



Los factores psicosociales de riesgo laboral en México

por José Pablo Hernández Ramírez

Los riesgos son definidos como “la proximidad de un daño”. En el trabajo deben entenderse como la posibilidad de que se produzca un daño ante cierto peligro en razón del desempeño de un trabajo¹. Si bien, se consideran los factores físicos, químicos o técnicos, del puesto de trabajo para definir las condiciones laborales y por tanto el ambiente laboral, es importante tomar en consideración otros elementos como son los de carácter psicológico o social —carácter psicosocial— que pueden afectar de igual manera la salud, ya sea física o mentalmente².

La Ley Federal del Trabajo (LFT) en el artículo 2, señala como característica del trabajo digno aquel en el cual: “...se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo”. Esto da a entender que, si un lugar es seguro, físicamente ante riesgos y limpio, es digno. A la vez, es señalada la obligación de los patrones de proporcionar el equipo necesario para evitar tales riesgos en el Artículo 343-C, perpetuando tal idea de la prevención de riesgos de trabajo como exclusivamente riesgos físicos.

De la misma forma, se prevé que los reglamentos interiores de trabajo también contengan disposiciones para prevenir dichos riesgos, en el mismo inciso que la prestación de primeros auxilios. Es innegable la relación que la ley enuncia entre el riesgo de trabajo, el accidente de trabajo y las condiciones físicas del centro de trabajo y desempeño del mismo.

Aunado a lo anterior, es importante hacer algunos señalamientos acerca de las enfermedades de trabajo. La fracción XIV del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece la responsabilidad de los empresarios en cuanto a los accidentes de trabajo, y también de las enfermedades de trabajo con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que realice un trabajador³.

En este sentido, el Artículo 473 de la LFT define los riesgos de trabajo como los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. Es trascendental notar que, los riesgos no sólo hacen referencia a los riesgos industriales y causas de peligro físico en las instalaciones, sino también a los efectos sobre la salud, incluso mental, de los trabajadores⁴. Como muestra de ello, la LFT define a las enfermedades de trabajo como: “*todo*

¹ Allier Campuzano, Jaime. “Riesgos de Trabajo. Ciencia Jurídica de los Infortunios Laborales”. Porrúa. México, 2014. pg 1

² *Id.* 1 pg 2

³ Kaye, Dionisio J. “Los Riesgos de Trabajo en el Derecho Mexicano”. Editorial Jus. México, 1977. pg 89.

⁴ *Op cit.* Alier Campuzano, Jaime. “Riesgos de Trabajo...”. pg. 14-15

estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.”

Por lo tanto, prevenir cualquier enfermedad causada por la prestación de los servicios de los trabajadores, sea física o emocional, debe ser responsabilidad del empleador, de igual forma que los accidentes. Tales enfermedades, se establece que serán determinadas por la ley o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

Los factores psico-sociales hacen referencia a “los factores psicológicos que intervienen en la realización del trabajo”. En general provienen de la organización del mismo, pero también pueden suceder por otras causas.⁵ Más precisamente pueden ser definidos como las características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos⁶. O sea, que pueden afectar la salud tanto física, como psicológica del trabajador.

Por otro lado, los riesgos psico-sociales son los hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de forma importante.⁷ En el contexto laboral, los riesgos psico-sociales laborales son definidos como “un hecho, acontecimiento, situación o estado del organismo que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes”.⁸ Para ser clasificado un riesgo, es fundamental la probabilidad y la gravedad de las consecuencias del mismo.

Entre los riesgos psico-sociales más comunes podemos encontrar el *burnout syndrome*, adicción al trabajo, tecnoestrés, ergo-dependencia, trastorno de déficit de atención por hiperactividad, y la ansiedad y la fatiga como respuesta a la sobrecarga de trabajo⁹. El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) señala como los principales riesgos psico-sociales en México: el estrés laboral, la violencia en el trabajo, el acoso laboral, el acoso sexual, la inseguridad contractual, el “*burnout*”, los conflictos trabajo-familia y el trabajo emocional¹⁰.

Entre los factores de riesgo que provocan estos trastornos y afectaciones más comunes se encuentran identificados “las cargas de trabajo mal distribuidas, estilos de liderazgo negativo, violencia laboral entre pares o del líder hacia su equipo de trabajo, jornadas poco sanas, mala ergonomía y estrés laboral.”¹¹ Según Daniel Gutiérrez Larotta, director de consultoría de Grupo Human, este tipo síntomas son reportados por tres de cada cuatro trabajadores.¹²

En esta línea de pensamiento, la STPS creó la Norma Oficial Mexicana-035-STPS-2018 (NOM-035), para atender los aspectos psico-sociales que son desatendidos por la LFT. El Artículo 475 Bis confirma la obligación de los patrones de observar las NOMs para prevenir los riesgos de trabajo, y por tanto de que esta NOM-035 sea acatada. La Secretaría del Trabajo de la Ciudad de México, Soledad Aragón, señaló que: “*esta norma es muy relevante ya que pone en el centro de la atención*

⁵ Rivas Vallejo, Pilar. “La prevención de los riesgos laborales de carácter psico-social”. Comares. España, 2009.

