

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA

FACULTAD DE DERECHO



**TRABAJO TERMINAL PARA OBTENER EL DIPLOMA DE
ESPECIALIDAD EN DERECHO**

TEMA

“LA NOM 035 Y SU IMPACTO EN LOS CENTROS DE TRABAJO”

PRESENTA:

ILCA MILENE MARTÍNEZ JIMÉNEZ

ASESOR:

MTRA. OLIVIA CASTRO MASCAREÑO

MEXICALI, BAJA CALIFORNIA A MAYO 2021.



CONACYT

Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología

**Programa Nacional de
Posgrados de Calidad, PNPC**

Este trabajo terminal se realizó en el marco del
Programa Nacional de Posgrados de CONACYT, inscrita en el
Programa de Especialidad en Derecho
con número de registro 001862

A mis padres, que son mi guía

A mis hermanos, que son mí todo

A mis amistades, que no me dejan caer, y

A mí misma, como recordatorio de lo que puedo lograr

AGRADECIMIENTOS.

Este proyecto, así como cada logro por muy grande o chico que sea, se lo dedico a mi familia. En mis padres he encontrado una guía y en cada momento me han brindado la oportunidad de cumplir cada una de las metas que me propongo, siempre les voy a agradecer por ello.

Gracias a mis hermanos por estar a mi lado en todo momento, inspirándome pero sobre todo acompañándome en el camino.

Agradezco también al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología por sus siglas CONACYT, por brindarme tan valiosas oportunidades, a mi alma mater, la Universidad Autónoma de Baja California, y a la Facultad de Derecho campus Mexicali, por haberme brindado todos los apoyos tanto económicos como académicos que me permitieron desarrollar este trabajo.

De igual manera, agradezco el apoyo que la Maestra Olivia Castro Mascareño me brindo como mi asesora, por su interés, instrucciones y consejos, siempre con una atención muy amable y cordial.

Gracias a todos los responsables de las áreas de posgrado de la especialidad, a la Maestra Marina Gisela, por siempre estar al pendiente de nosotros y motivarnos para concluir.

De manera especial, agradezco a todos los docentes que me impartieron clases, toda vez que se pudo visualizar su entusiasmo y profesionalismo que nos motivó enormemente para interesarnos en los temas que tratamos.

Gracias a todos los profesionistas que me brindaron su apoyo para poder llevar a cabo mi investigación de campo, compartiendo su experiencia y sus conocimientos.

Por último, gracias a todas esas personas, con las que tuve el placer de coincidir durante este periodo, gracias a su apoyo es que se logró salir a adelante.

Índice

Introducción	2
Capítulo primero.	4
Aspectos generales del Derecho a la Seguridad y Salud de los Trabajadores.	4
1.1. Breves Antecedentes.	4
1.2. Conceptos fundamentales.	8
1.3. Nuevos enfoques para la seguridad y salud en el trabajo.	11
1.4. Marco Teórico.	15
Capítulo segundo.	21
La NOM 035 y la protección del Derecho a la Seguridad y Salud de los Trabajadores.	21
2.1. Breves antecedentes de la NOM 035.	22
2.2. Aspectos generales de la NOM 035.	23
2.3. Marco normativo de la NOM 035.	25
2.4. Análisis del contenido de la NOM 035.	33
Capítulo tercero.	41
Estudio de campo, análisis del impacto de la NOM 035 en los centros de trabajo.	41
3.1. Necesidad de atención de la seguridad y salud en el trabajo.	42
3.2. Impacto de la NOM 035 en la realidad laboral actual.	42
3.3. Conclusiones.	56
3.4. Propuestas.....	58
Fuentes consultadas.	60
Anexo único.	1

Introducción

De acuerdo al IMSS el 75% de los mexicanos padece fatiga por estrés laboral, superando a países como China y Estados Unidos¹, por lo cual resulta indispensable que el Estado Mexicano centre su atención en combatir dichos padecimientos mentales y psicosociales, para evitar que se vulneren derechos de la población trabajadora y garantizar que el trabajo se desarrolle bajo las mejores condiciones de seguridad y salud, incluyendo en esta, a la salud mental.

De ahí la importancia de abordar el estudio del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, desde la perspectiva de los factores que provocan una afectación a la salud mental y psicosocial de los trabajadores, conocidos como factores de riesgo psicosocial.

A pesar de la existencia de una gran normatividad internacional al respeto y diversas pronunciaciones por parte de la OMS y la OT, la regulación nacional deja mucho que desear, lo cual constituye un verdadero problema para la protección de los derechos laborales.

En una búsqueda por dar una solución a dicha problemática, en el 2018 se publicó en México la NOM 035, misma que se encuentra encaminada a buscar fomentar la prevención y atención de los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo, así como el entorno organizacional favorable, además de atender la violencia laboral y el acoso.

Por lo anterior las preguntas que se plantearon en la presente investigación fueron las siguientes, ¿Qué relación hay entre el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores y la salud mental y psicosocial? ¿Cuál es el papel de la NOM 035 en relación al derecho a la seguridad y salud de los trabajadores? ¿De qué manera se está implementando la NOM 035 en los centros de trabajo?

Atendiendo a las mismas y con la finalidad de buscar una respuesta, se decidió realizar la presente investigación con el objetivo general de analizar a la NOM 035 y su relación con

¹ IMSS, "Estrés Laboral", Salud en línea, consultado en 2020, <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>

el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores. Así mismo, como hipótesis se planteó que esta norma oficial mexicana, viene a complementar la escasa y poco clara normatividad existente en México respecto a las afectaciones de salud mental y psicosocial que atentan contra el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores. Para ello se llevó a cabo una investigación jurídica y descriptiva, toda vez que se realizó un análisis de este derecho desde su perspectiva internacional y nacional en materia de salud mental y psicosocial, así como también se analizó el contenido de la norma y sus fundamentos en el ordenamiento jurídico mexicano.

En el primer capítulo se tiene como objetivo entender mejor el desarrollo del derecho a la salud y seguridad de los trabajadores, identificando sus principales antecedentes, conceptualizando el mismo y estableciendo las principales teorías en las cuales se fundamenta, igualmente se visualizó al mismo desde el nuevo enfoque relacionado con la salud mental y psicosocial.

En el segundo capítulo se tuvo como objetivo realizar un análisis del contenido de la NOM 035, en el que se precisó cuáles eran sus fundamentos jurídicos y los antecedentes que motivaron su publicación, así como sus objetivos y finalidades, además de aquellas obligaciones derivadas de la misma tanto para patrones como trabajadores.

En el tercer y último capítulo se enfocó en analizar la forma en que se está implementando esta norma en los centros de trabajo, para ello se atendió a un estudio de campo en el cual se aplicó una entrevista a cuatro informantes clave cuya experiencia radica en brindar asesoría laboral a diversas empresas ubicadas en Baja California. Lo anterior con el objetivo de precisar cuáles han sido los principales cuestionamientos y dudas respecto a las cuales las empresas han buscado asesorarse, así como su opinión respecto a la implementación de la norma y su impacto en los derechos laborales de los trabajadores.

La importancia de la presente investigación radica en contribuir a la atención de la salud mental y psicosocial de los trabajadores como parte de sus derechos laborales, con la finalidad de que se logren relaciones de trabajo en condiciones dignas que abonen a poder alcanzar en nuestra realidad el trabajo decente.

Capítulo primero.

Aspectos generales del Derecho a la Seguridad y Salud de los Trabajadores.

El trabajo es un pilar fundamental para el ser humano, desde sus inicios en sociedad, el hombre se ha valido del trabajo para garantizar su subsistencia y optimización de recursos, pasando buena parte de su vida en el mismo, convirtiéndose así en uno de sus principales puntos de interés y atención, de ahí que sea considerado como una prioridad. Dicha necesidad de trabajo, no sólo es satisfecha con la posibilidad de acceder a cualquier tipo de trabajo, sino que también es necesario garantizar que el mismo sea desempeñado bajo las mejores circunstancias posibles.

Bajo ese orden de ideas, la ciencia del Derecho toma un papel fundamental, al ser la disciplina tendiente a regular e institucionalizar las necesidades sociales con la finalidad de garantizar el alcance y cumplimiento de los intereses primigenios del hombre, de tal manera que corresponde a dicha disciplina establecer y precisar las disposiciones bajo las cuales debe regirse y protegerse al trabajo, esto desde la perspectiva jurídica y social.

Por lo anterior y toda vez que nuestro tema de investigación encuentra su origen en la protección a los derechos laborales y de manera particular al derecho a la seguridad y salud de los trabajadores, es que resulta indispensable contextualizar a los mismos, señalando brevemente sus antecedentes y conceptualización, para finalizar con una reflexión respecto a las condiciones en las que se desarrollan en la sociedad actual.

