



NOM-035-STPS-2018: nueva normatividad en México sobre riesgos de trabajo

por Alfonso Mendoza-Juárez

Durante la existencia de las personas tal vez ninguna de ellas se vea exenta, en algún momento, de entrar a la vida laboralmente activa, por lo que el derecho laboral tiene una relevancia particular en la cotidianidad de la sociedad.

México, a través de su Congreso constituyente, en 1917 estableció en los artículos 5o. y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el derecho al trabajo y las características mínimas generales para considerar una actividad como un trabajo digno. Desde esta fecha se han realizado modificaciones diversas tanto a nivel constitucional como a nivel legal en aras de maximizar su protección, sin dejar fuera que en algunas ocasiones se han trastocado algunos derechos laborales de los trabajadores. Como ejemplo de lo anterior, basta recordar el amplio debate respecto de la restricción de solicitar salarios vencidos a un máximo de doce meses dentro de un proceso laboral en la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2012, pese a que en la ley anterior no existía dicho límite.

Ahora bien, un tema específico que trasciende dentro del Derecho Laboral es el referido a los riesgos de trabajo, el cual puede llegar a tener diversas acepciones, y de acuerdo con el doctor José Dávalos Morales¹ pueden ser entendidos como:

- 1) En el accidente como toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente
- 2) También es riesgo, una enfermedad de trabajo, que es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

En esta última acepción las consecuencias pueden resultar menos visibles, pero con el paso del tiempo es la que genera más afectaciones a la salud de los trabajadores. Anudado a ello, encontramos dentro de las últimas décadas la evolución de la vida laboral, la creación de nuevas formas de trabajo y como consecuencia nuevos riesgos de trabajo.

La prevención de estos nuevos riesgos, o tal vez antes no reconocidos, recae tanto en las autoridades gubernamentales como en las empresas por la función que desempeñan dentro los derechos humanos, cuestión que cuenta con amplia doctrina y normativa tanto vinculante como orientadora a

¹ DÁVALOS MORALES, José. Riesgos de trabajo. *Hechos y Derechos*, [S.l.], July 2018. ISSN 2448-4725. Disponible en: <<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/12613/14169>>.

nivel nacional e internacional, que para el caso de México puede profundizarse en la Recomendación General 37, del 21 de mayo de 2019, emitida por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *ombudsperson* nacional, que aborda de manera extensa dicha temática.

En este sentido, el 23 de octubre de 2018 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STP-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención (NOM-035), emitida por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, la cual aborda la forma en que las empresas deben hacer frente a uno de los riesgos de trabajo contemporáneos que más afectaciones provocan en los trabajadores. Esto, debido a que sus repercusiones son en su mayoría solo visibles con el paso del tiempo, a partir de su entrada en vigor.

La NOM-035 está dividida en 12 puntos, misma que es aplicable en centros laborales de todo territorio nacional a partir de 15 trabajadores (punto 2), la cual tiene como objetivo identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial (punto 1), entendidos como aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos al ciclo de sueño-vigilia y estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, tipo de jornada y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o actos de violencia laboral al trabajador (punto 4.7).

Dentro de las obligaciones de los patrones encontramos la necesidad de establecer por escrito, mantener y difundir una política de prevención en la materia que contemple: la prevención de factores de riesgo psicosocial, la violencia laboral y la promoción de un entorno organizacional favorable (punto 5.1). También, deberán identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y canalizarlos para su atención a la institución de seguridad social o privada para ser atendidos.

Para ello, es indispensable analizar las condiciones en el ambiente de trabajo, las cargas de trabajo, la falta de control sobre el trabajo, las interferencias causadas en relación con la familia a consecuencia del trabajo, así como la violencia laboral, principalmente acoso, hostigamiento y malos tratos (punto 7.2), y ser revisado y discutido en conjunto por trabajadores y patrones al menos cada 2 años (7.9). Todo lo anterior, con la finalidad de generar “un sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa” (punto 7.3), pues el objetivo que se puede desprender de la NOM-035 es crear pautas para un entorno laboral adecuado.

Así mismo, es de destacar el equilibrio en la relación trabajo-familia, pues busca que se generen apoyos a los trabajadores a fin de que éstos puedan atender emergencias familiares —las cuales deberán ser comprobadas— y desarrollar una promoción de actividades de integración familiar en el trabajo (punto 8.2).

Por su parte, los trabajadores deberán observar las medidas de prevención que se expidan para tal efecto, abstenerse de realizar prácticas contrarias a un entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral, e informar al patrón en caso de presenciar este tipo de actos. Del mismo modo, podrán colaborar con el patrón para la realización de los programas de prevención (punto 6).

Finalmente, para dar cumplimiento a la NOM-035, el patrón podrá contratar una unidad de verificación acreditada para tal efecto (punto 9).

En conclusión, aun cuando la NOM-035 no se ha aplicado en su totalidad, resulta importante su conocimiento y profundización en el ámbito del derecho laboral, ya que, si bien aún es pronto para hacer un estudio respecto a su implementación, esto no es óbice para que las autoridades encargadas de su supervisión y cumplimiento desarrollen a nivel nacional una política encaminada a conocer

las consecuencias de los riesgos psicosociales a los cuales todos estamos expuestos, mismos que derivan en afectaciones económicas para las empresas y para la salud del trabajador.

Alfonso Mendoza Juárez
Presidente de la Comisión Académica de la
Red Iberoamericana Juvenil de Derecho Administrativo-RIJDA
<https://orcid.org/0000-0001-8554-0310>

* 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.