

There are no translations available.

Circular 813-2019

Transcribimos a ustedes un artículo escrito por el periodista Gerardo Hernández, publicado el 12 de octubre de 2019 en el diario “El Economista”, que es de actualidad.

NOM 035, oportunidad para retornar al aspecto humano en el trabajo

Especialistas en Recursos Humanos coincidieron en que la norma significa valorar al trabajador como ser humano y preocuparse por su bienestar dentro de la organización.

“El punto focal de la norma es reconocer al empleado como persona, como ser humano en un sentido integral”, expresó Patricia Mañón sobre la NOM 035 y su entrada en vigor el 23 de octubre.

“¿Cuántas veces muchos de nosotros hemos oído ‘es que tienes que separar el trabajo de tus emociones’, ‘tienes que separar el trabajo de tu vida personal’? Ni que fuera qué. Para mí la experiencia del empleado, la felicidad del empleado empieza por reconocer que el empleado es

un ser humano integral, que tiene y vive necesidades y que la empresa en un sentido también integral debe ayudarlo a pasar cada una de sus etapas personales”, comentó la directora de Recursos Humanos de Seguros Monterrey New York Life.

Así se desarrolló el panel Del riesgo psicosocial a la felicidad laboral durante el Encuentro de Líderes de Recursos Humanos, convocado por Mercer Marsh Beneficios, donde los especialistas coincidieron en la importancia de [crear entornos organizacionales favorables para los trabajadores](#).

Por su parte, Julieta Manzano, líder Comercial de Mercer, convocó a los gestores de talento a hacer que valga la pena la aplicación de la NOM 035 en favor del bienestar de los trabajadores.

“El ausentismo, la renuncia psicológica, la falta de comunicación son indicadores de que algo está estresado adentro de la organización, de que existen estresadores”, puntualizó Manzano.

En ese sentido, Óscar Méndez, vicepresidente de Recursos Humanos de Axa México, destacó que la prevención de riesgo psicosocial va más allá de programas de bienestar, se necesitan también [políticas de balance entre vida y trabajo](#), además de beneficios para la salud física y mental de los colaboradores.

“Para los que consideren que poner fruta los lunes es bienestar, están muy lejos de una solución”, enfatizó Méndez después de considerar que el cumplimiento de la NOM 035 no sólo debe enfocarse en cumplir con una obligación legal, sino procurar el bienestar del capital humano.

En tanto Carlos Chapman, vicepresidente de Recursos Humanos de Metlife, enfatizó que la nueva norma es una oportunidad para las empresas de ir más allá de un cumplimiento y atender la felicidad de los colaboradores. “Ser realmente conscientes y contribuir de una manera más decisiva a la felicidad de los colaboradores”.

¿Qué debe cumplir cada centro de trabajo?

El objetivo de esta iniciativa es promover un entorno organizacional favorable en los lugares de trabajo a través de la identificación y prevención de factores de riesgo psicosocial inherentes a la actividad de cada empresa.

Sodexo Beneficios e Incentivos México comparte 5 puntos claves para cumplir con la NOM 035 en tiempo y forma:

1. Durante el primer año, las empresas sólo deberán:

Generar políticas de prevención de riesgos psicosociales.

Identificar a las y los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos.

Desarrollar medidas de prevención de factores de riesgo psicosocial y de promoción de entorno organizacional favorable, así como de mecanismos para prevenir la violencia laboral.

Difundir y proporcionar a las y los trabajadores información sobre los riesgos que entrañan los factores de riesgo psicosocial y prácticas opuestas al entorno organizacional favorable.

2. A partir del 23 de octubre de 2020, los centros de trabajo deberán implementar programas y acciones específicas para mitigar o prevenir los riesgos identificados, a través de la aplicación de exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial.

3. Existen responsabilidades para las empresas de acuerdo con el número de colaboradores con el que cuentan:

- Para centros de trabajo en los que laboren hasta 15 personas, deberán cumplir con lo dispuesto por los [numerales 5.1, 5.4, 5.5, 5.7, 8.1 y 8.2](#).
- Para sitios en los que laboren entre 16 y 50 trabajadores, deberán cumplir con los [numerales 5.1 y 5.2, del 5.4 al 5.8, 7.1 inciso a\), 7.2, del 7.4 al 7.9, y el Capítulo 8](#).
- Para centros en los que trabajen más de 50 colaboradores, deberán cumplir con los [numerales 5.1, del 5.3 al 5.8, 7.1 inciso b\), del 7.2 al 7.9, y el Capítulo 8](#).

4. Entre las acciones de prevención de factores de riesgo psicosocial y de violencia laboral, así como para la promoción de un entorno organizacional favorable, las empresas deberán:

- Promover actividades que faciliten la convivencia entre los colaboradores, así como con sus familias.
- Crear mecanismos de participación de los empleados en la toma de decisiones sobre la planeación y organización del trabajo, así como de sus horarios laborales.
- Definir y crear instructivos claros que delimiten las responsabilidades y funciones de cada persona.
- Capacitar y sensibilizar al personal de rangos superiores para la prevención de riesgo psicosocial y violencia laboral.
- Establecer programas de reconocimiento a los colaboradores, incluida la difusión de sus logros.
- Sistematizar avisos por parte de jefes directos al personal a cargo de los cambios, tanto en la organización como de las condiciones laborales.
- Implementar un sistema de evaluación y el impulso de mejoras en la capacitación profesional, en correspondencia con los resultados y necesidades de los empleados.

5. Para comprobar el grado de cumplimiento con lo establecido en la NOM, el empleador podrá

contratar una [unidad de verificación acreditada y aprobada por la STPS](#)