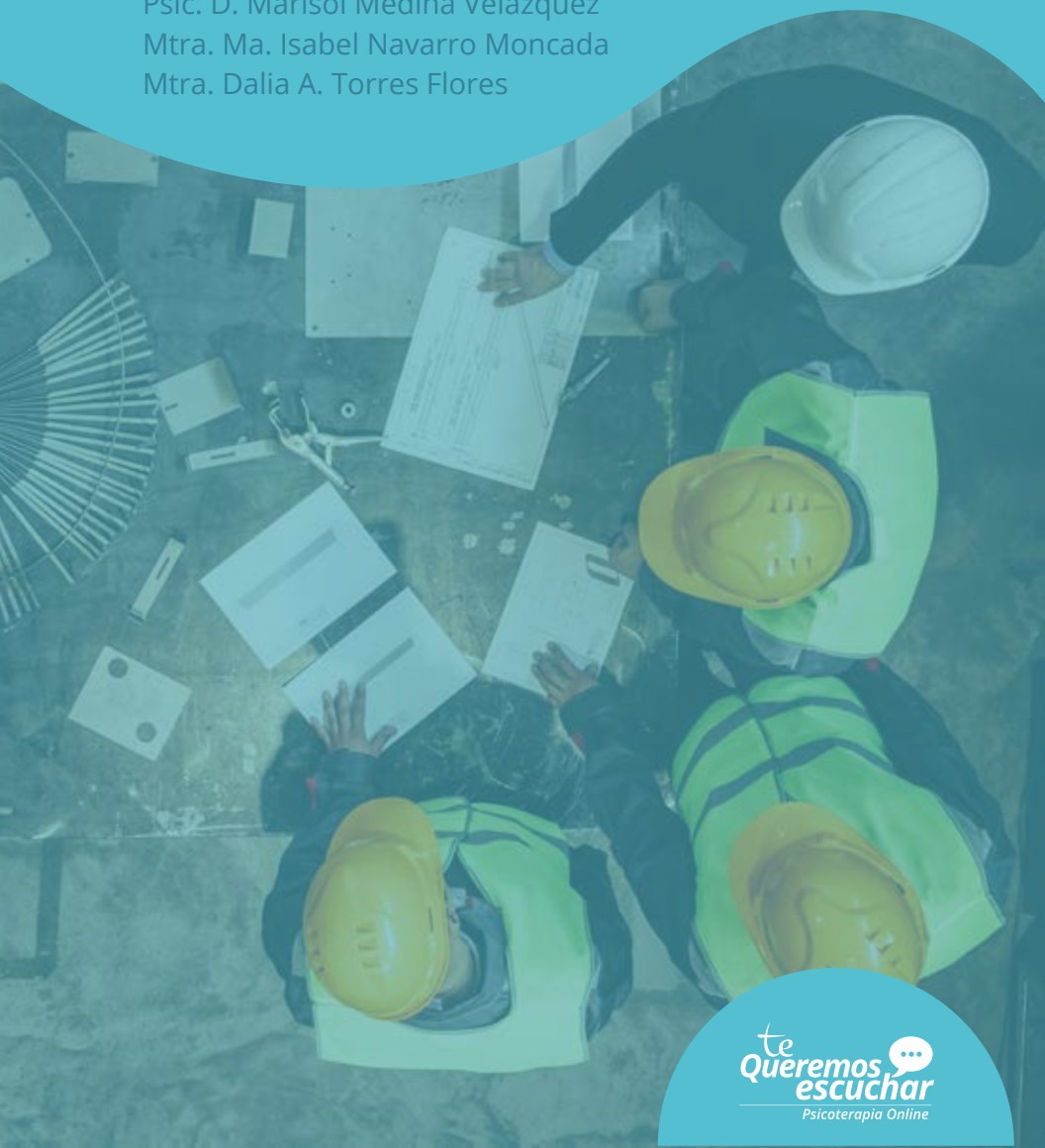
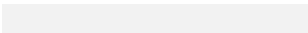



8 PREGUNTAS PARA ENTENDER LA NOM-035

Psic. D. Marisol Medina Velázquez
Mtra. Ma. Isabel Navarro Moncada
Mtra. Dalia A. Torres Flores





8 PREGUNTAS PARA ENTENDER LA NOM-035

Psic. D. Marisol Medina Velázquez

Mtra. Ma. Isabel Navarro Moncada

Mtra. Dalia A. Torres Flores



Índice

Prólogo

1 ¿De dónde surge?

2 ¿Cuál es el objetivo?

3 ¿Cuáles son las obligaciones del patrón?

3.1 ¿Podemos hacerla nosotros mismos o necesitamos ayuda de alguien más?

3.2 ¿Cuándo la tenemos que cumplir?

3.3 Ya cumplimos con el sello "Socialmente responsable" y/o "Clima Laboral", ¿Con eso basta?

4 ¿Qué evalúa la NOM-035?

4.1 Factores Psicosociales

4.2 Factores de Riesgo Psicosociales

4.3 Riesgos Psicosociales

5 ¿Cómo hacer la evaluación?

5.1 ¿Qué instrumentos se pueden emplear?

5.2 ¿Los cuestionarios son anónimos?

5.3 ¿Es posible utilizar instrumentos diferentes a los propuestos por la norma?

6 ¿Qué hacer con los resultados que se obtienen?

6.1 ¿Qué es el Programa SOLVE?

7 ¿Cuáles son los beneficios por cumplimiento?

8 ¿Cuáles son las multas?

Referencias

Prólogo

Históricamente, las condiciones de trabajo siempre han estado asociadas a la salud del trabajador, e incluso el bienestar se asociaba con la calidad del trabajo. Ya desde el 2000 a.C. el código del Hammurabi incluyó principios jurídicos para proteger a los trabajadores de posibles daños laborales (Arias, 2012). También se sabe que el Faraón Ramsés II daba un buen trato a los esclavos escultores que crearon sus efigies personales, pues consideraba que si tenían condiciones favorables, realizarían mejor su trabajo y obtendría estatuas más bellas (Durand, 2005). Por otra parte, se cuenta que Hipócrates entrevistaba a sus pacientes para tener una especie de historia clínica, y una pregunta que no podía faltar era: ¿en qué trabaja el paciente?, pues relacionaba cada tipo de trabajo con enfermedades muy particulares.

Es de llamar la atención que la derivación etimológica de la palabra trabajo (tripalium) signifique “instrumento de tortura” o la palabra labor (labeo en griego) signifique tambalearse o vacilar bajo un gran peso. Puede decirse que desde la antigüedad **la idea de trabajo está vinculada a padecimiento, penalidad y molestia**. Tal vez por eso se ha tratado de aliviar la carga, de mejorar las condiciones de trabajo y hacer menos penoso el quehacer del hombre. A lo largo del tiempo **se han elaborado leyes, reglamentos, artículos constitucionales y normas para poder mejorar el trabajo y por ende el nivel de vida del ser humano**.