1.1. Breves Antecedentes.

1.1.1. Derechos laborales.

Para abrimos paso a través del campo de los derechos laborales, es necesario tener en cuenta que una de sus características es la universalidad, toda vez que son resultado de diversas conquistas que se han logrado expandir en el ámbito internacional y en el local, por lo cual, su desarrollo obedece a diversos acontecimientos que se han manifestado con el paso de los años tanto en el Estado Mexicano, como fuera del mismo, influyendo en la formación de la disciplina del derecho laboral o derecho del trabajo. A manera de

antecedentes, de acuerdo con la división propuesta por Guillermo Hori Robaina, la historia del derecho del trabajo puede dividirse en tres etapas².

La primera etapa, se desarrolló principalmente en Europa, comprendiendo desde las primeras revoluciones europeas del siglo XIX hasta la Primera Guerra Mundial, dicha etapa derivó de la industrialización iniciada en Inglaterra en 1824, en donde los ordenamientos jurídicos laborales estaban enmarcados dentro del derecho civil. La segunda etapa, abarca el periodo comprendido desde el final de la Primera Guerra Mundial hasta la Segunda, es precisamente en este periodo en el que México tuvo una importante aportación legislativa con la promulgación de su Constitución en 1917, seguida de la Constitución de Weimar en Alemania de 1919.

Resulta importante reparar en dicho acontecimiento, toda vez que la presente investigación parte del análisis de un derecho laboral con fundamento constitucional, siendo la Constitución Mexicana de 1917 uno de los primeros textos legislativos a nivel internacional en el siglo XX, en el cual se elevó a los derechos sociales a un rango constitucional.

De igual manera, esta segunda etapa comprende la creación de la Organización Internacional del Trabajo, por sus siglas OIT, establecida por el Tratado de Versalles en 1919 al término de la Primera Guerra Mundial, misma que al finalizar la Segunda Guerra Mundial y al crearse la Organización de las Naciones Unidas, por sus siglas ONU, pasó a formar parte de sus órganos asociados y se ha mantenido activa hasta nuestros días, mediante la celebración de convenios internacionales y recomendaciones en materia laboral, que orientan y obligan a los Estados Miembros a su cumplimiento, entre los que destacamos al Estado Mexicano, el cual ingresó a la OIT en 1931.

La tercera etapa, corresponde a la contemporaneidad del derecho laboral, destacando tres aspectos principales como son “la visión de que el derecho del trabajo es un derecho

² Hori Robaina, Guillermo, “Historia del Derecho del Trabajo”, Revista del Instituto de la Judicatura Federal Escuela Judicial, UNAM, México, número 3, 1998, p.65 Recuperado de <https://bit.ly/3vXqVjB>

democrático, el reconocimiento a los trabajadores del derecho a intervenir en todos los problemas económicos y el desarrollo de la seguridad social”.³

1.1.2. La seguridad y salud en el trabajo.

Una vez precisados algunos antecedentes de la generalidad del derecho del trabajo, es necesario reparar en uno de los principales aspectos que lo componen, como lo es la seguridad y salud en el trabajo.

A lo largo de la historia, una de las principales demandas exigidas por los trabajadores ha sido la mejora de las condiciones de seguridad y salud en las que se desarrollan las actividades laborales, a manera de ejemplo podemos citar algunos de los accidentes de trabajo que motivaron dichas demandas, tales como:

El incendio de la fábrica Triangle Shirtwaist de Nueva York en 1911 en el que murieron 146 trabajadores, el desastre de la mina británica Senghenydd en 1913 con 439 trabajadores fallecidos y la explosión en el puerto canadiense de Halifax en 1917 con cerca de 2.000 fallecidos y 9.000 heridos, mayormente trabajadores.⁴

En base a lo anterior, la seguridad y salud en el trabajo fueron reconocidas en 1919 en el Tratado de Versalles y en el preámbulo de la Constitución de la OIT, en los cuales se precisó la urgencia de asegurar:

La protección de los trabajadores contra las enfermedades generales o profesionales y los accidentes resultantes del trabajo y establecieron el amplio principio de que el bienestar físico, moral e intelectual de los trabajadores asalariados es de una importancia esencial desde el punto de vista internacional.⁵

Así mismo, en 1944, la Declaración de Filadelfia incluyó entre las obligaciones de la OIT la de “fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan (...)”

³ Ídem

⁴ Bueno, Carmen, “La seguridad y la salud en el trabajo a lo largo de un siglo: de la prevención del carbunco a los problemas de salud mental”, OIT, Noviembre 2019, recuperado de <https://bit.ly/3xQIG5x>

⁵ Ídem

proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones”.⁶

En un principio el enfoque normativo que imperaba en la OIT respecto a la seguridad y salud laboral se basaba en una tendencia prescriptiva y protectora, la cual evolucionó durante el siglo XX para dar paso a un enfoque integral y preventivo, promoviendo que se establecieran políticas y programas nacionales en materia de seguridad y salud, mismos que:

Debían revisarse periódicamente; el desarrollo de una cultura preventiva en la que se concediera la máxima prioridad al principio de prevención; así como la participación, plena y en todos los planos, de los empleadores, los trabajadores y sus respectivas organizaciones y la definición de los deberes, los derechos y las responsabilidades de estos y de las instituciones a nivel nacional.⁷

Entra la normatividad establecida como marco promocional de la OIT respecto a las ideas anteriormente expuestas, destacamos al Convenio 155 conocido como Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, mismo que entró en vigor el 11 de agosto de 1983. Dicho convenio en sus 30 artículos, busca que se establezcan políticas nacionales entre los Estados miembros para garantizar una adecuada protección a la salud y seguridad de los trabajadores y lograr conseguir un medio de trabajo idóneo que repercuta de manera positiva en el bienestar de los trabajadores, patronos y en el desarrollo de la fuente de trabajo.

A partir de la década de los ochenta, los países, principalmente europeos y más recientemente los latinoamericanos, comenzaron a adoptar esta normatividad dentro de sus ordenamientos nacionales. En el caso de México, se adhirió al convenio 155 de la OIT, ratificando el mismo, el día 1 de febrero de 1984, siendo uno de los primeros países en sumarse a esta iniciativa para proteger los derechos laborales en los medios de trabajo, implementado en su normatividad interna diversos ordenamientos tendientes a cumplir con las disposiciones de la OIT en materia de seguridad y salud de los

⁶Bueno, Carmen, “La seguridad y la salud en el trabajo a lo largo de un siglo: de la prevención del carbunco a los problemas de salud mental”, OIT, Noviembre 2019, recuperado de <https://bit.ly/3xQIG5x>

⁷ Ídem

trabajadores, dentro de los cuales destaca el Reglamento Federal de seguridad y salud en el trabajo, publicado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el 2014.

1.2. Conceptos fundamentales.

En el desarrollo del tema que nos ocupa, es necesario precisar una serie de conceptos esenciales que resultan aplicables al mismo, con la finalidad de brindarnos una perspectiva más clara y certera del estudio que se pretende realizar.

En primer lugar resulta indispensable abordar una conceptualización del derecho a la seguridad y salud de los trabajadores, el cual puede definirse como:

El conjunto de medidas técnicas implementadas por las organizaciones, encaminadas a la prevención, protección y eliminación de los riesgos que ponen en peligro la salud, la vida, la integridad física de los trabajadores y el desarrollo de un trabajo saludable. La seguridad y salud en el trabajo propicia que los trabajadores se desempeñen de manera segura, con la mínima posibilidad de que se produzcan riesgos o daños a su persona.⁸

De la anterior definición, destacamos la referencia al término de salud, al ser indispensable su entendimiento para el desarrollo de la presente investigación. Para la Organización Mundial de la Salud, por sus siglas OMS, el término de salud es definido como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”⁹, de lo anterior se destaca la inclusión y reconocimiento del bienestar mental y social como parte de la formación integral del ser humano, los cuales juegan un papel fundamental para su desarrollo, más allá de contemplar únicamente sus afectaciones físicas.

De igual manera, el mencionado organismo internacional define a la salud mental como:

Un estado de bienestar en el que la persona realiza sus capacidades y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y de contribuir a su

⁸ Patlán Pérez, Juana, “Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo”, Ciencia Ergo Sum, vol. 23, núm. 2, Universidad Autónoma del Estado de México, julio-octubre 2016, p.126, recuperado de <https://bit.ly/3torFMT>

⁹ Organización Mundial de la Salud, Constitución OMS, recuperado de <http://bit.ly/3spgiEi>

comunidad. En este sentido positivo, la salud mental es el fundamento del bienestar individual y del funcionamiento eficaz de la comunidad.¹⁰

De ahí que resulte sumamente importante establecer los medios necesarios para garantizar su protección.

Así mismo, de acuerdo a lo señalado por la OMS, es necesario considerar a la salud mental como base para que la sociedad funcione de manera eficaz y se garantice el bienestar individual, de tal manera que su promoción, protección y el restablecimiento, son aspectos sumamente preocupantes y de carácter vital para la comunidad mundial, toda vez que una mala salud mental puede ser asociada con aspectos negativos dentro de los cuales destacan los rápidos cambios sociales y las condiciones de trabajo estresantes, las cuales son nuestro objeto de estudio.

