

There are no translations available.

Circular 2575-2024

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre nuevas enfermedades de trabajo según la NOM-035.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández, el 18 de enero del 2024, publicado en el diario “El Economista”.

Reconocimiento de nuevas enfermedades de trabajo reavivará la NOM-035

La [NOM-035 entró en vigor en 2019](#) , pero este año la regulación tomará fuerza con el reconocimiento de trastornos mentales como **enfermedades de trabajo**

. La actualización de la tabla de padecimientos laborales pondrá a la norma en la agenda de prioridades en 2024.

“La **tabla de enfermedades** es el complemento que necesita la norma, estaba incompleta. Al establecerse [las cuatro enfermedades](#) , le da solidez y una vigencia importante a la norma 035. La norma es un medio para lograr el fin, que es garantizar la salud de los trabajadores y que el trabajo no los enferme”, apunta Jorge Gutiérrez Siles, consultor senior de la firma Kaysa Salud y Bienestar.

La NOM-035 fue publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) en octubre de 2018 y

entró en vigor en dos fases. Desde el momento de su oficialización, la regulación advertía que los **factores de riesgo psicosocial** pueden generar daños a la salud mental de los empleados y desencadenar en trastornos como el estrés grave, la ansiedad o el insomnio.

Sin embargo, **los trastornos mentales** que buscaba prevenir la norma no estaban reconocidos como enfermedades de trabajo. Con la actualización de la tabla de enfermedades de trabajo -ya vigente- eso cambió, ahora la Ley Federal del Trabajo reconoce que el estrés, la ansiedad, la depresión y el trastorno no orgánico del ciclo sueño-vigilia son padecimientos laborales.

“La NOM 035 tomará mucha relevancia en 2024 porque no hay forma de obturar los efectos en materia de salud mental, las estadísticas siguen incrementándose. Para poder atender lo que ya existía es reconocerlo, eso pasó con [la tabla de enfermedades](#) . A pesar de que falta mucha información, la gente empieza a tener más consciencia, y empiezan a acudir a servicios de salud buscando atención psicológica y en algunos casos psiquiátrica, no es masivo, pero ya sucede”, afirma Yunue Cárdenas, coordinadora del Hub de AfforHealth y fundadora de Mentalising.

Los especialistas coinciden en que la posibilidad de que los trabajadores puedan ser [incapacitados por un trastorno mental](#) abre un escenario en 2024 de mayor implementación de la NOM-035 y la oportunidad de generar más consciencia en torno a la prevención de factores de riesgo psicosocial.

“En esta primera etapa, las empresas han estado más preocupadas por el cumplimiento normativo y por evitar multas”, señala Yunue Cárdenas. Sin embargo, en el mercado laboral ya se observan tendencias como las renuncias a causa de malos liderazgos o ambientes de trabajo o fenómenos como [la renuncia silenciosa](#) . “Las personas empiezan a renunciar por salud mental, y si eso no lo contabilizamos, estamos perdiendo un indicador importante del impacto financiero que tiene no atender esto”.

De acuerdo con el informe “*Un llamamiento en favor de entornos de trabajo más seguros y saludables*” de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el mundo se reportan **3 millones de muertes** al año asociadas con accidentes y enfermedades de trabajo. Las jornadas laborales extensas –uno de los factores que busca prevenir la NOM 035– es el riesgo ocupacional que más decesos genera.

Para Jorge Gutiérrez, un aspecto importante de la aplicación de la NOM 035 es que no sólo previene **trastornos mentales**, también puede ayudar a evitar otros padecimientos asociados con estas enfermedades.

“Las **enfermedades cardiovasculares o gastrointestinales** están ligadas al estrés laboral. En este año necesitamos tomar en serio la norma, debe inspirar y es un medio, no un fin, muchas personas quieren cumplirla sólo para tener todo en regla, pero la norma es una vía para lograr que la población trabajadora tenga mejores niveles de salud física y mental, y también mejores niveles de productividad”.

Desde la perspectiva del especialista, el escenario con las **nuevas enfermedades de trabajo** reconocidas en la legislación laboral demandará una aplicación más seria de la norma. “Es necesario que haya la prueba de identificación y un plan de intervención”.

En ese sentido, Yunue Cárdenas destaca que actualmente hay empresas con **inversión en programas de salud mental**, pero no en estrategias adecuadas. “La NOM-035 es la gran foto que nos permite hacer un diagnóstico. Si entendemos que es una gran herramienta diagnóstica para un punto de partida que ayuda a focalizar esfuerzos, nos llevaría a establecer estrategias contundentes, y no todo son grandes inversiones, hay incluso acciones a nivel público que están disponibles como el programa ELSSA del IMSS”.

Trastornos mentales reconocidos en la LFT

Con la actualización de la tabla de enfermedades de trabajo se agregaron 88 nuevos padecimientos laborales a la Ley Federal del Trabajo (LFT), entre estos, **cuatro trastornos mentales** : ansiedad, depresión, estrés y trastorno no orgánico del ciclo sueño-vigilia.

Con esta modificación, la legislación laboral reconoció por primera vez trastornos mentales como enfermedades de trabajo. Antes de la reforma, en la LFT el único padecimiento mental reconocido era **la neurosis**, la cual estaba catalogada como una enfermedad endógena, es

decir, derivada de la fatiga industrial.

La **población trabajadora más propensa** a desarrollar depresión, estrés, ansiedad o insomnio a causa del trabajo, son las personas en sectores como la salud, educación, transporte (terrestre, marítimo y aéreo), atención a usuarios, seguridad pública y privada, fuerzas armadas, atención a desastres y urgencias, buceo industrial, comercio, banca y finanzas, y el sector industrial.

Aunque la legislación laboral establece que estos trabajadores son más propensos a desarrollar un trastorno mental por su trabajo, se reconoce que las enfermedades pueden presentarse en empleados de otros giros.

Hay que tener el protocolo y la implementación de la NOM-035 que ponemos a su disposición.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”