En México, los avances en materia de protección jurídica al trabajador se remontan apenas a principios del siglo pasado. Las desigualdades y trato injusto hizo que se establecieran demandas y movimientos que culminaron con la revolución y una **nueva constitución en 1917, fue la primera que contempló los derechos laborales**. Pero, salvo algunos cambios, **no ha habido**

mejoras sustanciales en el entorno del trabajador.

Desde entonces, la legislación laboral mexicana ha avanzado a veces lento, a veces más rápido, debido a situaciones internacionales como la crisis económica mundial, y otras de carácter nacional como el bajo desarrollo en el país, presiones sociales y sindicales, intereses políticos y empresariales, entre otros. De tal suerte ha sido el camino recorrido en este país, que ha llegado el momento de voltear a ver lo que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lleva señalando desde 1986, y de manera oficial desde 1997 en su documento: Real Decreto 39/1997 sobre los **Servicios de Prevención y el impacto que tienen los factores psicosociales sobre el trabajador y los centros de trabajo**. El tema lleva tantos años de estudio y aplicación en Europa, que ahora ya se sabe de qué forma estos factores pueden convertirse en factores de riesgo o incluso en un riesgo en sí mismo, pero también se sabe que se pueden prevenir y gestionar.

Recordemos que el trabajo es parte inherente del ser humano, y este ha evolucionado de la mano con él. Así es como llegó la Revolución Industrial, que trajo consigo transformaciones benéficas para la sociedad, pero al mismo tiempo, no puso atención a una serie de elementos que se convertirían en grandes desafíos para la procuración de la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores, como por ejemplo: largas y agotadoras jornadas de trabajo, salarios bajos, condiciones negativas de seguridad e higiene, e incluso mortalidad, no sólo por accidentes sino también por “suicidio profesional” (Karojisatsu), esto es, **suicidios debido al Síndrome de Burn Out o por Mobbing, y otras veces por exceso de trabajo (síndrome de Karoshi)**; basta recordar las cifras que brinda el IMSS (2014) en donde alrededor de un 25% de los infartos cardíacos son ocasionados por estrés laboral.

Las condiciones laborales actuales, están definidas por lo que Lipovetsky (2010) llama la cultura-mundo, sostenida por la economía, la globalización y la tecnología, que lleva a las personas

al hiperconsumo y la instantaneidad cotidiana; esto ha causado que muchas empresas dejen de tomar en cuenta la parte esencial que hace posible el éxito: el recurso humano.

Esta situación ocasiona sobrecarga de trabajo; cargas psicológicas y mentales y conflictos familia-trabajo, es decir, hay dificultades para cumplir con responsabilidades familiares o personales y a no respetar lugar ni horario laboral. En muchas empresas ya es costumbre que la jornada no empieza cuando se llega al trabajo, ni termina cuando se sale de ahí, debido a las posibilidades que brinda la tecnología. Otra de las consecuencias que vivimos son las adicciones; los trabajadores usan sustancias psicoactivas no sólo para liberar el estrés, sino también para aguantar jornadas laborales extensas o mantener los niveles de atención necesarios durante tiempos muy prolongados, como en el caso de choferes, controladores de vuelo y doctores, por sólo mencionar algunos.

En Te Queremos Escuchar, cuando hablamos del cumplimiento de la NOM-035-STPS-2019, no hablamos sólo de cumplir con una nueva normatividad jurídica, hablamos de ir a la raíz y aprovechar este compliance para emprender acciones que, verdaderamente **transformen la cultura laboral**, al obtener ventajas como incremento en la productividad, compromiso emocional del empleado, reducción de gastos por siniestralidad, ausentismo, presentismo e incapacidades médicas, así como la disminución de accidentes.

Esperamos de algún modo, no sólo brindar información clara, sino también inspirarlos para que consigan un alto impacto que se vea reflejado en el bienestar de sus empleados y que también rinda frutos para la productividad de sus centros de trabajo.

Te invitamos a considerar la NOM-035-STPS-2018 como un impulso para mejorar la cultura de bienestar dentro de tu organización.

Mtra. Ma Isabel Navarro Moncada.

1 ¿De dónde surge?

Históricamente, las condiciones laborales, han representado un riesgo para la salud, ocasionando accidentes y enfermedades. A pesar de que los tiempos han cambiado, **las condiciones laborales continúan siendo preocupantes.**

En la Declaración de Derechos Humanos y en la Ley Federal del Trabajo, se establece que las *“personas tienen derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que asegure y respete la dignidad humana del trabajador.”*

Dado que el trabajo implica un riesgo para la salud, tanto física como psicológica, el **Comité Mixto OIT/OMS**, en 1984, estableció, que la promoción de la seguridad e higiene del trabajo, ya no sólo tomaría en cuenta los riesgos físicos, químicos y biológicos del medio ambiente, sino también, a diversos **factores psicosociales (FP)** inherentes a las empresas, los cuales, tienen el **potencial de influir en el bienestar físico y mental de los trabajadores.**

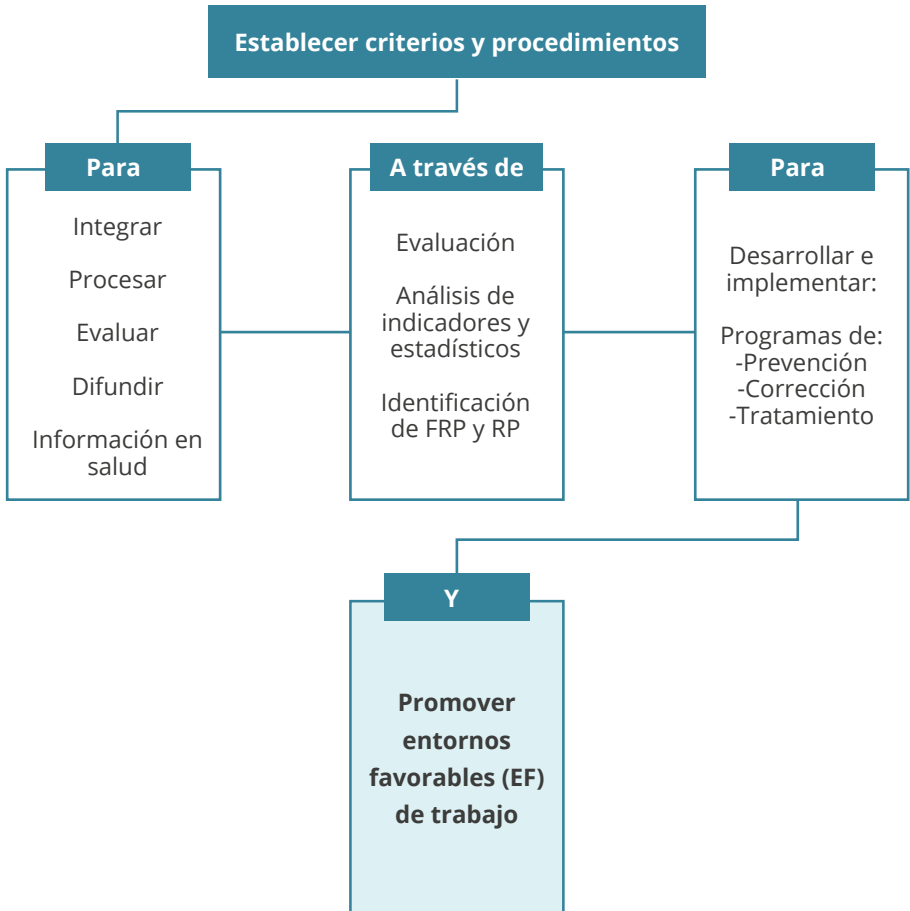
Los cambios drásticos derivados de la globalización económica, han causado que los centros de trabajo se adapten a las exigencias y competencia externa, causando un incremento de los **riesgos psicosociales (RP)**. Sin embargo, la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** considera que estos riesgos pueden disminuirse gracias a la **seguridad, adelantos tecnológicos y a la normatividad existente.**

