

There are no translations available.

Circular 680-2019

Nos permitimos transcribir a ustedes un artículo muy interesante publicado en el diario “El Economista” el día 20 del presente mes de junio.

NOM 035 “estresa” a las pequeñas y medianas empresas

Especialistas coinciden en que falta difusión y organización para que las pequeñas y medianas empresas adopten las nuevas reglas oficiales para prevenir el estrés laboral.

Escrito por: Elizabeth Meza Rodríguez □ El Empresario

En octubre entrará en vigor la [Norma Oficial Mexicana 035 \(NOM 035\) sobre factores de riesgos psicosociales](#), emitida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). Y aunque el documento publicado en el Diario Oficial de la Federación delinea que las empresas deben contar con política de prevención y acciones de control, e incluso otorga un cuestionario de predicción de riesgos, especialistas coinciden en que falta mayor difusión y organización para que las pequeñas y medianas empresas (pymes) la cumplan.

“Nos preocupa, no a las grandes empresas que desde antes monitoreaban y cuidaban el ambiente laboral, sino a las pequeñas empresas, que pueden estar lejos de tener los recursos para hacer estas evaluaciones y podrían incurrir en infracciones, que en muchos de los casos las podrían llevar al cierre de instalaciones o una situación de obligaciones no incumplida que esté lejos de su alcance”, mencionó en entrevista Rolando Silva, presidente de la Comisión de Seguridad Social del Colegio de Contadores Públicos de México.

“Entendemos que el patrón tenga que mitigar la exposición de un trabajador en temas de estrés, pero me parece que la Secretaría de Trabajo tiene que hacer una campaña para concientizar, informar y sobre todo orientar acerca de las medidas que debería tomar un patrón, especialmente de una pyme”, precisó Silva

Asimismo, Mauricio Sánchez, CEO de Grupo Human y asesor de Amedirh, comentó que resulta difícil que las pymes implementen grandes políticas de prevención de riesgos psicosociales cuando en ocasiones no cuentan con áreas de Recursos Humanos o recursos suficientes para pagar la nómina.

De acuerdo con la Norma, los factores de riesgo psicosocial son aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, modificaciones en el ciclo del sueño, estrés, entre otros, provocados por las funciones que el colaborador realiza en su puesto de trabajo.

Según datos de Sodexo México, en el país, [las empresas tienen una pérdida al año de 16,000 millones de pesos](#) por baja productividad, derivado de trastornos emocionales como ansiedad o depresión. Además, cuando un empleado sufre de estrés puede llegar a faltar hasta 25 días al año.

Asimismo, el ausentismo por enfermedad representa 7.3% en el costo de nómina anual, provocando pérdidas en productividad mayores a 20% al año.

Silva recomienda que las pymes no enfrenten los procesos solas y busquen asociarse a una cámara o asociación, no escatimar en gastos y acercarse a especialistas, como contadores que puedan orientarlos.

A cuánto equivale una multa

No cumplir con la Norma implica una [multa por parte de la STPS que va desde 3,774 hasta 377,450 pesos](#), por acciones como no identificar los riesgos psicosociales, no implementar medidas y no tener un registro sobre las medidas preventivas adaptadas y los resultados.

Aunque la NOM no define montos por multa, éstos se otorgan por desacato a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y el riesgo se corre en caso de tener una revisión.

Además, los especialistas indicaron que los programas implementados para reducir riesgos psicosociales son completamente deducibles de impuestos.

Cómo implementar un programa

“Una empresa tan pequeña difícilmente podría solventarlo sola, deberíamos agruparlas, para que varios pequeños empresarios pudieran, de un sólo golpe, generar estas estrategias y protocolos”, dijo Silva.

Una de esas organizaciones es la Asociación Mexicana de Recursos Humanos (Amedirh) que cuenta con programas que realizan de riesgos psicosociales.

“Se hace un diagnóstico y con base en los resultados se realiza un plan de trabajo con todas las acciones que se van a efectuar, y ese plan de trabajo se adapta a las necesidades de cada cliente, porque no es lo mismo un call center que una empresa de servicios”, expuso Sánchez.

Así las empresas pueden obtener un plan de acción por escrito y luego definir si toman acciones por separado o eligen a uno de los especialistas que la asociación recomienda.

Otro programa es el que ofrece Sodexo, que lanzó su programa Vivir Bien, que ya ha implementado en Chile, Brasil y Argentina, y que tiene la finalidad de ayudar a las pequeñas empresas a cumplir con lo establecido por la Norma.

El programa brinda cursos y asesorías en línea para los empleados, que van desde asesorías en nutrición, masajes antiestrés, atención médica, legal y psicológica.

“El programa Vivir Bien se adapta a cualquier tamaño de empresa, tiene tres módulos, el primero que es de diagnóstico y de ahí se desprenden los módulos de acción, que se adaptan a las necesidades. También le ayudábamos a las empresas, les damos contenido para que lo distribuya a los colaboradores”, mencionó Piero Melchiorre, director de marketing de Sodexo.

Para cualquier información sobre el presente tema, nos ponemos a sus ordenes pues existen tan como se menciona en el mencionado artículo opciones nacionales para dar cumplimiento a dicha obligación..