

# ALCANCE Y OBJETIVO DE 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**, la cual contempla como objetivos, según lo dispone en su numeral 1, los siguientes:

- 1.- El identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.
- 2.- Promover un entorno organizacional favorable al trabajador.

Con lo cual la NOM 035 busca como objetivo una organización segura y saludable.

Una organización saludable es un concepto que se ha venido desarrollando en los últimos años y atiende situaciones de nutrición, recreación, salud mental y física, etc., es decir, todo un entorno de seguridad en el trabajador.

## **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL**

En la citada NOM 035 se entiende como factores de riesgo psicosocial a aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.

Estando comprendidos dentro de estos factores los siguientes:

- a) Las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo.
- b) Las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador.
- c) La falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite).
- d) Las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo.
- e) Rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso.
- f) Interferencia en la relación trabajo-familia.
- g) El liderazgo negativo.
- h) Las relaciones negativas en el trabajo.

Mientras que un acontecimiento traumático severo, se considera a aquel experimentado durante o con motivo del trabajo que se caracteriza por la ocurrencia de la muerte o que representa un peligro real para la integridad física de una o varias personas y que puede generar trastorno de estrés postraumático para quien lo sufre o lo presencia. Algunos ejemplos son: explosiones, derrumbes, incendios de gran magnitud; accidentes graves o mortales, asaltos con violencia, secuestros y homicidios, entre otros.

## **ENTORNO ORGANIZACIONAL FAVORABLE**

Mientras que se considera un entorno organizacional favorable a aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de

responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre trabajadores; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

Por lo que de acuerdo a lo anterior, la NOM 035 sólo contempla los posibles riesgos psicosociales derivados del trabajo, es decir, los factores de riesgo asociados a la realización del trabajo, pero no contempla los riesgos derivados de la vida personal y ajena al trabajo que tiene el trabajador.

Es una norma que pretende **prevenir** por lo que no es una norma para identificar o tratar problemas psicológicos del trabajador, sino que se centra en que los patrones identifiquen y prevengan los posibles riesgos a la salud emocional del trabajador, al menos los que pudieran derivarse de su trabajo, ya que como se mencionó anteriormente no se contempla los riesgos derivados de la vida personal del trabajador, y en donde por obvias razones el patrón no podría interferir o establecer políticas a la vida personal del trabajador.

Lo anterior implica que la NOM no establece una obligación de que el patrón deba darle un tratamiento o vigilar que el trabajador se someta a alguno, en caso de que tenga algún problema de carácter emocional, sino que su obligación se limita a únicamente establecer las medidas y procedimientos necesarios para prevenir aquellos factores que pudieran ocasionar un problema en la salud mental del trabajador, con motivo del desarrollo de su trabajo.

Lo anterior no obstante que en el Apartado 5.5 de la NOM se señale como una obligación del patrón el 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, o al médico del centro de trabajo o de la empresa, ya que como se cita, **tal obligación sólo deriva del caso de un acontecimiento traumático severo conforme a lo que para esta NOM se considera tal evento**, y que como ya se comentó se refiere a cualquier acontecimiento experimentado durante o con motivo del trabajo en donde ocurre la muerte de alguien, o bien, que sea un acontecimiento que represente un peligro real para la integridad física de una o varias personas, tales como explosiones, derrumbes, incendios, accidentes, asaltos con violencia, secuestros, homicidios, etc.

Para lo cual en la Guía de Referencia I de la NOM 035 se establece un cuestionario a aplicar a los trabajadores, debiéndose canalizar al trabajador para atención clínica si es que se obtiene el resultado que conforme a dicha Guía de Referencia amerita tal situación, ya que si del resultado del cuestionario aplicado se obtiene un resultado distinto, entonces el patrón no tendría la obligación de canalizarlo aunque el trabajador hubiese sufrido el citado acontecimiento traumático severo que señala la NOM, ya que entonces para el trabajador no habría sido en realidad un acontecimiento que le afectara de manera severa.

Debemos recordar que cada persona reacciona y/o es afectada de manera diferente a los acontecimientos que le ocurren o de los que son testigos, y así habrá personas que ante un acontecimiento como los citados, serán afectadas de manera importante, ocasionándoles miedo, inseguridad, pesadillas, etc.; mientras que habrá personas que de alguna forma ?asimilen? el hecho y lo olviden sin que se vean afectados mayormente.

Por lo que entonces, si por ejemplo, en la empresa ocurre un accidente de trabajo en donde algún trabajador fallece o hay alguien herido de gravedad, el patrón tendrá la obligación de canalizar a los trabajadores que fueron testigos de tal evento a la institución de seguridad social o privada, o al médico del centro de trabajo o de la empresa, para su valorización y atención psicológica, si es que de la aplicación del cuestionario se identifica un posible trauma severo para el trabajador.

Mismo caso de algún evento como puede ser un derrumbe, incendio, explosión, asalto, etc., en donde aunque quizá no exista la muerte de alguien, pues si representó un peligro a la integridad física de la persona, por lo que entonces también se tendrá la obligación de canalizar al trabajador a la institución de seguridad social o privada, o al médico del centro de trabajo o de la empresa, para su valorización y atención psicológica, si es que de la aplicación del cuestionario se identifica un posible trauma severo para el trabajador.

A este respecto, es importante aclarar y dejar bien establecido, que con el resultado de la aplicación del cuestionario, no se está dictaminando o diagnosticando que el trabajador tiene un problema emocional, ya que eso sólo lo puede determinar el especialista (sea el médico, psicólogo o psiquiatra) que lo revisará y valorará, y al cual se le remite por disposición de la NOM 035, ya que es obvio que quien aplica el cuestionario puede ser cualquiera en la empresa, quién únicamente revisará si el resultado de la aplicación del mismo se ajusta al supuesto para tener que enviar a atención clínica al trabajador, conforme a lo que en la Guía de Referencia I de la NOM 035 se establece.

Asimismo, y en relación a otro caso en que el patrón tiene la obligación de enviar a atención clínica al trabajador con motivo de la NOM 035, en el apartado 5.6 de la misma se contempla la obligación para el patrón de practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores, en los siguientes casos:

- 1.- Trabajadores expuestos a violencia laboral.
- 2.- Trabajadores expuestos a los factores de riesgo psicosocial.

Siempre y cuando el trabajador denote alguna alteración a su salud y el resultado del análisis a los factores de riesgo psicosocial así lo sugiera y/o existan quejas de violencia laboral.

Para este caso, los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas podrán efectuarse a través de la institución de seguridad social o privada, médico, psiquiatra o psicólogo del centro de trabajo, según corresponda y conforme a lo establecido en las NOM que al efecto emitan la Secretaría de Salud o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Por otra parte, la obligación del patrón para con estos trabajadores se limita a esto únicamente, ya que en la multicitada NOM 035 no se establece la obligación para el patrón de que deba darle seguimiento al posible tratamiento y asegurarse de que el trabajador lo cumpla hasta su total restablecimiento, o de que deba tener algún tipo de comprobante de tal situación.

Así como tampoco se establece la obligación para el patrón de enviar a atención clínica al trabajador por algún problema de tipo emocional, en caso de situaciones diversas a las ya comentadas.

Lo anterior porque el objetivo de la NOM es que el patrón establezca medidas y procedimientos para prevenir, es decir, para evitar que el trabajador sufra afectaciones de carácter emocional con motivo de su trabajo, y por ello lo obliga a identificar los factores de riesgo psicosocial relacionados con el centro de trabajo y a promover un entorno organizacional favorable para el trabajador.