En el caso específico de México, las reformas a la Ley Federal del Trabajo y la creación del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (RFSST), fortalecieron el marco jurídico que regula los

FP, y dieron paso a que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), a través del Programa Nacional de Bienestar Emocional y Desarrollo Humano en el Trabajo (PRONABET), diera impulso al *Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016*.

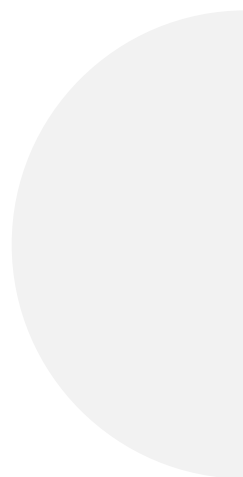
Finalmente, el 23 de Octubre de 2018, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la **Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018**.

2 ¿Cuál es el objetivo?



La NOM-035 específica que es aplicable para **todos los centros de trabajo de todo el territorio mexicano**. Por ejemplo, si la empresa cuenta con 2, 10 o 20 centros de trabajo, estos **tienen que ser evaluados, analizados y contar con programas de prevención de forma individual**. Los centros de trabajo, según el número de trabajadores, deberán cumplir con lo dispuesto en los siguientes numerales de la norma:

	5. Obligaciones del patrón	7. Identificación y análisis de los FRP y evaluación del entorno organizacional.	8. Medidas de prevención y acciones de control de los FRP, de la violencia laboral y promoción del EOF.
Menos de 15 trabajadores	5.1, 5.4, 5.5 y 5.7	-	8.1 y 8.2
Entre 16 y 50 trabajadores	5.1, 5.2, 5.4, 5.5, 5.6, 5.7 y 5.8	7.1, (inciso a), 7.2, 7.4, 7.5, 7.6, 7.7, 7.8 y 7.9	Capítulo completo (8.1 a 8.5)
Más de 50 trabajadores	5.1, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6, 5.7 y 5.8	7.1, (inciso b), 7.2, 7.3, 7.4, 7.5, 7.6, 7.7, 7.8 y 7.9	Capítulo completo (8.1 a 8.5)



3 ¿Cuáles son las obligaciones del patrón?

Las empresas tienen la **obligación jurídica de proteger**, en el lugar de trabajo, la **salud** y la **seguridad** de sus empleados, y de protegerlos contra los efectos del estrés y otros riesgos psicosociales. Por lo tanto, la NOM-035, establece las siguientes **obligaciones del patrón**:

1	Establecer por escrito, implantar, mantener y difundir una política de prevención de riesgos psicosociales.
2	Identificar trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos y canalizarlos para atención especializada en la institución de seguridad social o privada.
3	Evaluar, identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial.
4	Evaluar el Entorno Organizacional Favorable.
5	Establecer un programa para la Prevención de los factores de riesgo psicosocial.
6	Difundir medidas para prevenir los factores de riesgo psicosocial (Campaña de comunicación).
7	Realizar acciones para promover el entorno organizacional favorable y salud psicosocial.
8	Establecer mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por violencia.
9	Establecer un programa para la atención y control de los factores de riesgo psicosociales detectados.
10	Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas más profundas a los trabajadores expuestos a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial.

3.1 ¿Podemos hacerla nosotros mismos o necesitamos ayuda de alguien más?

Para cumplir con las obligaciones del patrón, se requiere de **especialistas en la materia**; si dentro de su equipo de colaboradores, usted no cuenta con un especialista dedicado a esto, **lo recomendable es que contrate los servicios especializados** que le apoyen en el cumplimiento de alguno, o todos, los niveles de acción que requiere la NOM-035.

Para verificar el grado de cumplimiento de estas obligaciones, el patrón **tendrá la opción de contratar una unidad de verificación acreditada y aprobada**, en los términos de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización y su Reglamento. **Estas unidades emitirán un dictamen que tendrá vigencia de dos años.**

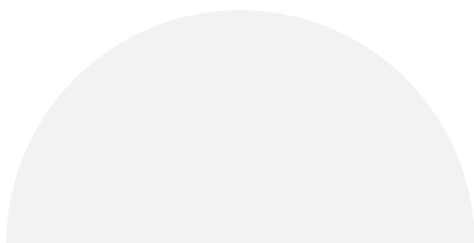
3.2 ¿Cuándo la tenemos que cumplir?

El cumplimiento de la Norma incluye cubrir no sólo una, sino varias obligaciones; para algunas de ellas se da un período de **preparación de 1 año a partir de la fecha de publicación de la norma**, y para las demás obligaciones **se da un período de 2 años.**

La autoridad laboral comenzará a revisar la primera fase del cumplimiento a partir del día 23 de octubre del 2019.

3.3 Ya cumplimos con el sello “Socialmente responsable” y/o “Clima Laboral”, ¿con eso basta?

El tener el sello “Socialmente responsable” y/o una evaluación de “Clima laboral”, **no garantiza que el centro de trabajo cumpla con todas las obligaciones que se establecen en la NOM-035.** Aunque es probable que ya cumpla con algunas de esas obligaciones, lo ideal es revisar, una por una, **¿cuáles son las obligaciones que ya se tienen cubiertas?** Por otro lado, al aplicar evaluaciones de FRP y/o EO, hay que asegurarse de que esas **pruebas o cuestionarios cumplan con los criterios de confiabilidad y validez** establecidos en el numeral 7.5 de la NOM-035-STPS-2018.

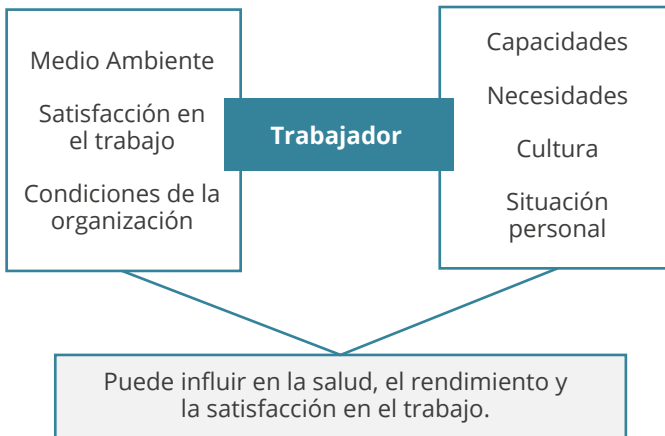


4 ¿Qué evalúa la NOM-035?