En este orden de ideas, resulta igual de indispensable atender a los conceptos de Trabajo y trabajo decente. En primer lugar, el trabajo es definido por la OIT como “el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”.¹¹

Siguiendo dicha definición nos topamos con el concepto entendido como trabajo digno o decente, el cual es explicado por la OIT como:

Aquel que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo.¹²

¹⁰ Organización Mundial de la Salud, “*Salud mental: Fortalecer nuestra respuesta*”, Datos y Cifras, 2018. Recuperado de <http://bit.ly/3q0hgFx>.

¹¹ Organización Internacional del Trabajo, “*¿Que es el trabajo decente?*”, Sala de prensa, 2004. Recuperado de <http://bit.ly/3bGUopn>.

¹² OIT, “*¿Que es el trabajo decente?*”, Sala de prensa, 2004. Recuperado de <http://bit.ly/3bGUopn>

La unión de los conceptos citados con anterioridad nos llevan hacia el término conocido como Salud ocupacional, definida en conjunto por la OMS y la OIT como:

La promoción y mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones mediante la prevención de las desviaciones de la salud, control de riesgos y la adaptación del trabajo a la gente, y la gente a sus puestos de trabajo.¹³

De lo anterior, destacamos que la salud en el ambiente laboral no se limita a las afectaciones y riesgos de carácter físico que puedan experimentar los trabajadores durante el trabajo, o como consecuencia del mismo, sino que el enfoque va más allá al incluir las afectaciones de carácter mental y social. Lo anterior como parte de la obligación que tienen los mismos centros de trabajo de proteger la salud y bienestar de sus trabajadores, además de contribuir a mejorar su productividad y desempeño.

Por último, es necesario atender a lo que se entiende por Centro de Trabajo, para ello, de acuerdo a lo señalado por Hernando Franco Idarraga, se entiende como centro de trabajo al escenario principal de las relaciones laborales, donde se van a desarrollar las condiciones de trabajo. En palabras del citado autor, para entender su trascendencia es necesario tomar en cuenta los siguientes factores:

1. Los aspectos puramente humanos que requiere una determinada labor, tales como aptitudes, inteligencia, raciocinio, memoria visual y auditiva, cálculo mental, etcétera.
2. Los aspectos ambientales íntimamente relacionados con la salud ocupacional, y las condiciones de trabajo propiamente dichas, luminosidad, temperatura, etcétera. Factores estos que en forma directa o indirecta afectan la vida de la empresa y por tanto las relaciones laborales.¹⁴

Siguiendo el orden de ideas del autor, se establece que así como corresponde al Derecho, el proteger al trabajo en general en su aspecto generador de riqueza para una sociedad, igualmente resulta importante visualizarlo desde su perspectiva humana, toda vez que se trata de una actividad en la cual la dignidad humana no puede ser vulnerada,

¹³ OPS, OMS, "Salud de los trabajadores: Recursos-Preguntas frecuentes", Recuperado de <https://bit.ly/37RliZw>

¹⁴ Franco Idarraga, Hernando, "La empresa y el centro de trabajo", Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social, UNAM, México, p.374 Recuperado de <https://bit.ly/3sxDksF>

por lo cual el centro de trabajo debe ser constituido como aquel lugar debidamente acondicionado para que el trabajo se garantice como productivo y en óptimas condiciones para quien lo realiza. Por lo cual debe darse una protección especial, principalmente contra todo daño que pudiese afectar la salud de los trabajadores, toda vez que, de presentarse, el mismo sería responsabilidad de la empresa.

De ahí que el concepto de Salud ocupacional se encuentre estrechamente ligado con lo que implica el correcto manejo de los centros de trabajo, mismos que serán los encargados de poner en práctica las políticas de acción necesarias para velar por el cumplimiento y respeto del derecho a la seguridad y salud de los trabajadores.

1.3. Nuevos enfoques para la seguridad y salud en el trabajo.

Habiendo precisado el origen de la seguridad y salud en el trabajo, como parte de los derechos laborales, así como su incorporación como principio y derecho tutelado tanto por el derecho internacional, como por nuestra legislación interna, es necesario recalcar que al hablar de este derecho se hace referencia a la vida, la integridad y la salud de la personas, de ahí la importancia de buscar su protección a toda costa, al estar en juego atributos inalienables con un valor supremo dentro de la escala de los derechos humanos. Como consecuencia de su prioridad, la visión internacional se encuentra enfocada en brindarle el reconocimiento como un principio y un derecho fundamental del trabajo, adquiriendo el mismo nivel de relevancia que la OIT reconoce hoy en día a la libertad sindical y al derecho de negociación colectiva, así como al resto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo establecidos en su Declaración de 1998.

Lo anterior, nos da una idea muy clara de su relevancia, sin embargo, como bien es sabido, la ciencia del derecho no puede permanecer estática, toda vez que la necesidades sociales evolucionan con el paso del tiempo, de lo cual no se encuentra exento el mundo del trabajo. Hoy en día la sociedad exige nuevas formas de desarrollar sus actividades laborales, las cuales se llevan a cabo bajo toda clase de circunstancias, dicho cambios tienen importantes repercusiones, factores como “los cambios tecnológicos, demográficos, organizativos y climáticos están afectando ya las condiciones

de seguridad y de salud de millones de trabajadores en el mundo”¹⁵ por lo que se requiere que el derecho del trabajo les siga el paso.

Dichos cambios sociales, no necesariamente se traducen en repercusiones negativas, sino que muchos constituyen oportunidades para reducir y acabar con determinados riesgos laborales, sin embargo, igualmente cierto es que se están produciendo o bien, incrementando otro tipo de riesgos, tales como el incremento de las enfermedades profesionales causadas, entre otros aspectos, por riesgos psicosociales, los cuales vienen a constituir nuestro enfoque de estudio.

En este orden de ideas, es necesario precisar que la prevención de los riesgos psicosociales y el cuidado de la salud mental de los trabajadores resultan ser uno de los principales desafíos que se están enfrentando en materia de seguridad y salud de los trabajadores, principalmente en los países Latinoamericanos, de los cuales México no es la excepción. Al respecto, la especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo de la OIT, Carmen Bueno, establece que:

Una adecuada organización del trabajo, de los ritmos y las cargas, una reducción en el tiempo de trabajo y un estricto respeto por los tiempos de descanso de los trabajadores, el reconocimiento al derecho a la desconexión digital, la mayor flexibilidad y la conciliación de la vida personal y profesional, así como la prevención de la violencia y el acoso, son hoy necesidades imperiosas para garantizar la salud laboral.¹⁶

1.3.1. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

En esa búsqueda por proteger la salud mental, diversos estudios han identificado a los centros de trabajo como uno de los factores que influyen determinantemente en su desarrollo, ya sea como la raíz detonante de distintos padecimientos conocidos como factores de riesgo psicosocial, o bien como punto clave para llevar a cabo políticas para su protección.

De acuerdo a lo manifestado por Bernardo Moreno, “la inclusión del concepto de factores psicosociales en la visualización de la seguridad y salud de los trabajadores, tiene un

¹⁵ Bueno, Carmen, “La seguridad y la salud en el trabajo a lo largo de un siglo: de la prevención del carbunco a los problemas de salud mental”, OIT, Noviembre 2019, recuperado de <https://bit.ly/3xQIG5x>

¹⁶ Ídem

origen relativamente reciente”¹⁷. Los principales antecedentes los encontramos presentes a través de las acciones de Organismos Internacionales como la OMS y la OIT.

En este orden de ideas, tenemos a la novena reunión del comité mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo, celebrada en 1984, en dicha reunión se tuvo por orden del día la discusión del tema de identificación y control de los factores psicosociales nocivos para el trabajo, teniendo como resultado la publicación del Informe denominado “Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención”¹⁸, como una de las primeras publicaciones donde se hace referencia a este término, definiéndolo como:

Aquellas interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral.¹⁹

Esta definición implica la existencia de una relación entre las condiciones en que se desarrolla el trabajo y su influencia en la salud del trabajador, por lo cual si las condiciones del centro laboral son malas las consecuencias provocadas en el trabajador también serán negativas, llegando a afectar su salud, su desempeño y su rendimiento en su vida, incluyendo tanto su vida laboral como personal.

Resulta importante destacar que los organismos internacionales y nacionales establecen la necesidad de hacer frente a estos padecimientos, mediante la implementación de nuevas políticas que obliguen a cuidar el ambiente de los centros de trabajo, en los cuales se han identificado, una serie de factores de riesgo psicosocial, vinculados con la salud, como lo son la sobrecarga de trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas en las relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico.

¹⁷ Moreno Jiménez, Bernardo, “Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio - económico”, ORP Jornal, Universidad Autónoma de Madrid, España, p.5. recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>

¹⁸ Oficina Internacional del Trabajo, “Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención”, Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión, Ginebra, Recuperado de <https://bit.ly/2NgEnOP>

¹⁹ Oficina Internacional del Trabajo, “Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo”, Boletín Internacional de Investigación Sindical, Ginebra, p. 13. Recuperado de <https://bit.ly/2NI1kKs>

Adicional a lo anterior, se establece que los factores psicosociales se encuentran presentes en los diferentes ámbitos de la vida de una persona, por su interacción constante con los diferentes sectores sociales a los que se enfrenta, tales como aspectos sociales, culturales y familiares, mismos que generan un impacto en el ritmo de vida de las personas y por ende causan afectaciones a su salud mental y psicosocial.

