

GUÍA NOM-35 CÓMO APLICAR LA NORMA OFICIAL MEXICANA

De acuerdo con los datos de la OCDE en su “Índice para una vida mejor”, el 29% de los trabajadores en México tiene jornadas laborales muy extensas, de las más altas del mundo, según este estudio. En cuanto al balance vida-trabajo, México se posicionó en penúltimo lugar: es uno de los países donde sus habitantes tienen menos horas para actividades recreativas, para descansar y convivir en familia.

Estos aspectos contribuyen a uno de los problemas más comunes entre los trabajadores mexicanos conocido como “síndrome de Burnout” o de desgaste ocupacional, que se da como resultado del estrés laboral crónico provocando agotamiento, ineficiencia, falta de realización y negativismo con respecto a sus funciones, afectando al desempeño, compromiso y rendimiento.

De acuerdo con un estudio elaborado por la OIT, se estima que en México el estrés laboral podría suponer pérdidas anuales aproximadas de entre 5,000 y 40,000 millones de dólares.

El **burnout** fue recientemente incluido dentro de la Clasificación Internacional de Enfermedades publicada por la OMS y ya es considerada una enfermedad laboral importante en México. Según un estudio realizado por la UNAM, en nuestro país el 100% de los trabajadores presenta cierto nivel de estrés laboral y de estos, el 60% se encuentra en niveles muy altos, con consecuencias reflejadas a nivel fisiológico.

NOM-035: la aliada para mejorar el bienestar laboral

El buen desempeño laboral es resultado de un entorno de trabajo favorable, donde se den relaciones positivas entre colegas y superiores, se experimente un sentido de pertenencia con la empresa, donde los colaboradores se consideren capacitados para ejercer sus labores, tengan muy claro cuáles son sus funciones y sean valorados por su trabajo.

En cambio, los colaboradores que se sienten en riesgo en el ejercicio de su trabajo, con horarios muy extensos, que experimentan violencia de cualquier índole o viven eventos traumáticos, pueden sufrir afectaciones a nivel fisiológico y/o mental.

Por todo esto, la **NOM-035-STPS-2018** resulta de gran ayuda para establecer las condiciones necesarias de trabajo para tener un ambiente seguro y saludable para los colaboradores.

Identificar, prevenir y atender los factores de riesgo psicosocial en la empresa mejora la calidad de vida de los colaboradores, evitando situaciones que afecten su bienestar.

La **primera etapa** de la NOM 035, que aplica a todos los centros de trabajo, comprende obligaciones como:

- Elaboración y aplicación de la política y las medidas de prevención.
- Identificación de los trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos.
- Difusión de la información.

Mientras que la **segunda etapa** de la norma se enfoca en:

- La identificación y el análisis de riesgo psicosocial.
- La evaluación del entorno organizacional.
- El establecimiento de medidas y acciones de control.
- La práctica de exámenes médicos y evaluaciones psicológicas.
- Los registros documental y el manejo de evidencias.

La NOM 035 es una norma de cumplimiento obligatorio que rige en todo el territorio mexicano y para todos los centros de trabajo.

CONCEPTOS RELEVANTES PARA CONOCER LA NOM-035-STPS-2018

Entorno Organizacional Favorable. Se refiere a espacios de trabajo donde se promueve el sentido de pertenencia de los colaboradores. Un lugar donde se tienen bien definidas las funciones que cada empleado debe realizar y se les capacita para llevarlas a cabo. En una empresa con un entorno organizacional favorable los trabajadores participan de

manera proactiva y mantienen comunicación; la duración de las jornadas es justa, según lo establecido en la Ley Federal del Trabajo; los trabajadores son evaluados y reciben reconocimiento por su buen desempeño.

Factores de Riesgo Psicosocial. Son las situaciones peligrosas e inseguras que pueden afectar a los colaboradores a nivel fisiológico, psicológico y/o emocional. En general, estos problemas se pueden presentar cuando el colaborador siente que no tiene control sobre su trabajo y no se le permite participar de manera activa en la toma de decisiones. También se dan cuando las jornadas de trabajo son extensas, no se brinda la información o capacitación sobre las labores a desempeñar, cuando se interfiere en la relación trabajo-familia, se dan relaciones negativas en el trabajo o existe un liderazgo negativo o violencia laboral.

Acontecimiento Traumático Severo. Es un acontecimiento experimentado durante la jornada laboral o con motivo del trabajo. Este suceso se caracteriza por su proximidad a la muerte o el peligro real para la integridad física de una o varias personas y que puede provocar trastorno de estrés postraumático para quien lo sufre o lo presencia. Algunos ejemplos son: explosiones, derrumbes o incendios de gran magnitud, accidentes graves o mortales, asaltos con violencia, secuestros, homicidios, COVID-19 o cualquier otro que haga sentir al colaborador en peligro.