Para comprender qué evalúa la NOM-035, es necesario comprender la diferencia de tres conceptos:

4.1 Factores Psicosociales

Los FP en el trabajo consisten, por una parte, en **interacciones entre el trabajador**, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo. Todo lo anterior, a través de percepciones y experiencias, **pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.**

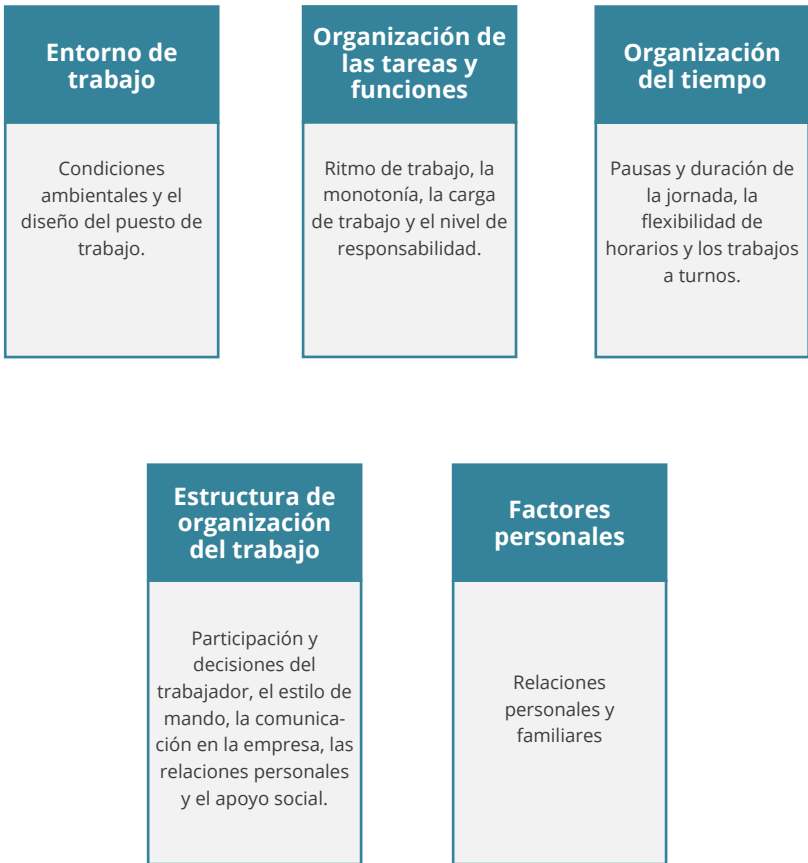


Estas condiciones psicosociales de trabajo pueden impactar en la salud laboral, tanto positiva como negativamente, sin embargo no son estrictamente considerados como riesgos laborales.

4.2 Factores de Riesgo Psicosociales

Cuando los FP son manejados de manera incorrecta o su relación es disfuncional, es decir, provocan respuestas de inadaptación, tensión, estrés o atentan contra la salud del trabajador se les considera **factores de riesgo psicosocial (FRP)**.

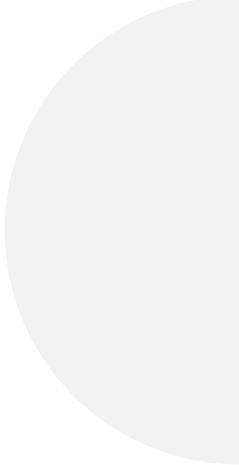

Los FRP **afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos** a los que también llamaremos **estresores**. La NOM-035 está dirigida a identificar y analizar los FRP, relacionados con:



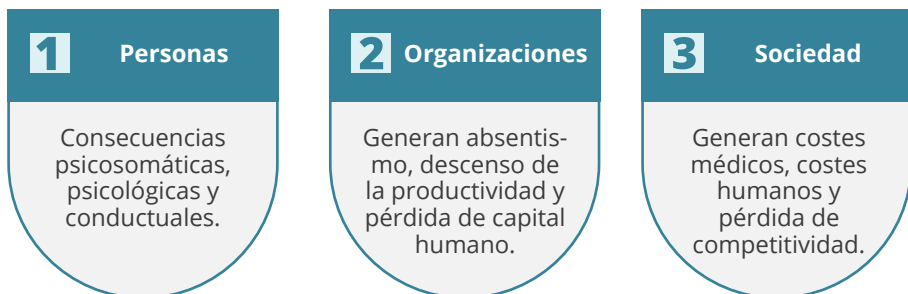
4.3 Riesgos Psicosociales

A diferencia de los FP y de los FRP, los RP, no son condiciones organizacionales, sino **hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud** (física, mental y social) de los trabajadores y el funcionamiento empresarial a mediano y corto plazo.

Los RP son las **consecuencias psicológicas, físicas y sociales negativas que se derivan de deficiencias** en el diseño, organización y gestión del trabajo. No existe un listado cerrado y reconocido pero algunos de los **más frecuentes son:**

- Estrés Laboral
 - Violencia Laboral
 - Acoso Laboral
 - Acoso Sexual
 - Inseguridad contractual
 - Síndrome de burnout
 - Conflicto familia-trabajo
 - Trabajo emocional
- 
- 

La exposición a los RP puede provocar **efectos negativos, tanto en los trabajadores como en las organizaciones**; a largo plazo también generan un impacto negativo sobre la sociedad en su conjunto:



De acuerdo con la **Secretaría de Salud**, el primer paso es **identificar las situaciones y condiciones que pueden dañar la salud de los trabajadores**, incluyendo la **magnitud y la probabilidad** de que el peligro identificado impacte en la salud física, social o mental del trabajador.