El ambiente y entorno laboral no es una excepción, la interacción constante y permanente de las personas en sus centros de trabajo generan que de igual manera se produzca una afectación, la cual puede ser considerada positiva pero también negativa, toda vez que si dicha exposición constante y permanente se da en situaciones que expongan al trabajador a un ambiente negativo, la afectación que traerá en la salud mental y psicosocial también será negativa, llegando a causar severos daños y afectaciones que terminan deteriorando la salud del trabajador, incluyendo su salud mental y su bienestar psicosocial. Es precisamente esta relación entre los factores negativos que generan afectaciones dañinas al trabajador lo que se considera y denomina como factores de riesgo psicosociales, de ahí la importancia en cuidar su atención y protección.

Al respecto, la OMS fundamentan la obligación de los Estados de atender estos padecimientos en pro de la salud y seguridad laboral, considerando que “las intervenciones en materia de salud mental deben formar parte de una estrategia integrada de salud y bienestar que abarque la prevención, la detección temprana, el apoyo y la reincorporación o readaptación”.²⁰

En complemento con las disposiciones señaladas, la OIT dispone que:

Tanto la salud en el trabajo como las medidas de promoción de la salud en el lugar de trabajo pueden contribuir a mejorar la salud mental y el bienestar de las mujeres y los hombres en el trabajo y reducir el riesgo de trastornos mentales. Esto implica la puesta en práctica de la salud en el trabajo, lo que supone proteger la salud de los trabajadores mediante la evaluación y gestión de los riesgos psicosociales para prevenir el estrés y los trastornos mentales en el trabajo.²¹

²⁰ OMS, “Salud Mental en el lugar de trabajo”, Hoja informativa, mayo, 2016, Recuperado de <http://bit.ly/2NLLRZK>

²¹ OIT, “Estrés en el trabajo, un reto colectivo”, Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2016, p.5. Recuperado de <https://bit.ly/3bkQUIS>

Anteriormente se hizo referencia a entrada en vigor del convenio 155 de la OIT Sobre La Seguridad y Salud de los Trabajadores, ratificando por México el 1 de febrero de 1984, estableciendo así su compromiso de adoptar una política nacional tendientes a la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, dentro de las cuales, siguiendo la tendencia internacional, se deben reconocer y regular las medidas necesarias para atender los factores de riesgo psicosocial, derivados del medio ambiente de trabajo.

De igual manera, se precisó que derivada de dicha ratificación, México ha implementado en su normatividad interna diversos ordenamientos tendientes a cumplir con las disposiciones de la OIT en materia de seguridad y salud de los trabajadores, dentro de los cuales destaca el “Reglamento Federal de seguridad y salud en el trabajo” publicado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el 2014, en donde por primera vez se puede hablar de un verdadero reconocimiento, por parte del Estado Mexicano, de los factores de riesgo psicosocial, al definirse en su artículo 3ro fracción XVII, como:

Aquéllos 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 laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral, por el trabajo desarrollado. ²²

A pesar de la implementación de dicho reglamento, entre otras disposiciones normativas, no podemos considerar que el Estado Mexicano haya cumplido en su totalidad con la finalidad prevista por el Convenio 155 de la OIT, si bien es un considerable avance el que se está empezando a prestar atención y por ende a incluir en la normatividad a los factores psicosociales, dichas medidas no fueron suficientes, por lo cual en aras de continuar con su tarea de velar por la protección del derecho a la seguridad y salud de los trabajadores, respecto a esto nuevos riesgos laborales, es que se publicó la denominada Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – Identificación, análisis y prevención, cuyo estudio y análisis se llevará a cabo en el capítulo siguiente.

1.4. Marco Teórico.

²² Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo. Artículo 3ro, fracción XVII.

Para poder establecer los alcances de la presente investigación, es necesario hacer referencia a las diversas teorías y corrientes ideológicas que engloban al tema y que orientan su desarrollo. Dentro de las cuales encontramos las siguientes:

1.3.1. Medicina social:

Esta corriente ideológica guarda relación con el tema de investigación, toda vez que se encuentra encaminada en la búsqueda de los distintos fenómenos presentes para explicar la relación entre el la salud y el trabajo, preguntándose bajo qué medidas, las circunstancias de las fuentes de trabajo terminan afectando en la salud de los mismos trabajadores. La medicina social, no se enfoca en el individuo, sino que considera a la población y a las instituciones sociales como generalidades y una totalidad, esta corriente se encarga de definir aquellos problemas presentes o detectables para desarrollar investigaciones a través del análisis social e individual, pero con un encuadre teórico-metodológico colectivo. Es decir, las especificidades individuales y grupales son analizadas en el contexto social que las determina. En este sentido, las principales categorías analíticas son la reproducción social, la clase social, la producción económica, la cultura, la etnia y el género, entre otras. Es a partir de estas categorías que las especificidades individuales, tales como el sexo, edad, educación, ingreso o raza, encuentran su determinación explicativa.²³

Entre los principales impulsores de esta teoría podemos destacar al médico Juan César García, quien realizó diversas aportaciones para incluir la ciencia social en el campo médico, durante su cargo como coordinador de investigaciones en la Organización Panamericana de la Salud (OPS). Un punto importante a destacar, es que esta teoría retoma puntos clave de la teoría marxista, tales como el concepto de clase social, definido a través de las relaciones de producción económica y argumenta que la explotación del trabajo y del desempleo mediante la dominación de los ocupados y de los desocupados es una condición inseparable de la misma Como consecuencia de esta concepción, se mantiene una visión de la clase social que tiene sus raíces en el proceso de producción y no en características demográficas como los ingresos, la educación o el

²³ Iriart, Celia, Waitzkin Howard, otros, "Medicina social latinoamericana: aportes y desafíos", Revista panamericana de salud pública, recuperado de <http://bit.ly/3bouuYs>

prestigio ocupacional, que se usan para realizar una estratificación social, pero dejan intocadas las relaciones que determinan los problemas sociales como la salud-enfermedad.²⁴ En nuestra investigación, uno de los principales puntos se enfoca en el fenómeno de los factores de riesgo psicosocial, precisamente explicados respecto a las condiciones en que se desarrollan las actividades en las fuentes de trabajo, y en su clasificación como factores de riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores, por lo cual resulta necesario valernos de la teoría de la medicina social en aras de explicar que existen una serie de estudios y procesos que han llegado a la conclusión de que el derecho al trabajo también implica una dimensión en que se proteja la salud de los trabajadores, de tal manera que factores como el exceso de jornadas de trabajo, el ambiente de presión y hostilidad al que son expuestos, así como situaciones de violencia y hostigamiento, pueden llegar a generar un impacto en su bienestar psicosocial, lo que al final se traduce en pérdidas de producción.

1.3.2. Teoría multicausal:

Las características que guarda nuestro objeto de estudio, obedecen a una serie de factores relacionados con el trabajo, o bien, a factores no directamente relacionados pero que influyen del entorno laboral y personal del trabajador, los cuales pueden producir repercusiones negativas en la salud y bienestar psicosocial de los trabajadores, por lo cual su prevención y tratamiento forma parte de las obligaciones de las fuentes de trabajo, al tratarse de un aspecto más que integra el concepto de seguridad y salud en el trabajo, la diversidad de dichos factores obedece a un enfoque multicausal, explicado por la presente teoría, cuyos principales exponentes son los autores Leavell y Clark, establece que la influencia simultánea de factores que corresponden al agente, al huésped y al ambiente, son en primera instancia los condicionantes del estado de salud que guarda el individuo o un conjunto poblacional. A través del análisis de las variables que incluye este modelo se pueden conocer más de un factor participante en el fenómeno de estudio, sobre los cuáles se puede actuar preventivamente. Como principal

²⁴ Ídem

desventaja, aparece el hecho de que no establece el peso específico de cada factor y continúa un énfasis sobre lo biológico e individual, mientras que lo social aparece incluido en el entorno.²⁵ La referencia a esta teoría es indispensable para el objeto de estudio investigado, toda vez que nos auxilia para poder establecer que existen una serie de factores diversos y de toda clase, presentes en las fuentes laborales, los cuales no necesariamente deben entenderse como situaciones aisladas y específicas, sino que resulta necesario tomar este tema desde una perspectiva múltiple, en donde los factores psicosociales se presentan de manera simultánea tanto en el ambiente laboral como en ambientes sociales y familiares, por lo cual deben atenderse en conjunto y no tener un enfoque individualista.