Guías de Referencia de la NOM-035. Son ejemplos de cuestionarios y políticas para aplicar, identificar y analizar los acontecimientos traumáticos severos, el entorno organizacional, así como para prevenir riesgos psicosociales:

- **Guía de referencia I.** Cuestionario para identificar trabajadores sujetos a acontecimientos traumáticos severos (ATS).
- **Guía de referencia II.** Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial (FRPs).
- **Guía de referencia III.** Tiene la función de identificar y analizar los factores de riesgo, además de evaluar el entorno organizacional.

- **Guía de referencia IV.** Modelo de ejemplo para elaborar las políticas de prevención de riesgos, que tendrán que estar adaptadas a las necesidades de cada empresa.
- **Guía de referencia V.** Con datos de los trabajadores.

Las empresas tienen libertad de crear su propio formato, ya sea en digital o papel, siempre y cuando cumpla con ciertos requisitos.

Las guías de referencia detallan qué elementos deben contener los cuestionarios e informes que debemos aplicar en nuestros centros de trabajo, mismas que dependerán del número de colaboradores:

- Centro de trabajo de hasta 15 trabajadores: Guía de Referencia I.
- De 16 a 50 trabajadores: Guía de Referencia I y Guía de Referencia II.
- Centros de trabajo de más de 50 trabajadores: Guía de Referencia I y Guía de Referencia III.

Según el número de colaboradores aplicarán unas u otras disposiciones, por lo que cada empresa debe reconocer a qué categoría pertenece para tomar en cuenta las medidas de la norma 035 que debe aplicar, ya que no todas las disposiciones aplican a todas las empresas.

La NOM-035 requiere que todos los centros de trabajo:

- Establezcan políticas de mitigación de Riesgo Psicosocial y Violencia Laboral y que promuevan un Entorno Organizacional Saludable.
- Evalúen y refieran a los servicios médicos, cuando sea necesario, a quienes hayan experimentado acontecimientos traumáticos severos.
- Dispongan de un buzón anónimo para sugerencias y denuncias de los colaboradores.
- Difundan y compartan información que eduque sobre las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los factores de riesgo psicosocial.

Si la empresa tiene más de 16 empleados, habrá que cumplir con disposiciones adicionales.

Obligaciones Generales para el Patrón

A nivel general, entre las **obligaciones** que marca la norma, se encuentran las siguientes:

- Establecer y difundir una política de prevención de factores de riesgo psicosocial.
- Adoptar medidas preventivas y controlar factores de riesgo psicosocial.
- Identificar y canalizar para su atención a trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos.
- Identificar factores de riesgo psicosocial.
- Evaluar el entorno organizacional.
- Tomar medidas y acciones de control.
- Practicar exámenes médicos y evaluaciones a trabajadores expuestos a factores de riesgo.
- Difundir un resumen de los resultados de los cuestionarios.
- Informar sobre las medidas de prevención, las medidas implementadas y los mecanismos para reportar malas prácticas, así como de los planes de acción en caso de que aplique.
- Toma de registros y manejo de evidencias.
- Registro de la política en medidas de prevención y ATS.

Obligaciones de los colaboradores

Los trabajadores también tienen **obligaciones** para que los esfuerzos por un ambiente de trabajo positivo tengan buenos resultados, entre las que se incluyen:

- Atender y cumplir las medidas de prevención que establezca el patrón para evitar los factores de riesgo psicosocial y violencia laboral.
- Colaborar en pro de un entorno organizacional favorable.
- Ayudar a identificar factores de riesgo, como miembro activo dentro de los espacios de trabajo.
- Informar sobre prácticas que vayan en contra de un entorno favorable.
- Utilizar los mecanismos a disposición de los trabajadores para reportar casos de violencia laboral.

- Informar por escrito al patrón, a la comisión de seguridad e higiene o a servicios preventivos cuando haya sufrido de algún evento traumático severo.
- Participar en eventos informativos.
- Someterse a evaluaciones y exámenes médicos y psicológicos, en caso de ser necesario, de acuerdo con las normas oficiales mexicanas o, en su defecto, a lo que indique el médico del centro de trabajo.

La NOM-035 señala la **aplicación de multas** a las empresas que no estén en cumplimiento de esta. Al no cumplirla, se considera que estas empresas incurren en conductas u omisiones que implican riesgos para la salud, vida o seguridad de los empleados.