Para realizar la evaluación e identificar los FRP, la norma propone **cinco categorías** como características **que pueden sufrir cambios**. Para su mejor comprensión y evaluación, se descomponen en diferentes elementos, llamados **dominios**; estos, a su vez, se descomponen en **dimensiones**, es decir, **indicadores que permiten cuantificar las variables** (categorías):

Categoría	Dominio	Definición
Ambiente de trabajo	Condiciones en el ambiente de trabajo	Condiciones peligrosas e inseguras o deficientes e insalubres que exigen un esfuerzo adicional de adaptación.
Factores propios de la actividad	Cargas de trabajo	Exigencias que el trabajo impone y exceden la capacidad del trabajador.
	Falta de control sobre el trabajo	Escasa o nula posibilidad de tomar decisiones sobre la realización de actividades.
Organización del tiempo de trabajo	Jornada de trabajo	Jornadas extensas y rotación de turnos frecuentes, sin pausas ni descansos periódicos.
	Interferencia en la relación trabajo-familia	Conflicto entre las actividades familiares o personales y las responsabilidades laborales.
Liderazgo y relaciones en el trabajo	Liderazgo	El liderazgo negativo se refiere al tipo de relación entre el patrón, o sus representantes, y los trabajadores. Se relaciona con una actitud agresiva; falta de claridad en las funciones y escaso o nulo reconocimiento del desempeño.
	Relaciones en el trabajo	Las relaciones negativas: imposibilidad de interactuar con los compañeros para la solución de problemas o trabajo en equipo.
	Violencia	Contempla el acoso y acoso psicológico, el hostigamiento y los malos tratos.
Mientras que la Evaluación del entorno organizacional favorable (EOF) deberá comprender:		
Entorno Organizacional	Reconocimiento del desempeño	Relación entre el patrón y los trabajadores, considerando las condiciones de trabajo.
	Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	

5 ¿Cómo hacer la evaluación?

Los criterios para determinar **qué factores hay que evaluar**, y a **cuántos de los trabajadores de un centro de trabajo se les debe practicar la evaluación**/identificación mediante el levantamiento de encuestas o aplicación de pruebas psicométricas, varían según el número de trabajadores en cada centro de trabajo:

Levantamiento de encuestas/ evaluaciones	Menos de 15 trabajadores	Entre 16 y 50 trabajadores	Más de 50 trabajadores
Identificación y análisis de los factores de RP	-	Sí	Sí
Identificación y análisis del entorno organizacional favorable	-	-	Sí
Identificación de trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos.	Sí	Sí	Sí
Muestra	Incluye a todos los trabajadores	Incluye a todos los trabajadores	Todos los trabajadores o Se utiliza una muestra representativa conforme a lo señalado en la fórmula de la Guía de Referencia III.

5.1 ¿Qué instrumentos se pueden emplear?

Para facilitar su comprensión, la NOM-035, propone **cinco guías de referencia**, las cuales, **no son de cumplimiento obligatorio**. Las primeras tres, consisten en cuestionarios con objetivos específicos para la identificación y análisis de los FRP:

	Objetivo	Muestra
Guía de referencia I	Identificar a los trabajadores que han sido sujetos a acontecimientos traumáticos severos y que requieren valoración clínica	Todos los trabajadores del centro de trabajo
Guía de referencia II	Identificar los FRP en los centros de trabajo	Todos los trabajadores del centro de trabajo
Guía de referencia III	Identificar y analizar los FRP y evaluar el EO en los centros de trabajo	Obtener mediante la fórmula propuesta. Aleatoria

La Guía de referencia IV presenta un ejemplo de Política de prevención de RP; mientras que la Guía de referencia V incluye un cuestionario para recabar los datos del trabajador.

5.2 ¿Los cuestionarios son anónimos?

Sí. Los cuestionarios incluidos en la Guía de Referencia I, II y III son anónimos, a reserva, de que el trabajador autorice y proporcione su nombre en la Guía de Referencia I.

La NOM-035 plantea una **evaluación específica**, ya sea cuantitativa, cualitativa o mixta, con el objetivo de estudiar a profundidad los FRP y el EO y su efecto en la salud de los trabajadores. La evaluación **se realizará en función de los**

riesgos identificados a partir de los resultados de la Guía de referencia II y III; el **objetivo** de la evaluación específica es **establecer medidas de control y seguimiento**.

A partir de la calificación de los cuestionarios, se determina y analiza el **nivel de riesgo en cinco dimensiones**.

Nivel de riesgo	Necesidad de acción
Muy alto	Incluir evaluaciones específicas. Contemplar campañas de sensibilización. Revisar la política de prevención de RP y programas para la prevención de los FRP. Promover un EOF. Prevenir la violencia laboral.
Alto	Incluir una evaluación específica. Incluir una campaña de sensibilización. Revisar la política de prevención de RP y programas para la prevención de los FRP. Promover un EOF. Prevenir la violencia laboral.
Medio	Revisar la política de prevención de RP y programas para la prevención de los FRP. Promover un EOF. Prevenir la violencia laboral.
Bajo	Difusión de la política de prevención de RP y programas para la prevención de los FRP. Promoción de un EOF. Prevención de la violencia laboral.
Nulo	No se requieren medidas adicionales.
En función del nivel de riesgo, se desarrolla un Programa de intervención donde se plantean acciones para controlar los FRP	

5.3 ¿Es posible utilizar instrumentos diferentes a los propuestos por la norma?

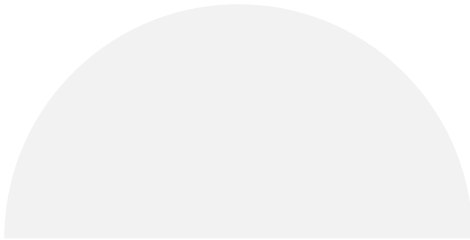
Sí. Se puede optar por emplear otros instrumentos, pero es importante revisar que **evalúen lo estipulado en la norma (las cinco categorías de los FRP y el EO)**. Además, los instrumentos que se elijan, **deberán cumplir con criterios de validez y confiabilidad**, entre los que se incluyen:

1. Validados en población mexicana.
2. Coeficientes de confiabilidad (alfa de Cronbach) superior a 0.7.
3. Coeficiente de correlación (Pearson o Spearman) con r mayor a 0.5 y significancia menor a 0.05.
4. Validez de constructo vía análisis factorial confirmatorio cumpliendo:
 - a. Índice de bondad de ajuste mayor a 0.90
 - b. Residuo cuadrático medio, menor a 0.08
 - c. Índice de ajuste normado mayor a 0.90
 - d. Parsimonia con el índice Ji cuadrada normada:
 χ^2/df menor o igual a 5.
5. Se aplican en población o muestra con características similares a la población en que se validó.

Con base en los niveles de riesgo determinados a partir de los resultados, se deberán considerar las acciones, descritas en la tabla anterior, para el control de los FRP.

Para la **aplicación de los cuestionarios**, se deberán tomar en cuenta los siguientes criterios:

Antes	Durante	Después
<p>Definir los departamentos que se evaluarán.</p> <p>Verificar que las condiciones de las instalaciones sean idóneas.</p> <p>Explicar el objetivo.</p> <p>Enfatizar la protección de la privacidad y confiabilidad del manejo de los datos.</p> <p>Das instrucciones claras.</p> <p>Hacer la presentación del aplicador.</p>	<p>Propiciar un ambiente de respeto, confianza y comunicación.</p> <p>Evitar interrumpir a los trabajadores.</p> <p>Responder las dudas de los evaluados</p>	<p>Verificar que los cuestionarios hayan sido respondidos completamente.</p> <p>Comprobar que se cumpla con el tamaño mínimo de la muestra.</p>



6 ¿Qué hacer con los resultados que se obtienen?