1.3.3. Teoría del riesgo profesional:

la calificación de riesgo que conllevan los factores a los que están expuestos los trabajadores, hacen necesaria incluir esta teoría, misma que de acuerdo al autor Longa Sosa, consistente en atribuir a la parte patronal las consecuencias de los riesgos que ellos mismos producen con su actividad, sustentándose, igualmente, en una responsabilidad objetiva, con la diferencia de que no se basa en el derecho común, sino que es propia del derecho del trabajo en la medida en que solo intenta discernir la responsabilidad patronal en los accidentes producto de infortunios laborales. Tuvo su origen en la conocida responsabilidad objetiva por la guarda de la cosa y, por lo tanto, en virtud de dicha responsabilidad objetiva se debe reparar tanto el daño material como el daño moral. En consecuencia, la teoría del riesgo profesional es:

Aplicable al patrón por los infortunios laborales que sufran sus empleados, razón por la cual debe responder objetivamente; es decir, independientemente de la culpa, tanto por el daño material como por el daño moral, siempre que el hecho generador (accidente laboral o enfermedad ocupacional) de daños materiales pueda ocasionar repercusiones psíquicas o de índole afectiva al ente moral de la víctima.²⁶

²⁵ Arredondo, Armando, "Análisis y Reflexión sobre Modelos Teóricos del Proceso Salud-Enfermedad", Cad. Saúde Públ., Rio de Janeiro, 8, jul-sep., 1992, p. 257. Recuperado de <https://bit.ly/3c9hZ1Z>

²⁶ Andara, Bernave, "Responsabilidad del patrono infractor: teorías sobre seguridad y salud en el trabajo en Venezuela", Páginas de Seguridad Social, Venezuela, Vol. 2, n. 3, enero-junio, 2018, pp. 134 y 135. Recuperado de <http://bit.ly/2Oe79jj>

Esta teoría resulta indispensable para abordar nuestra investigación, partiendo del hecho de calificar como un riesgo de trabajo, a las afectaciones de salud que pueden sufrir los trabajadores al estar expuestos constantemente a factores psicosociales, tales como el estrés, violencia laboral, acoso sexual, discriminación, entre otros aspectos, los cuales están relacionados con las condiciones de la fuente de trabajo, las mismas condiciones laborales e inclusive afectaciones familiares y sociales que repercuten en el trabajador.

De ahí que sea responsabilidad del empleador tomar acción tanto para prevenir dichos padecimientos como para identificar los que ya existen y ejercer un mecanismo de acción para poder hacerles frente, a partir de la publicación de la NOM 035 dicha responsabilidad patronal ya deberá ponerse en práctica en las fuentes laborales, toda vez que dicha norma administrativa tiene como objeto de estudio que los centros de trabajo establezcan protocolos de prevención, identificación y acción para atender estas afectaciones psicosociales.

1.3.4. Teoría del riesgo social:

También conocida como la teoría de responsabilidad social, tiene íntima relación con la teoría anteriormente descrita, toda vez que tal y como referimos, este tema tiene la característica de ser multidisciplinario y apoyarse en la teoría multicausal, por lo cual, la realidad social también constituye un factor determinante en las afectaciones de salud que sufren los trabajadores y no se puede limitar únicamente a cuestiones estrictamente laborales. Esta teoría, de acuerdo a las ideas del autor Bernave Andara, se fundamenta en la idea de que los infortunios laborales derivan de un mundo laboral concebido íntegramente. Por tanto, “los accidentes no pueden imputarse a una determinada empresa, sino a la sociedad”.²⁷ Haciendo referencia, además, a las consecuencias generadas por el riesgo social, mismas que sobrepasan la esfera estrictamente de la relación laboral, cubriendo contingencias presentes en la vida diaria de los trabajadores, además de contemplar una razón de índole económico, toda vez que, al distribuir la responsabilidad, se extiende la protección del trabajador al no verse violentado en sus derechos por la eventual insolvencia patronal, pudiendo recurrir a los recursos públicos.

²⁷ Ídem

Destacamos la inclusión de esta teoría, porque permite posicionar nuestra investigación en el aspecto social, toda vez que no se limita a las fuentes laborales, sino que el tema de factores psicosociales y ahora su regulación por parte de la NOM 035, exigen una adecuación con lo que la realidad social presenta.

Dichas teorías e ideologías anteriormente descritas, sirven como fundamento para la presente investigación, situando al tema psicosocial y los riesgos que conllevan para los trabajadores y por consecuencia, para las fuentes de trabajo, en la perspectiva que se pretende abordar, como parte del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, a nivel multicausal y multidisciplinario, con la inclusión de los parámetros sociales que pueden tener influencia en su desarrollo, así como la responsabilidad tanto de los empleadores como del Estado, de buscar establecer mecanismos que permitan acción, como lo es la NOM 035.

Capítulo segundo.

La NOM 035 y la protección del Derecho a la Seguridad y Salud de los Trabajadores.

Actualmente, el Estado Mexicano está pasando por un periodo de cambio y actualizaciones en la materia laboral, figuras jurídicas como la conciliación prejudicial obligatoria, la implementación de Tribunales laborales, Federalización de la materia colectiva, entre otros aspectos son los que destacan en esta nueva etapa jurídica para la materia laboral, lo cual nos revela que las necesidades sociales de nuestro país requerían de manera apremiante que se pusieran en marcha una serie de acciones para lograr combatir las fallas presentes en la justicia laboral. Dentro de esta visión de cambio, podemos encuadrar la reciente decisión del Estado Mexicano de dar un mayor énfasis y tomar acciones para lograr regular el tema de los factores de riesgo psicosocial.

Como parte de sus estrategias para adecuar su legislación interna a dichas necesidades de salud mental y ocupacional, publicó una Norma Oficial Mexicana cuyo objeto de estudio está encaminado, entre otros aspectos, a la prevención e identificación de los Factores de riesgo psicosocial.

Es necesario precisar que las Normas Oficiales Mexicana se definen como:

Aquellas regulaciones técnicas de observancia obligatoria expedidas por las dependencias competentes, que tienen como finalidad establecer las características que deben reunir los procesos o servicios cuando estos puedan constituir un riesgo para la seguridad de las personas o dañar la salud humana; así como aquellas relativas a terminología y las que se refieran a su cumplimiento y aplicación.²⁸

Su principal objetivo es prevenir los riesgos de la salud, la vida y el patrimonio, razón por la cual resulta obligatorio su cumplimiento. Las mismas son publicadas en el Diario Oficial de la Federación y presentan todas aquellas especificaciones para permitir medir los parámetros de procedimientos, información y técnicas, evitando riesgos a la sociedad y a su entorno.

²⁸ Gobierno de México, Normas Oficiales Mexicanas, Recuperado de <http://bit.ly/37Tw2HF>

Actualmente, se concibe al centro de trabajo como el medio idóneo para lograr identificar y posteriormente combatir, los factores de riesgo que generan una afectación a la salud mental y psicosocial, de tal manera que, tal y como precisamos en el capítulo anterior, la necesidad de atender dicha problemática presente en los centros de trabajo, no es un tema novedoso y desde hace tiempo la normatividad internacional está velando por su protección, sin embargo, poco se ha visto por parte del Estado Mexicano para adecuar su legislación a dichas necesidades, por lo cual la implementación de la NOM 035 constituye un punto clave en la protección del derecho a la seguridad y salud de los trabajadores, respecto a dichos factores, por lo que resulta imperioso para la presente investigación, recurrir al análisis de su contenido, así como al estudio del breve tiempo de su aplicación, en aras de determinar si la misma encuentra su objetivo, o bien hay puntos que quedan pendientes de atender y precisar para poder contar con una verdadera regulación de este derecho laboral en beneficio de los trabajadores y las mismas fuentes de trabajo.

2.1. Breves antecedentes de la NOM 035.

Como bien se precisó con anterioridad, los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral son una realidad tanto en nuestro país, como en el resto del mundo, por lo cual exigen una participación activa de los diferentes sectores públicos y privados que tienen intervención en las relaciones laborales.

El Estado Mexicano tiene la obligación gubernamental de fortalecer el derecho a la seguridad y la salud en el trabajo en aras de conseguir que se cumpla con el trabajo digno o decente, lo anterior, a través de la implementación de diversas políticas y acciones tendientes a establecer condiciones seguras y de salud en los diferentes centros de trabajo, mismas que deberán ser ejercidas y cumplidas tanto por empleadores como por trabajadores, fomentando una sociedad mexicana en la que impere una cultura de prevención de riesgos laborales, en la que se incluya a los factores de riesgo psicosocial.