Actualmente el cálculo de las multas se hace con base en la UMA, cuyo valor diario al 2025 es de \$113.14. Cada punto que se omita tiene cierta penalización, pero en su conjunto podrían alcanzar multas hasta por \$1,576,848.00.

AUDITORÍA DE LA NORMA 035

A continuación, resumiremos las inspecciones de la STPS para revisar el cumplimiento de la NOM035 en pasos básicos que debes conocer:

1. La autoridad laboral programa una visita, pueden ser:

- Inspecciones ordinarias: se entregará un citatorio al menos 24 horas de antelación.
- Inspecciones extraordinarias: no habrá aviso previo.

En estas visitas, las empresas deberán acreditar los requisitos de ambas fases de la norma de acuerdo con el número de trabajadores con los que cuente:

- Menos de 16 trabajadores
- De 16 a 50 trabajadores
- Más de 50 colaboradores

2. Revisión documental. Durante la inspección se realizará una revisión documental, según aplique:

- Los documentos podrán exhibirse de manera impresa o en medios electrónicos.

- Se deberán conservar al menos durante un año, a partir de la fecha de elaboración.

3. Entrevistas: Durante la inspección, la autoridad laboral y/o las unidades de verificación seleccionarán de forma aleatoria a los trabajadores para realizar entrevistas, según el siguiente criterio:

Número Total de Trabajadores	Número de Trabajadores por Entrevistar
1-15	1
16-50	2
51-105	3
Más de 105	1 por cada 35 trabajadores hasta un máximo de 15

4. Registro de evidencias. La norma 035 señala que los centros de trabajo deben contar con registros sobre:

- Los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y, además, tratándose de centros de trabajo de más de 50 trabajadores, de las evaluaciones del entorno organizacional.
- Las medidas de control adoptadas cuando el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional lo señale.
- Los nombres de los trabajadores a los que se les practicaron los exámenes o evaluaciones clínicas y que se comprobó la exposición a factores de riesgo psicosocial, a actos de violencia laboral o acontecimientos traumáticos severos.

NOTA: Los centros de trabajo de hasta quince trabajadores están exentos de aplicar las evaluaciones.

5. **Plazos para solucionar irregularidades en la inspección.** En caso de detectar violaciones de la norma, la autoridad laboral emitirá un emplazamiento técnico con plazos para su cumplimiento.

ACTUALIZACIÓN: STPS endurece inspecciones

Desde finales de 2021, la STPS tenía la propuesta de modificar el reglamento general de inspección, siendo uno de los cambios más relevantes, la reducción del tiempo para corregir las irregularidades detectadas durante las visitas a los centros de trabajo.

A partir de este momento y con el objetivo de evitar que los trabajadores sigan exponiéndose a situaciones de riesgo por el incumplimiento de las medidas correspondientes, los plazos para corregir las irregularidades detectadas durante las inspecciones laborales, pasarán de hasta 90 días a tan sólo 5 días de plazo, y en caso de que se justifique que las irregularidades detectadas son ajenas al centro de trabajo, estos tendrán hasta 30 días para presentar los documentos que avalen el cumplimiento en materia de condiciones generales de trabajo y capacitación y adiestramiento.

Además de evitar multas, implementar la NOM 035 tiene **numerosos beneficios para las empresas**, tales como la oportunidad para transformar positivamente las operaciones.

El mayor beneficio que brinda es que impacta en su **productividad**: cumplir con la norma permite hacer un mejor aprovechamiento de los recursos, eliminar prácticas que no suman a la organización, que causan rotación, provocan problemas legales y muchas otras consecuencias negativas.

Gracias a las **Guías de Referencia de la NOM 035** podemos crear nuestras políticas y planes de prevención a la vez que identificamos áreas de oportunidad para mejorar el

entorno laboral y a su vez, el rendimiento de los colaboradores, la rotación de recursos, ausentismo y hasta accidentes en el lugar de trabajo.

Al detectar y entender los problemas de tu organización, puedes encontrar **soluciones** y mitigar el impacto negativo que estos pueden acarrear.

NOM-037

Para prevenir las afectaciones de salud y seguridad asociados al home office se presenta otra norma, la NOM-037, que contempla los riesgos de seguridad y salud asociados al teletrabajo, considerando factores ergonómicos y psicosociales.

Referencias:

Redacción PASNDAPÉ. (s/f). Guía NOM-035: cómo aplicar la Norma Oficial mexicana. PASNDAPÉ.

Recuperado de: <https://www.pandape.com/blog/como-aplicar-la-nom-035/>