Los **resultados** de la identificación y análisis de los FRP y la evaluación del EO **deberán integrarse en un informe** que cumpla con los requerimientos establecidos, el cual, deberá estar disponible para consulta de los trabajadores.

Los centros de trabajo que **determinen la necesidad de desarrollar acciones de control**, deberán implementar un **Programa de atención** que contenga:

- 1 Las áreas de trabajo y/o los trabajadores sujetos al programa.
- 2 El tipo de acciones y medidas de control que deberán adoptarse.
- 3 Las fechas programadas para su realización.
- 4 El control de los avances de la implementación del programa.
- 5 La evaluación posterior a la aplicación de las medidas de control.

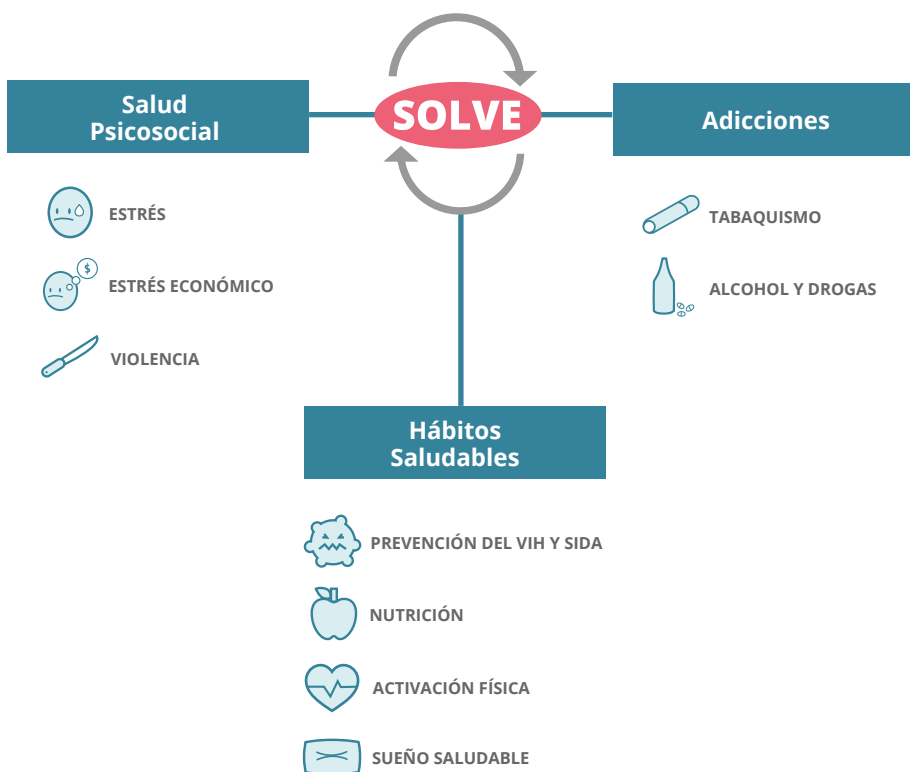
Las acciones, deberán realizarse **en función de tres niveles:**

Primer nivel: Organizacional	Actuar sobre la política de prevención de RP y la organización del trabajo. Actuar sobre las acciones para disminuir los efectos de los FRP; prevenir la violencia laboral y propiciar el EOF.
Segundo nivel: Grupal	Implica actuar en la interrelación de los trabajadores o grupos y la organización del trabajo. Proporcionar información al trabajador, en temas como: manejo de conflictos, trabajo en equipo, orientación a resultados, liderazgo, comunicación asertiva, administración del tiempo, entre otros.
Tercer nivel: Individual	Se desarrollan al comprobar que existen signos y/o síntomas que denotan alteraciones en la salud. Incluyen intervenciones de tipo clínico o terapéutico. Las intervenciones deberán ser realizadas por un médico, psicólogo, o psiquiatra, según corresponda.

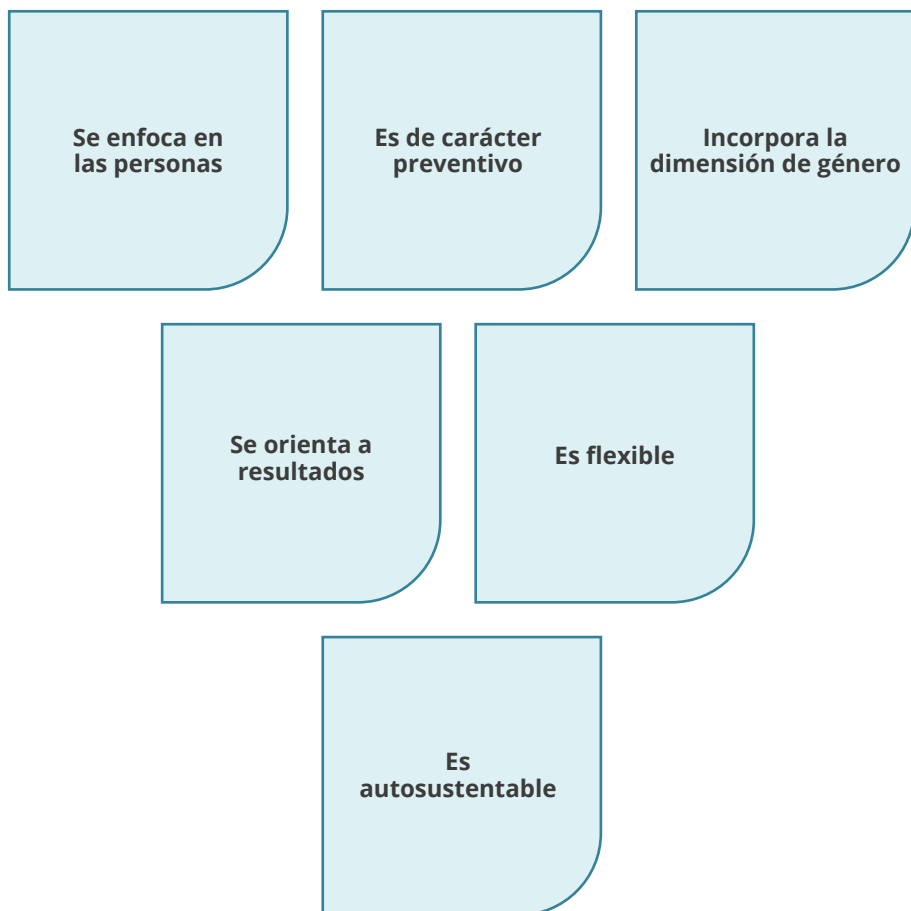
Una vez que se ha evaluado, identificado y analizado cuáles son los factores de riesgo presentes a nivel global en todo el centro de trabajo, y de manera particular en cada departamento, **el paso que sigue es establecer un programa de acción.**

6.1 ¿Qué es el Programa SOLVE?