Para ello, el Gobierno Mexicano estableció en su Plan Nacional de Desarrollo, 2013-2018, como una de las cinco metas nacionales, el alcanzar un México Próspero, a través del cual se promueva el crecimiento sostenido de la productividad en un clima de estabilidad económica y mediante la generación de igualdad de oportunidades, señalando en su objetivo 4.3 “Promover el empleo de calidad”, la estrategia 4.3.2 “Promover el

trabajo digno o decente”, la cual tiene como una de sus líneas de acción, el impulso de acciones para la adopción de una cultura de trabajo digno o decente.²⁹

En congruencia con el Plan Nacional de Desarrollo, en el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018, se indicaron en el objetivo sectorial número 3 “Salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral”, como acciones que deben realizarse: actualizar la regulación en seguridad y salud en el trabajo para la prevención de riesgos laborales, suministrar los medios para facilitar el conocimiento y la autogestión de la regulación en seguridad y salud en el trabajo, e impulsar el establecimiento de condiciones seguras y saludables en los centros de trabajo.³⁰

Al respecto, se consideró además, que uno de los objetivos principales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social es la prevención de riesgos de trabajo, lo cual realiza a través de la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, por lo cual resulta necesario atender el problema generado por los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo, toda vez que su presencia genera deterioros en la salud de los trabajadores, siendo la prevención la medida necesaria para su solución, lo que dio lugar a la iniciativa de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para el proyecto de la Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención, misma que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de octubre de 2018.

2.2. Aspectos generales de la NOM 035.

Es necesario precisar, que el tema de los factores psicosociales no es novedoso para México, el mismo se ha venido regulando desde la vigencia del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo de 1997, fortaleciéndose el marco jurídico en la materia a través de la reforma a la ley federal del trabajo del 2012 y a la expedición del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo de 2014.

²⁹ Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, Gobierno de la República, México. p.133

³⁰ Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social, 2013-2018, Gobierno de la República, México. p.41 y 42.

Sin embargo, a pesar de existir en el ordenamiento jurídico Mexicano, disposiciones normativas que contemplan estos aspectos como parte de la protección a la seguridad y salud de los trabajadores, las mismas se limitaban a señalar un catálogo de obligaciones patronales, sin precisarse la forma en se debía dar cumplimiento, siendo insuficiente su regulación por dejar en incertidumbre jurídica y estado de indefensión a los empleadores, además de afectar a los trabajadores quienes no contaban con los elementos necesarios para la justiciabilidad de sus derechos laborales relacionados con dichos riesgos psicosociales.

Con la publicación de la NOM 035 se pretende colmar dichas incertidumbres jurídicas, toda vez que la misma está encaminada a precisar la forma en la que se debe dar cumplimiento a dichas obligaciones señaladas en la legislación, a efecto de prevenir las consecuencias de los factores de riesgo psicosocial y promover un entorno organizacional favorable, propiciando así el trabajo digno o decente, requiriendo para ello que se difunda una política preventiva en los centros de trabajo.

La Norma Oficial Mexicana 035, resulta de aplicación obligatoria para la totalidad de los centros de trabajo, buscando retomar y reforzar la atención y protección de los factores de riesgo psicosociales, al establecer una serie de obligaciones para las autoridades públicas, para los patrones y los mismos trabajadores, mismas que deberán complementarse con las señaladas en el Reglamento Federal anteriormente citado, así como las distintas normas oficiales mexicana que resulten aplicables. Esta complementación de obligaciones requiere de una atención precisa, toda vez que le corresponderá a las autoridades laborales verificar su cumplimiento, involucrando diferentes instancias que pueden dar lugar a criterios diferentes al no existir una uniformidad, de tal manera que para una autoridad se pueden tener por cumplidas mientras que para otra no.

Con dicha norma oficial se espera mejorar la calidad del medio de trabajo, recogiendo para ello los parámetros establecidos por las normatividades internacionales en la materia, debiendo mantener las actualizaciones que se realicen en cuanto al tema del cuidado de la Salud Mental y el óptimo desarrollo de los derechos laborales, específicamente en materia de seguridad y salud de los trabajadores.

2.3. Marco normativo de la NOM 035.

El tema que nos ocupa, parte de una serie de fundamentos jurídicos a los que resulta necesario hacer referencia, enfocando principalmente como nuestro objeto de estudio a la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – Identificación, análisis y prevención, así como el sustento jurídico de los derechos que buscan protegerse con la implementación de la misma, tales como el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores.

2.3.1 Normatividad Internacional.

El papel que han jugado los organismos internacionales en el desarrollo de temas de salud ocupacional y derechos laborales, es fundamental, toda vez que debido a su inclusión ha sido posible ampliar el catálogo de los mismos y a su vez, ampliar y renovar los alcances que representan, con la finalidad de brindar una verdadera justicia social adaptada a las necesidades actuales de la población.

En ese sentido, es necesario hacer referencia a diversos ordenamientos jurídicos internacionales que sirvieron como fundamento para la implementación en México de la NOM 035, en su búsqueda de ampliarse la protección al derecho de la seguridad y salud de los trabajadores al tratarse de factores de riesgo psicosociales.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Culturales y Sociales.

Este instrumento jurídico internacional fue establecido por la ONU, entrando en vigor el 3 de enero de 1976, reconociéndose por parte de la totalidad de los Estados ratificantes, “el derecho que tiene toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial, seguridad e higiene en el trabajo”.³¹ Así mismo, a través del mismo, se reconoce el derecho de toda persona:

Al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental, teniendo los Estados la obligación de adoptar medidas para asegurar la plena efectividad de este derecho, siendo

³¹ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Culturales y Sociales, artículo 7, inciso b)

necesario el mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente, incluyéndose dentro de este apartado, al medio ambiente laboral.³²

Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia).

La presente declaración, fue adoptada por la OIT en 1944, reconociéndose la obligación de “fomentar entre todas las naciones del mundo, programas que permitan, entre otros aspectos, proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones”.³³

Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155).

La OIT tiene como función, el publicar diversas normas internacionales de trabajo a través de convenios jurídicamente vinculantes para los estados que los ratifican y recomendaciones de carácter orientador y en su caso, sirviendo como una ampliación del contenido y alcances de las disposiciones contenidas en los convenios, en materia de seguridad y salud de los trabajadores, encontramos el convenio número 155, al que ya hemos hecho referencia con anterioridad, siendo ratificado por el Estado Mexicano en fecha 1 de febrero de 1984, obligándose a cumplir con sus disposiciones, mismas que se traducen en:

Formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, que tenga por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.³⁴

Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa.

Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2008, por medio de la cual se destaca al empleo pleno y productivo y el trabajo decente como elemento central de las

³² *Ibíd.*, artículo 12, 1 y 2, inciso b)

³³ Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, III, (g)

³⁴ Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), artículo 4, 1 y 2.

políticas económicas y sociales, estableciendo cuatro objetivos estratégicos de la OIT, entre los que destaca “el adoptar y ampliar medidas de protección social, seguridad social y protección de los trabajadores, que sean sostenibles y estén adaptadas a las circunstancias nacionales, incluyéndose dentro de este objetivo a las condiciones de trabajo saludables y seguras”.³⁵

Como es de observarse, a nivel internacional se reconoce que, dentro de los derechos laborales, debe incluirse la protección adecuada para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

2.3.2. Fundamentos Constitucionales.

En nuestra carta magna, de igual manera se reconoce a los derechos laborales elevándose al rango de derechos fundamentales, incluyendo dentro de ellos a la seguridad y salud de los trabajadores, así como la obligación del Estado Mexicano de aplicar las disposiciones internacionales que hayan sido ratificadas, incluyendo aquellas que fueron descritas con anterioridad, en la materia.

Entre las normas constitucionales destacamos los siguientes artículos como fundamento para nuestro objeto de estudio:

En primer lugar, es necesario referirnos al artículo 4 de nuestra constitución federal, toda vez que del mismo se desprende la obligación que tiene el estado de garantizar el derecho de toda persona a la protección de la salud, mismo que debe de interpretarse de manera extensiva, por lo cual dicha protección de la salud también se extiende al ámbito laboral en el que se desarrollan las personas.

El fundamento directo de la seguridad y salud en el trabajo, lo encontramos señalado en el artículo 123 constitucional, en el cual establece “el derecho que tiene toda persona al

³⁵ Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, I. A ii).

trabajo digno y socialmente útil³⁶, contemplando en su apartado A y de manera específica en su fracción XV, que a la letra dice:

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores (...)³⁷

Destacando la obligación de carácter constitucional que tienen los patronos de garantizar a los trabajadores la protección de su seguridad y salud en el medio ambiente laboral, observando para ello todos aquellos preceptos legales emitidos para dar cumplimiento al mismo, dentro de dichos preceptos se encuentra la reciente NOM 035, como un instrumento tendiente dirigir al patrón y a los trabajadores para atender aquellos padecimientos relacionados con los factores de riesgo psicosocial.

Por último, es necesario hacer referencia al artículo 133 constitucional, a través del cual se establece “como ley suprema de toda la unión a todas aquellas disposiciones constitucionales, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado”.³⁸ Mismo que derivado del bloque de constitucionalidad, obliga a las autoridades nacionales a incluir dentro de la esfera de justiciabilidad de los derechos laborales en materia de seguridad y salud de los trabajadores, a todas aquellas disposiciones internacionales que sean aplicables y auxilien en la tutela de este derecho.

2.3.3. Normatividad federal.

Ley Federal del Trabajo.

³⁶ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123.

³⁷ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123, apartado A, fracción XV.

³⁸ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 133.

