

## ES REALMENTE UNA NOVEDAD LA NOM 035 DE LA STPS PARA IDENTIFICAR Y PREVENIR FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO?



En el Diario Oficial de la Federación (DOF) del 23 de Octubre de 2018 fue publicada la NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, para entrar en vigor de manera escalonada en 2 momentos: el primero de ellos al año de su publicación en el DOF, y el segundo de ellos a los dos años de su publicación.

Por lo que entonces el 23 de Octubre de 2019 entró en vigor una parte de lo contemplado en dicha NOM, lo cual ha ocasionado un gran revuelo a pesar de que en realidad, y de manera medular, el contenido de tal NOM no es exactamente novedoso o algo que no se encuentre ya contemplado en la legislación laboral.

Lo anterior ya que como la denominación de la NOM lo indica, en la misma se regula la obligación para los patrones de establecer mecanismos que permitan identificar y prevenir factores de riesgo psicosocial a que se encuentren sujetos los trabajadores con motivo de su trabajo, es decir, el identificar y prevenir situaciones que puedan ocasionarle al trabajador un problema en su salud emocional.

Pero además de lo anterior, la citada NOM también busca promover un entorno organizacional favorable al trabajador, es decir, que su labor la desarrolle en un ambiente saludable, libre de violencia laboral, entre otros aspectos, por lo que con base a estos 2 objetivos que se buscan con ella; a saber, el identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como evaluar el entorno organizacional en que se desenvuelve el trabajador, podemos concluir que su contenido no es novedoso, ni impone obligaciones que no se contemplaran ya en la legislación laboral vigente, ya que ambos se contemplan en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (RFSST), concretamente en sus artículos 43 y 55.

En efecto, ya que en relación a los factores de riesgo psicosocial, el citado artículo 43 del RFSST señala como una obligación de los patrones lo siguiente:

- I. Identificar y analizar los puestos de trabajo con Riesgo psicosocial por la naturaleza de sus funciones o el tipo de jornada laboral;
- II. Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral, y valorarlos clínicamente;
- III. Adoptar las medidas preventivas pertinentes para mitigar los Factores de Riesgo Psicosocial;
- IV. Practicar exámenes o evaluaciones clínicas al Personal Ocupacionalmente Expuesto a Factores de Riesgo Psicosocial, según se requiera;
- V. Informar a los trabajadores sobre las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los Factores de Riesgo Psicosocial, y
- VI. Llevar los registros sobre las medidas preventivas adoptadas y los resultados de los exámenes o evaluaciones clínicas.

Mientras que en relación a la promoción de un entorno organizacional favorable, en el artículo 55 del RFSST se señala como

obligación para los patrones lo siguiente:

- I. Definir políticas para la promoción de un Entorno Organizacional Favorable y la prevención de la Violencia Laboral;
- 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;
- III. Realizar evaluaciones del Entorno Organizacional Favorable, tratándose de Centros de Trabajo que tengan más de 50 trabajadores;
- IV. Adoptar las medidas preventivas pertinentes para combatir las prácticas opuestas al Entorno Organizacional Favorable y actos de Violencia Laboral;
- 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, y
- VI. Llevar los registros sobre las medidas preventivas adoptadas y los resultados de las evaluaciones del Entorno Organizacional Favorable.

Por lo que muchas de las definiciones contempladas en la NOM 035 son idénticas a las señaladas en el RFSST, lo cual la hace congruente, ya que evidentemente no podría ser contradictoria con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo o el citado RFSST. Ejemplo de lo anterior es la definición de riesgo psicosocial que en la NOM 035 se contempla en su apartado 4.7, el cual tiene su texto idéntico a lo señalado en el artículo 3, fracción XVII, en relación con el numeral 43, ambos del RFSST.

Por lo que en teoría, en cualquier centro de trabajo de nuestro país tendría ya que existir los mecanismos para identificar y prevenir los posibles riesgos de carácter psicosocial a que se encuentra sujeto un trabajador con motivo del trabajo desempeñado, así como también ya debería existir las políticas tendientes a promover un entorno organizacional favorable al trabajador.

Mas sin embargo, lamentablemente en la práctica podemos encontrar que tales disposiciones han sido ignoradas por una inmensa mayoría de patrones, por lo que nos preguntamos si con esta NOM 035 el panorama cambiará.

Si ya lo que se contempla en la NOM 035 se encuentra regulado en la legislación laboral vigente?Entonces cuál es la finalidad o necesidad de su publicación?.....Existe una diferencia importante?..ya que en el RFSST sólo se establece una obligación para los patrones, pero sin señalarse la manera de cómo cumplir con ello, por lo que entonces había quedado al arbitrio de cada patrón la manera en cómo cumplir con tales obligaciones, y quizá un motivo del porqué muchos patrones no han cumplido con tales obligaciones es por la simple y sencilla razón de no saber cómo hacerlo.

Esto tratando de pensar bien de los empresarios (patrones) en nuestro país, ya que sin duda el gran nivel de incumplimiento en materia laboral por parte de ellos considero es parte de la cultura que prevalece en nuestro país al respecto. Una cultura que ocasiona que el patrón vea todo este tipo de situaciones de prevención en la salud emocional de los trabajadores como un mero gasto o carga administrativa que hay que eludir de alguna manera, ya que no se tiene la sensibilidad o entendimiento de la importancia del trabajador en su empresa y de que la empresa debe otorgarle un ambiente propicio para su mejor desempeño.

Pero al margen de tal situación y que no es nuestro tema el día de hoy, pues con la NOM 035 se le da a los patrones una guía sobre la manera en que puede cumplir con tales obligaciones, esto es así ya que la citada NOM no sólo señala la obligación de identificar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como el de promover un entorno organizacional favorable en el trabajo, sino que además le indica, o le sugiere, al patrón la manera en que puede cumplir con ello, llegando al punto que si el patrón lo quiere bastaría con un simple ?copiar y pegar? para que ya el patrón cuente con su mecanismo de identificación y prevención de factores de riesgo psicosocial.

Por supuesto que eso no es todo y que el asunto no es nada más que el patrón se llene de más papeles nomás para cumplir con un ordenamiento laboral y así evitar posibles multas en caso de una revisión o verificación, sino que el asunto se trata de que en realidad el patrón se involucre en un tema tan importante como lo es la salud emocional de sus trabajadores, ya que ésta es tan importante que tiene sin duda una repercusión en la productividad.

Pero no solo en la productividad repercute, sino que también es motivo de ?enfermedades físicas?, por así decirlo, e incluso de accidentes en el trabajo, ya que los problemas de estrés, los que afectan el ciclo normal del sueño, la ansiedad, etc. pueden dar origen a un accidente en el trabajo, y por supuesto que ocasionan un bajo rendimiento laboral.

De ahí la importancia de que los patrones acaten o cumplan ahora sí con esta obligación, ya que a través de la NOM 035 se les dice cómo cumplir con ello, es una especie de guía en la que incluso se indica qué documentos o elementos se van a revisar en caso de

una revisión por parte de la autoridad laboral.

En efecto, se incluye una especie de check list, para que el patrón verifique si ya cuenta con todo lo que ahí se señala y así estar tranquilo para en caso de una revisión, ya que la autoridad no podrá solicitar documento adicional al que en la NOM 035 se señala. Por supuesto, implantar los mecanismos correspondientes no va ser sencillo y de ninguna manera se menosprecia el tema, pero sin duda la NOM 035 será de gran ayuda para aquellos patrones que son conscientes de la necesidad de prevenir posibles problemas emocionales en sus trabajadores.