SOLVE, es una **herramienta propuesta por la OIT** para desarrollar competencias en los responsables de las comisiones de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y que puedan establecer un programa integral que **aborde la prevención y gestión de los riesgos psicosociales en en el contexto laboral**, además de promover hábitos saludables. En total **abarca 9 áreas divididas en 3 grandes rubros:**

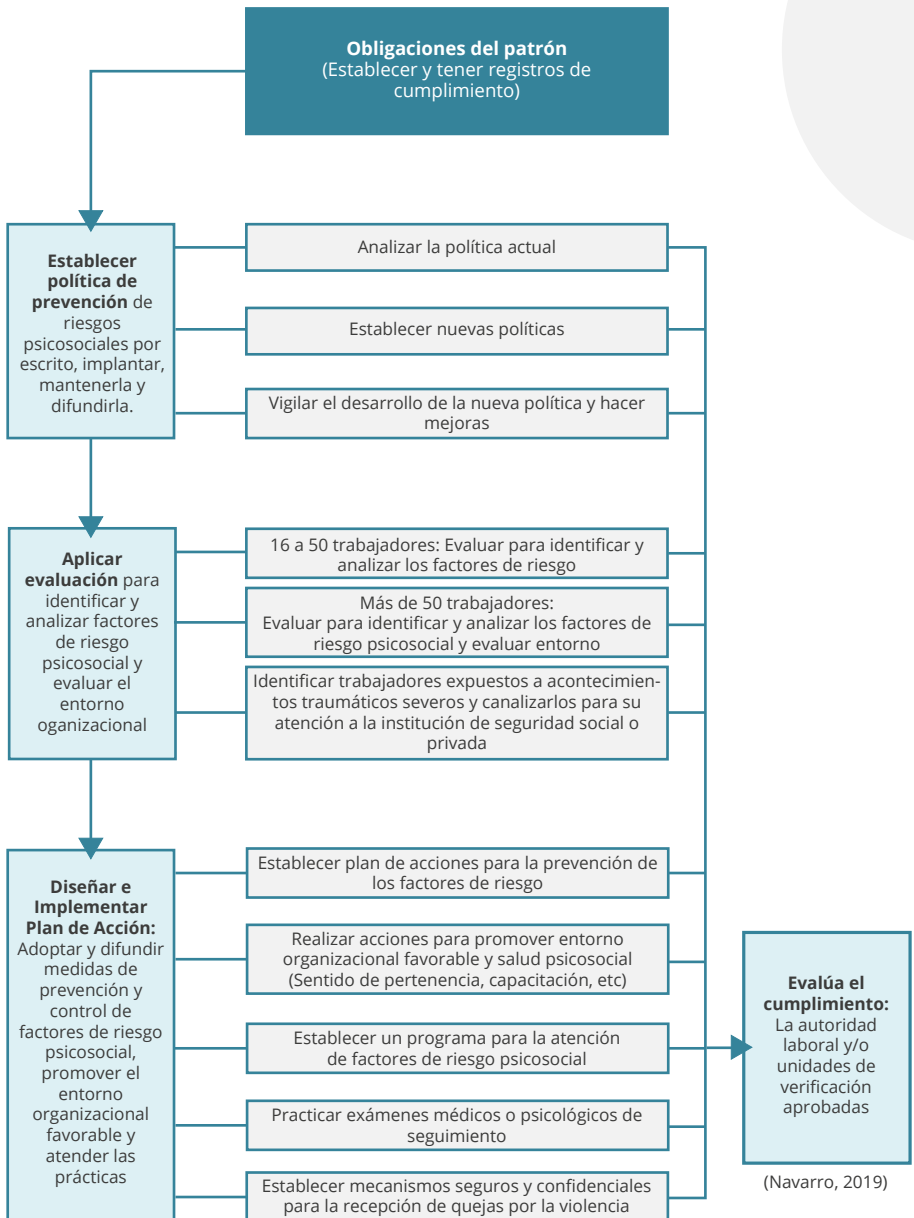


Dentro de sus características principales, encontramos que:



Actualmente el PRONABET de la STPS tiene la encomienda de **generar una nueva cultura de seguridad y salud ocupacional mediante el cuidado de las emociones y la prevención y gestión de factores de riesgo psicosocial**. Para lograrlo, promueve el uso de la **metodología SOLVE**, pues considera que esta es una medida que abarca de manera integral las acciones correspondientes para **garantizar la seguridad y la salud** tanto física como psicosocial de los trabajadores y al mismo tiempo considera que impacta positivamente en la **productividad y competitividad de las empresas en México**. Sin embargo, la aplicación de esta metodología, no es obligatoria.

Te resumimos la NOM 035 en un diagrama:



7 ¿Cuáles son los beneficios por cumplimiento?

La STPS y la Comisión Federal de Mejora Regulatoria (COFEMER), en el análisis exhaustivo que realizaron antes de promulgar la NOM-035, concluyeron que los beneficios económicos que pueden lograr las empresas con las políticas y programas de acción contra los riesgos psicosociales superan en mucho los gastos derivados del cumplimiento de las obligaciones patronales de la NOM-035.

Ver más en el documento Manifestación de Impacto Regulatorio NOM-035 (MIR-NOM-035-STPS-2018.)

La STPS considera que la prevención de los RP contribuye a:

Mejorar el desempeño y la productividad

Proteger las instalaciones y al equipo de trabajo

Proteger la integridad física y la salud de los trabajadores

Disminuir accidentes y enfermedades en el trabajo

Elevar la productividad y la responsabilidad social de las empresas

Elevar la confianza de la sociedad al saber que se cuenta con empresas responsables de cuidar de los trabajadores.

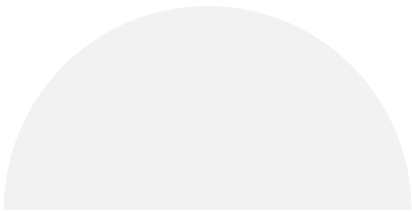

Finalmente, la STPS establece que **los particulares podrán beneficiarse** al evitar caer en las siguientes situaciones:

- 1 Además del pago de cuotas al IMSS o al sistema de seguridad social al que se tenga afiliado el trabajador, existe el costo por la atención total en aquellos casos en los que no se hubiere afiliado.
- 2 Suspensión de los procesos de producción de la empresa.
- 3 Ausencia temporal o definitiva del trabajador.
- 4 Costos de capacitación para los trabajadores que se requieran, para sustituir a aquellos que sufren un riesgo de trabajo.
- 5 Daños materiales al equipo, maquinaria e instalaciones de la empresa.
- 6 Costos de producción.
- 7 Costos para el propio trabajador y para las familias de los trabajadores accidentados.
- 8 Costos comerciales, derivados del retraso en la producción o entrega de productos y servicios.
- 9 Costos administrativos, por el personal y tiempo de la empresa destinado a realizar acciones frente a un riesgo de trabajo.
- 10 Pérdida de la imagen de la empresa y credibilidad.

(CONAMER Of. No. COFEME/18/3264).