pg 3

⁶ *Id.* pg. 4

⁷ <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/1erjornada/06-Factores-Consecuencias.pdf> pgs 7-

15

⁸ *Idem*

⁹ *Idem*

¹⁰ *Id.* pg 17

¹¹ Villavicencio Ayub, Erica. “México, entre los países con mayor estrés laboral” Boletín UNAM-DGCS-272. México, 2018. https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2018_272.html

¹² <https://elfinanciero.com.mx/empresas/norma-para-combatir-estres-laboral-activa-demanda-de-servicios-de-firmas-de-recursos-humanos> Revisado el 16 de diciembre de 2019

a las personas, a la población trabajadora”, que realice un trabajo subordinado para un patrón¹³. En relación con la alta incidencia de los síntomas de tales aspectos, las disposiciones de la norma atienden a un extenso número de personas.

La NOM-035 hace referencia a los factores de riesgo psico-social en el trabajo: su identificación, análisis y prevención. Hace que sea posible que los trabajadores tengan mecanismos para que los trabajadores denuncien las situaciones de riesgo psico-sociales, a la vez, se prevendrán los factores de este tipo. Su objetivo es establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psico-social, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo. que causen tales situaciones de riesgo y afectaciones para los trabajadores para poder tener un entorno laboral favorable para la salud mental de los mismos¹⁴.

Los elementos que la NOM considera que deben ser contemplados en la identificación y análisis de factores de riesgo psico-social son: las condiciones del ambiente de trabajo, la carga de trabajo, la falta de control sobre el trabajo, las jornadas de trabajo y turnos que excedan lo prescrito por la ley laboral mexicana (LFT), interferencia en la relación trabajo-familia, liderazgo negativo y acciones negativas en el trabajo. La vigilancia de la NOM-035 corresponde a la STPS, que deberá verificar su cumplimiento a través de la inspección de trabajo. Además, la NOM-035 contiene un procedimiento para la evaluación de la conformidad y aplica a las visitas de la inspección laboral por parte de la STPS, así como a las visitas que realicen las unidades de verificación¹⁵.

La NOM-035 prescribe acciones a tomar, pero hasta el momento, por la actualidad de su aprobación no han sido establecidas las sanciones a establecerse por el desacato a sus disposiciones. Se prevé que tales sanciones sean entre 250 y 5 mil Unidades de Medida de Actualización (alrededor de \$4 USD por UMA¹⁶)¹⁷.

La implementación de las obligaciones de la NOM se dará en dos fases, la primera inició el 6 de noviembre de 2019 y consiste en la implementación de medidas de prevención, identificación de trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos y la difusión de información. Posteriormente, el 23 de octubre de 2020 iniciará la segunda etapa en la cual se realizará la identificación y análisis de los factores de riesgo psico-social, la evaluación del entorno organizacional, las medidas y acciones de control, la práctica de exámenes médicos y evaluaciones psicológicas, y los registros mencionados.¹⁸

La NOM-035 demuestra que el gobierno mexicano ha tomado las políticas adecuadas para tomar en cuenta, no sólo los accidentes de trabajo, sino las enfermedades de trabajo y riesgos, en particular los de carácter psico-social, que tradicionalmente han sido excluidos del espectro de los riesgos de trabajo. Este mecanismo prescribe acciones para prevenir y combatir tales sucesos, contar con un entorno laboral adecuado para que no se presenten tales fenómenos y los mecanismos de inspección y sanciones en caso de su incumplimiento.

¹³ <https://www.milenio.com/politica/cdmx-asegura-impulsa-normas-combatir-estres-laboral> Revisado el 15 de diciembre de 2019

¹⁴ <https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion> Revisado el 11 de diciembre de 2019

¹⁵ NOM-035-STPS-2018. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018 Revisado el 6 de diciembre de 2019

¹⁶ <https://www.inegi.org.mx/temas/uma/> Revisado el 15 de diciembre de 2019

¹⁷ <https://www.milenio.com/ciencia-y-salud/denuncia-de-estres-laboral> Revisado el 26 de noviembre de 2019

¹⁸ <https://www.eluniversal.com.mx/nacion/por-que-es-dificil-aplicar-la-norma-035-contra-el-estres-laboral> Revisado el 12 de diciembre de 2019

La aprobación, creación e implementación de esta norma representan un gran avance hacia el reconocimiento efectivo de los derechos de los trabajadores dentro del trabajo y la existencia de condiciones que permitan el desempeño de un trabajo digno. A la vez, da un amplio espacio de adaptación para que los patrones cumplan con sus obligaciones perjudicando de la menor forma posible sus operaciones, sin dejar de lado las obligaciones que la NOM-035 impone a los trabajadores al respecto. Como toda norma, su éxito dependerá de la efectividad que las autoridades mexicanas puedan asegurar al cumplimiento de lo que prescribe.

José Pablo Hernández Ramírez
Asistente de investigación en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM

* Se señala que las consideraciones contenidas en la presente intervención son fruto exclusivo del pensamiento del autor y no tienen en algún modo carácter vinculante para la administración de pertenencia.