A nivel federal, es necesario hacer referencia a la Ley Federal de Trabajo, siendo el ordenamiento jurídico encargado de regular lo relativo a la materia laboral, acorde a las disposiciones constitucionales.

Como fundamento para nuestro objeto de estudio, es necesario referirnos en primer lugar a su artículo 2, en el cual se establece el objetivo que persiguen las normas de trabajo, mismas que tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales, precisando que dentro de los aspectos que abarca dicho concepto, que el trabajo digno y decente “es aquel en el que se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo”.³⁹

Así mismo, la ley federal del trabajo, en su artículo 132 establece una serie de obligaciones que tiene el patrón con sus trabajadores, destacando las fracciones XVII, que a la letra dice:

XVII. Cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios.⁴⁰

Con lo cual, se hace una referencia de manera directa a la obligación que tiene el patrón de observar aquellas disposiciones que regulan la materia de seguridad, salud y medio ambiente del trabajo, estableciendo los mecanismos necesarios para cumplir con las mismas y adecuar su centro de trabajo para lograr que los trabajadores no sufran violaciones en sus derechos laborales que atenten contra su seguridad, así como su salud física y mental, al referirnos de manera específica a las afectaciones causadas debido a la exposición constante a los factores de riesgo psicosocial, mismos que pretenden ser combatidos a través de la implementación de la NOM 035, cuya observancia deberá ser obligatoria para todos los patrones y sirve a complementar el

³⁹ Ley Federal del Trabajo, artículo 2.

⁴⁰ Ley Federal del Trabajo, artículo 132, fracción XVII

Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como las demás Normas Oficiales Mexicanas.

Ley Federal sobre Metrología y Normalización.

Esta norma federal, resulta relevante toda vez que en su artículo 40, fracción VII se establece que

Aquellas Normas Oficiales Mexicanas que tengan como finalidad establecer las condiciones de salud, seguridad e higiene que deberán observarse en los centros de trabajo y otros centros públicos de reunión corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.⁴¹

Por lo cual, la Secretaría del Trabajo y Previsión social fue la encargada de la expedición de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, identificación, análisis y prevención, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de octubre de 2018 y que constituye nuestro objeto de estudio.

Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En relación con materia de seguridad y salud en el trabajo, todas aquellas condiciones tendientes a su regulación y a la forma de implementarse en los centros de trabajo, se encuentran contempladas en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, mismo que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de noviembre de 2014, del cual es necesario destacar diversos aspectos.

En primer lugar, es de destacar lo contemplado en el artículo 2, al señalarse que

El presente reglamento tiene como objeto el establecer las disposiciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que deberán observarse en los Centros de Trabajo, a efecto de contar con las condiciones que permitan prevenir Riesgos y, de esta manera,

⁴¹ Ley Federal sobre Metrología y Normalización, artículo 40, fracción VII.

garantizar a los trabajadores el derecho a desempeñar sus actividades en entornos que aseguren su vida y salud, con base en lo que señala la Ley Federal del Trabajo.⁴²

De ahí que resulte relevante para el análisis de nuestro objeto de estudio, toda vez que la NOM 035 viene a complementar las disposiciones señaladas por el presente reglamento en materia de factores de riesgo psicosociales.

En segundo lugar, es indispensable precisar lo contemplado en el artículo 3ro fracción XVII, al definirse los factores psicosociales como:

“Aquéllos 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 laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral, por el trabajo desarrollado”⁴³

En este orden de ideas, igualmente necesario resulta hacer referencia al artículo 32 en su fracción XI, en donde se establece las disposiciones generales para la salud en el trabajo que deberán observarse en materia de factores de riesgo psicosocial, mismo que se encuentra complementado con el artículo 43, en el cual se establece que tratándose de dichos factores, los patrones deberán observar lo siguiente:

Artículo 43. Respecto de los Factores de Riesgo Psicosocial del Centro de Trabajo, los patrones deberán:

- I. Identificar y analizar los puestos de trabajo con Riesgo psicosocial por la naturaleza de sus funciones o el tipo de jornada laboral;
- II. Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral, y valorarlos clínicamente;
- III. Adoptar las medidas preventivas pertinentes para mitigar los Factores de Riesgo Psicosocial;
- IV. Practicar exámenes o evaluaciones clínicas al Personal Ocupacionalmente Expuesto a Factores de Riesgo Psicosocial, según se requiera;

⁴² Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, artículo 2.

⁴³ Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo. Artículo 3ro, fracción XVII.

- V. Informar a los trabajadores sobre las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los Factores de Riesgo Psicosocial, y
- VI. Llevar los registros sobre las medidas preventivas adoptadas y los resultados de los exámenes o evaluaciones clínicas.⁴⁴

Estableciéndose un mínimo de disposiciones que deberán implementar los patrones para hacerle frente a estos padecimientos, y poder cumplir con su obligación de proteger el derecho a la salud y seguridad de los trabajadores, sin embargo, dichas disposiciones no resultan ser suficientemente exhaustivas para lograr su objetivo, por lo cual fue necesario complementarse a través de la NOM 035.

2.3.4. Otras normas aplicables.

Recomendación General No. 37 Sobre el respeto y observancia de los derechos humanos en las actividades de empresa.

Es necesario, al hablar sobre la protección de los derechos laborales, hacer referencia no solo a los medios jurisdiccionales, sino también a aquellos de carácter administrativo, así como los no jurisdiccionales, dentro de los cuales encontramos las recomendaciones emitidas por la Comisión Nacional de Derechos humanos, mismas que no son consideradas obligatorias, pero cuya observancia resulta viable y pertinente para contribuir a la búsqueda de la justicia social.

Por ello resulta aplicable a nuestra investigación, la recomendación número 37, toda vez que, si bien en materia de empresas privadas, la CNDH únicamente tiene competencia indirecta para conocer de casos de violaciones a derechos humanos en los siguientes términos:

En la participación de empresas privadas con anuencia y/o tolerancia, por acción u omisión, de una o varias autoridades, en cuanto a investigar a servidores públicos, igualmente se revisa la actuación de la empresa privada y, en su caso, se recomienda a la

⁴⁴ Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo. Artículo 43

autoridad realizar la investigación correspondiente respecto a la empresa, para imponer las sanciones aplicables, sean de índole administrativo, penal, u otra.⁴⁵

Lo cual suma un importante aspecto a la protección de los derechos laborales, tales como el de seguridad y salud de los trabajadores.

2.4. Análisis del contenido de la NOM 035.

2.4.1. Ámbito de aplicación.

Las normas oficiales mexicanas que son emitidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social señalan las condiciones mínimas necesarias para la prevención de riesgos de trabajo y se caracterizan por que se destinan a la atención de factores de riesgo, a los que pueden estar expuestos los trabajadores, tales como los factores de riesgos psicosociales, los cuales como ya se ha precisado, corresponde a uno de los objetos que se busca atender a través de la publicación de la NOM 035.

En este orden de ideas, la aplicación de dicha norma oficial mexicana resulta obligatoria en todo el territorio nacional y deberá ser implementada en la totalidad de los centros de trabajo, los cuales son divididos de la siguiente manera:

- Centros de trabajo donde laboren hasta 15 trabajadores.
- Centros de trabajo donde laboren entre 16 y 50 trabajadores.
- Centros de trabajo donde laboren más de 50 trabajadores.

En el entendido de que por centro de trabajo se deberá establecer:

Al lugar o lugares, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, donde se realicen actividades de explotación, aprovechamiento, producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios, en los que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo.⁴⁶

⁴⁵ Recomendación General No. 37 Sobre el respeto y observancia de los derechos humanos en las actividades de empresa, II, 17.

⁴⁶ NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. 4.4

Toda vez que dependiendo del tipo de centro de trabajo del que se trate, serán determinadas las obligaciones que se deberán cumplir de conformidad a lo señalado por dicha normatividad.

2.4.2. Finalidad.

De acuerdo a lo establecido por la Norma Oficial Mexicana 035, se debe llevar a cabo una labor de cooperación entre las autoridades públicas, patrones y trabajadores, quienes tendrán a su cargo una serie de obligaciones para llevar a cabo con la finalidad de lograr la identificación y prevención de los factores de riesgo psicosocial.

Adicional a lo anterior, la NOM 035 viene a señalar de manera clara y con mayor precisión, las obligaciones de los patrones y de los trabajadores contempladas en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, lo cual tiene como finalidad el facilitar su cumplimiento.

Por último, con la implementación de las políticas previstas por la referida norma, se busca propiciar una relación de trabajo en la cual se promueva:

El apoyo mutuo en la solución de problemas de trabajo, el respeto a la duración de las jornadas de trabajo; la prevención de actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, impulsar que los trabajadores desarrollen competencias o habilidades y, en consecuencia, la mejora de las condiciones de trabajo y la productividad.⁴⁷

Buscando proteger de esta manera el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores.

2.4.3. Objetivo.

De acuerdo con lo señalado por la NOM 035, esta tiene como objetivo, señalar y precisar los preceptos para que dentro de los centros de trabajo se establezcan los elementos tendientes a lograr la identificación, análisis y la prevención de los factores de riesgo psicosocial, así como la promoción de un entorno organizacional favorable.