En el 2017, 11 % de los gastos por accidentes y enfermedades fueron consecuencia de trastornos mentales. La STPS evaluó que si se establece un supuesto conservador, se reducirían al menos **en 1 % las erogaciones causadas por trastornos mentales, y se tendrán beneficios de aproximadamente \$ 3, 375, 329 millones de pesos anuales.**

Por su parte, la COFEMER, órgano descentralizado de la Secretaría de Economía, hizo una investigación y análisis de impacto. Dentro de sus hallazgos describen que, con la implementación de la norma, se darán **beneficios por ahorros** en el cumplimiento de obligaciones regulatorias **que ascienden a \$1,396,612,044 pesos anuales.**



8 ¿Cuáles son las multas?

La LFT y el RFSST contemplan indemnizaciones por **faltas inexcusables del patrón** y sanciones por **falta de documentos** por los siguientes conceptos:

Obligación		Sanción Salario Mínimo (unidad de medida) \$ 75.49
Artículo 43. Respeto de los Factores de Riesgo Psicosocial del Centro de Trabajo, los patrones deberán:		
I	Identificar y analizar los puestos de trabajo con Riesgo psicosocial por la naturaleza de sus funciones o el tipo de jornada laboral	De \$3,774.5 a \$7,549
II	Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral, y valorarlos clínicamente	De \$3,774.5 a \$7,549
III	Adoptar las medidas preventivas pertinentes para mitigar los Factores de Riesgo Psicosocial	De \$18,872.5 a \$377,450
IV	Practicar exámenes o evaluaciones clínicas al Personal Ocupacionalmente Expuesto a Factores de Riesgo Psicosocial, según se requiera	De \$3,774.5 a \$226,470
V	Informar a los trabajadores sobre las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los Factores de Riesgo Psicosocial	De \$18,872.5 a \$377,450
VI	Llevar los registros sobre las medidas preventivas adoptadas y los resultados de los exámenes o evaluaciones clínicas.	De \$3,774.5 a \$150,980

Artículo 55. Para la promoción de un Entorno Organizacional Favorable y la prevención de la Violencia Laboral, los patrones deberán:

I	Definir políticas para la promoción de un Entorno Organizacional Favorable y la prevención de la Violencia Laboral	De \$3,774.5 a \$7,549
II	Disponer de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al Entorno Organizacional Favorable y para denunciar actos de Violencia Laboral	De \$18,872.5 a \$377,450
III	Realizar evaluaciones del Entorno Organizacional Favorable, tratándose de Centros de Trabajo que tengan más de 50 trabajadores	De \$3,774.5 a \$7,549
IV	Realizar evaluaciones del Entorno Organizacional Favorable, tratándose de Centros de Trabajo que tengan más de 50 trabajadores	De \$18,872.5 a \$377,450
V	Difundir entre los trabajadores las políticas para la promoción de un Entorno Organizacional Favorable y la prevención de la Violencia Laboral; los resultados de las evaluaciones del Entorno Organizacional, así como las medidas adoptadas para combatir las prácticas opuestas al Entorno Organizacional Favorable y actos de Violencia Laboral	De \$18,872.5 a \$377,450
VI	Llevar los registros sobre las medidas preventivas adoptadas y los resultados de las evaluaciones del Entorno Organizacional Favorable	De \$3,774.5 a \$150,980

Fuente: Información proporcionada por la STPS en el documento 20180629125934_45468_MIR NOM-035-STPS-2018.

Considerando la evaluación descrita en la tabla anterior, **los beneficios totales** que se obtendrán por la implementación de la regulación **son de aproximadamente \$1,400,568, 706 pesos anuales.**

Además, **cuando en un solo acto u omisión se afecten a varios trabajadores, se impondrá sanción por cada uno de los trabajadores afectados.** Si con un solo acto u omisión se incurre

en diversas infracciones, se aplicarán las sanciones que correspondan a cada una de ellas, de manera independiente.

De acuerdo con el artículo 490 de la LFT, en los casos de falta inexcusable del patrón, **la indemnización podrá aumentarse hasta en un veinticinco por ciento**, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Para tal efecto se considera que hay **falta inexcusable del patrón**:

I	Si habiéndose realizado accidentes anteriores, no adopta las medidas adecuadas para evitar su repetición.
II	Si no adopta las medidas preventivas recomendadas por las comisiones creadas por los trabajadores y los patrones o por las autoridades del Trabajo.
III	Si los trabajadores hacen notar al patrón el peligro que corren y éste no adopta las medidas adecuadas para evitarlo.
IV	Si concurren circunstancias análogas, de la misma gravedad a las mencionadas en las fracciones anteriores.



Referencias

Comisión Nacional de Mejora Regulatoria. (22 de agosto de 2018). Dictamen Final, respecto del anteproyecto denominado Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2017, factores de riesgo psicosocial en el trabajo - identificación, análisis y prevención. Ciudad de México; STPS. Of. No. COFEME/18/3264.

Comité Mixto OIT/OMS de Medicina del Trabajo. (1984). Identificación de los factores psicosociales nocivos en el trabajo. Ginebra 13 - 24 de septiembre.

Asamblea General de la ONU (1984). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Artículo 23. 217 [III] A..

Durand R. (2005) Historia universal. Arequipa: Faraday.

Jiménez, B. M, y León, C. B. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Universidad Autónoma de Madrid.

Ley Federal del Trabajo, Diario Oficial de la Federación, 30 de noviembre de 2012, México.

Lipovetsky, G. y Serroy, J. (2010). La cultura-mundo. Respuesta a una sociedad desorientada. México: Anagrama.

Moreno-Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. (pp. 4-19) Medicina y Seguridad del trabajo. Suplemento 1: 1-262.

Ramos, G.P. (s/f). Evolución de la legislación laboral en México. portal de La Haine, 13. Disponible en

http://www.lahaine.org/b2-img10/pelaez_leg.pdf, consultado el 15 de abril de 2019.

Real Decreto 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención. B.O.E. nº 27, de 31 de enero de 1997.

Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, Diario Oficial de la Federación, 13 de noviembre de 2014, México.



Autores

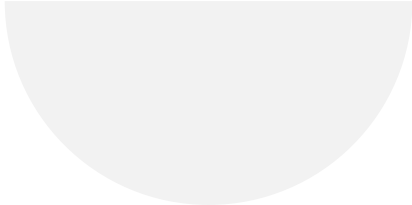
Psic. D. Marisol Medina Velázquez
Mtra. Ma. Isabel Navarro Moncada
Mtra. Dalia A. Torres Flores


Colaboradores

Lic. Ma. Teresa Moscardo Rivera

Diseño Gráfico y Arte

D. G. Aarón García Alonso





Históricamente, las condiciones laborales, han representado un riesgo para la salud, ocasionando accidentes y enfermedades. A pesar de que los tiempos han cambiado, **las condiciones laborales continúan siendo preocupantes.**

En la Declaración de Derechos Humanos y en la Ley Federal del Trabajo, se establece que las *"personas tienen derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que asegure y respete la dignidad humana del trabajador."*