

Circular 1452-2020

Transcribimos un artículo escrito por Gerardo Hernández, publicado el 22 de octubre 2020 en el diario “El Economista” sobre la necesidad de que las empresas identifiquen la violencia laboral y los liderazgos tóxicos.

Empresas deben identificar desde hoy violencia laboral y liderazgos tóxicos

A partir de este viernes, los centros de trabajo deben implementar en su totalidad la NOM 035 sobre factores de riesgo psicosocial; medidas preventivas y evaluaciones son obligatorias.

“No hay fecha que no se cumpla, plazo que no se venza, ni deuda que no se pague”, este dicho popular describe perfectamente el contexto para la NOM 035. A partir de este viernes, y después de dos años de plazo para prepararse, todos los centros de trabajo del país están obligados a atender los factores de impacto emocional que pueden gatillar altos niveles de estrés y ansiedad entre sus colaboradores.

Las empresas tenían ya la responsabilidad de adoptar [medidas preventivas en materia de riesgos psicosociales](#). A partir de esta semana, también deben identificar, mediante un cuestionario, los factores del trabajo que pueden afectar la salud emocional de sus colaboradores y evaluar su entorno organizacional. Con base en los resultados, las empresas deben diseñar un plan de acción.

Los factores de riesgos psicosociales son aquellos elementos que pueden afectar la salud emocional de los trabajadores y desencadenar en trastornos como estrés, ansiedad, insomnio o depresión. Las sobrecargas de trabajo, las jornadas laborales superiores a las de ley, el poco control sobre el puesto, la violencia laboral y los liderazgos negativos son algunos ejemplos.

Una inversión en Amazon podría darte un salario extra!

Solicítalo ya

“Medir los factores de riesgo psicosocial y el clima organizacional son los elementos que van a permitir implementar de manera correcta la Norma 035. La primera parte estaba muy relacionada con cuestiones preventivas y esta segunda etapa es de identificación”, comenta en entrevista Omar Nacib Estefan Fuentes, director general de Previsión Social de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

Las nuevas obligaciones que se contemplan con la segunda fase que entró en vigor este 23 de octubre son sólo para empresas medianas y grandes. Eso significa que, [los pequeños negocios](#) (con hasta 15 trabajadores) cumplen con su parte desde el año pasado con las medidas preventivas.

Sin embargo, los centros de trabajo que tienen entre 16 y 50 empleados deben aplicar un cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial. Los negocios con más de 51 trabajadores tienen que cumplir con dicho diagnóstico y, adicionalmente, con la evaluación del entorno organizacional favorable.

La NOM 035 era una deuda que se tenía para regular la obligación de los empleadores de prevenir los factores de riesgo psicosocial, incluida en el 2014 en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, explica Omar Estefan.

Este marco regulatorio tiene dos pilares, prevenir los riesgos psicosociales y [promover entornos organizacionales saludables](#)

. Desde la perspectiva de Estefan Fuentes, estos principios se traducen en un objetivo esencial: mejorar las condiciones de los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo (LFT) tiene consideradas multas para las empresas que no cumplan con una norma de seguridad y salud en el trabajo, como la NOM 035. Los patrones que no implementen las nuevas disposiciones pueden recibir una sanción de hasta 434,400 pesos.

La brecha con el mundo

México ha sido uno de los últimos países de América en incluir dentro del marco reglamentario del mundo laboral la regulación sobre riesgos psicosociales. La norma llegó para atender la salud mental de los trabajadores, evitando los elementos que pueden percibirse como un riesgo para su bienestar emocional, afirma Jorge Gutiérrez Siles, socio senior de Kaysa Soluciones Integrales y uno de los autores de la NOM 035.

“Hay dos formas de cumplir la norma. Una simulada, lo cual es muy fácil, y otra real, esta sólo se podrá comprobar si hay un retorno de inversión importante y si los indicadores relacionados con la salud y la productividad nos favorece en un plazo, de lo contrario no se está aplicando la norma 035, una norma viva que se ejerce día con día y no sólo se aplica una vez”, opina el especialista.

Desde 1984, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) resaltó la necesidad de atender los riesgos psicosociales con la misma importancia que otros agentes que ponen en riesgo la salud de los trabajadores, como el ruido o la iluminación.

Para Jorge Mérida Puga, socio creativo de Advisory Network for Wellbeing, la norma de riesgos psicosociales llegó a romper paradigmas: trabajar mucho no es sinónimo de productividad. Una de las brechas que tiene México con el mundo se evidencia con cifras de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), [nuestro país es la nación donde más horas se trabaja](#) y, por el contrario, una de las que tiene los índices de productividad más bajos, detalla.

Retos y alcances

Desde la óptica de Jorge Mérida, hace falta un diagnóstico nacional, como una encuesta, de condiciones de trabajo orientadas a riesgos psicosociales. “No hay un parámetro para que las empresas que están haciendo un diagnóstico se comparen”, agrega el especialista. Esta herramienta es uno de los pendientes que complementarían la aplicación de la norma.

Por su parte, Omar Estefan considera que la expectativa con la segunda fase de cumplimiento es que los centros de trabajo tengan herramientas adecuadas para identificar los factores de

riesgo y los elementos del entorno organizacional sobre los que deben trabajar las empresas.

Uno de los retos que se abordarán en la primera revisión quinquenal de la norma, explica el funcionario de la STPS, será la atención de los [riesgos psicosociales de los teletrabajadores](#). “La norma 035 no contempla esto porque no fue diseñada desde un inicio para ello; ahí hay un área de oportunidad”.

La NOM 035, detalla, establece un “piso mínimo” en factores de riesgo psicosocial, pero cada empresa puede hacer muchas cosas adicionales para mejorar el ambiente laboral y evitar daños a la salud mental de sus trabajadores.

“Unámonos en un Gran Acuerdo Por México”