⁴⁷ STPS, Dirección General de Seguridad y Salud en el Trabajo, Manifestación de Impacto Regulatorio, Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.

En este sentido, los principales aspectos que se encuentran contemplados en la norma, son los siguientes:

- a) La prevención de los factores de riesgo psicosocial;
- b) La prevención de la violencia laboral, y
- c) La promoción de un entorno organizacional favorable.

Así mismo, para el cumplimiento de dichas disposiciones, se establecen una serie de objetivos específicos que deberán ser cumplidos dentro de la fuente de trabajo, mismos que se exponen a continuación.

Política preventiva y su difusión dentro de la fuente de trabajo.

Con esta disposición, en materia de riesgos psicosociales, la norma obliga a los empleadores a llevar a cabo dentro de las fuentes de trabajo, una política cuya finalidad sea la prevención de los mismos, la cual es definida como:

La declaración de principios y compromisos que establece el patrón para prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, y para la promoción de un entorno organizacional favorable, con el objeto de desarrollar una cultura en la que se procure el trabajo digno o decente, y la mejora continua de las condiciones de trabajo.⁴⁸

Además, se le obliga a que dicha política sea establecida por escrito, debiendo mantenerse y difundirse en la totalidad del centro de trabajo.

Para efectos de la NOM 035, la violencia laboral es definida como “aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud.”⁴⁹ Otro de los puntos clave que deben atenderse con dicha política, es el tema relacionado con el entorno organizacional favorable, mismo que es definido para efectos de la NOM 035, como:

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

⁴⁸ NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. 4.9

⁴⁹ NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. 4.12

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.⁵⁰

Así mismo, el éxito de dicha política de prevención obedece a diversos factores de cooperación entre las partes a las que va dirigida, en el cual, destaca el papel fundamental que juega el sensibilizar a los trabajadores respecto a la misma, para lo cual, la Norma señala como obligación adicional, ejercer activamente la difusión de toda la información que resulte relevante para su cumplimiento, tales como:

- 1) Especificaciones de la política de prevención de riesgos psicosociales implementada en la empresa.
- 2) Los programas que operan en la empresa en relación a riesgos psicosociales.
- 3) Las acciones tendientes a lograr un entorno organizacional favorable y la eliminación de la violencia laboral.
- 4) Los resultados de las evaluaciones.
- 5) Las alteraciones a la salud que son consecuencia de la exposición a factores de riesgo psicosocial.

Instrumentos para la identificación y evaluación.

Otro de los objetivos específicos previstos por la NOM 035, se refiere a que adicional a las funciones de prevención, corresponde a los centros de trabajo realizar una actividad de identificación de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional, misma que deberá realizarse cada dos años.

Para ello, se incorporan en la norma instrumentos de evaluación, cuyo propósito es ayudar a los patrones en su obligación de tomar decisiones respecto a las medidas de prevención y control de los factores de riesgo psicosocial, con la finalidad de beneficiar la salud de los trabajadores.

⁵⁰ NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. 4.6

Dichos instrumentos, constituyen herramientas que permiten a los centros de trabajo precisar las acciones a llevar a cabo para la identificación de los efectos y las consecuencias que involucran los factores de riesgo psicosocial.

Resulta importante señalar que los cuestionarios anexos a la norma como guía de referencias, no son de observancia obligatoria, sino únicamente constituyen una opción que tienen los patrones para orientarse en el cumplimiento de sus obligaciones, por lo que puede utilizarse cualquier instrumento que cumpla con los requisitos establecidos por la norma, tales como:

- 1) La aplicación de aquellos cuestionarios que contemplen las disposiciones señaladas en los numerales 7.2. respecto a los factores de riesgo psicosocial, 7.3. respecto al entorno organizacional favorable y 7.5 respecto a su validación.
- 2) La forma como se deberá realizar la aplicación de los cuestionarios.
- 3) La manera de evaluar los cuestionarios
- 4) Los niveles de riesgo y la forma de determinarlos conforme a los resultados de los cuestionarios.

Atención y práctica de exámenes / evaluaciones.

Como parte del contenido de la norma, se establece que deberá brindarse una atención a aquellos trabajadores que se vean expuestos a acontecimientos traumáticos severos, en donde el centro de trabajo tiene la obligación de identificarlos y posteriormente canalizarlos a la institución de seguridad social correspondiente para su debida atención.

Adicional a lo anterior, la NOM 035 establece la obligación de practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a aquellos trabajadores que sean expuestos a violencia laboral, o bien expuestos a los factores de riesgo psicosocial, al identificarse o bien, que se presente queja, así como la presencia de signos o síntomas que establezcan una posible alteración y daño a su salud.

2.4.4. Factores de riesgo psicosocial conforme a la NOM 035.

La NOM 035, define a los factores de riesgo psicosocial como:

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.⁵¹

Así mismo, en su numeral 7.2 establece un listado para precisar los principales puntos que deben contemplarse para efecto de analizar si se está presentando un factor de riesgo psicosocial, siendo los siguientes incisos:

a) Las condiciones en el ambiente de trabajo: entendidas estas, como aquellas de carácter peligroso, inseguro e insalubre, que bajo ciertas circunstancias exigen un esfuerzo extra para que el trabajador logre adaptarse.

b) Las cargas de trabajo: estas, hacen referencia a las obligaciones que el empleador exige realizar al trabajador excediendo su capacidad, tales como cargas cuantitativas, cognitivas, mentales, emocionales, de responsabilidad, así como cargas contradictorias o inconsistentes.

c) La falta de control sobre el trabajo: este punto se relaciona con la facultad del trabajador de influir en la toma de decisiones de sus actividades. De tal manera que, si faltan elementos como la iniciativa, autonomía, participación, uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, se pueden convertir en factores de riesgo.

d) Las jornadas de trabajo y rotación de turnos que exceden lo establecido en la Ley Federal del Trabajo: estas, se convierten en factor de riesgo psicosocial cuando son extensas, en constante rotación de turnos, específicamente tratándose de turnos nocturnos, sin descansos periódicos y pausas establecidas.

e) Interferencia en la relación trabajo-familia: esta surge cuando de manera constante deben atenderse responsabilidades laborales en un tiempo fuera del horario de trabajo, que por lo general se dedica a la vida familiar y personal del trabajador, dando lugar a un conflicto.

f) Liderazgo negativo y relaciones negativas en el trabajo:

⁵¹ NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. 4.7

El liderazgo negativo en el trabajo se refiere a la relación directa que se establece entre los trabajadores y el empleador o sus representantes, relacionada con una actitud agresiva y/o impositiva; falta de claridad de las funciones en las actividades, y escaso o nulo reconocimiento y retroalimentación del desempeño.

Las relaciones negativas en el trabajo, se refieren a la interacción que se establece en el contexto laboral y abarca aspectos como la imposibilidad de interactuar con los compañeros de trabajo para la solución de problemas relacionados con el trabajo, y características desfavorables de estas interacciones en aspectos funcionales como deficiente o nulo trabajo en equipo y apoyo social.

g) La violencia laboral, de conformidad con lo siguiente:

Acoso, acoso psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima. Para efectos de esta Norma no se considera el acoso sexual;

Hostigamiento: El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, y

Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones).⁵²

2.4.5. Obligaciones de patrones y trabajadores.

Se desprende la necesidad que tienen los Patrones de establecer una política dentro del centro de trabajo para prevenir los riesgos psicosociales, así como acciones tendientes a identificar y analizar los mismos, además si se tratan de centros de trabajo donde laboren

⁵² NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. 7.2, g)

más de 50 trabajadores también deberán aplicar evaluaciones y exámenes médicos a los trabajadores identificados con algún padecimiento psicosocial, sin mencionar que deberán difundir y proporcionar a sus trabajadores toda la información correspondiente a dichas medidas.

Así como el sector de patrones, tiene la obligación de cumplir con las disposiciones señaladas por la NOM 035, también los trabajadores están obligados a su observancia. De conformidad con lo señalado por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 134, fracciones II y X, los trabajadores tienen la obligación de:

Observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo y las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal, y someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.⁵³

Es en base a dichos fundamentos legales, la NOM 035 en su numeral 6 establece una serie de acciones que deberán cumplir de forma obligatoria los trabajadores de cada uno de los centros de trabajo, observando las medidas establecidas por el patrón y participando activamente para la identificación de dichos factores psicosociales, así como participar en las evaluaciones y eventos establecidos y difundidos en el centro de trabajo de conformidad con las disposiciones señaladas por las autoridades correspondientes, debiendo en todo momento de mantener una comunicación constante y permanente con su patrón para informarle la manera en la que se están desarrollando las políticas internas así como si han padecido de alguno de estos riesgos.

De tal manera que, con dichas disposiciones, que en conjunto deben llevar a cabo y tanto Patrones y trabajadores, se podrá vislumbrar una actitud activa que impactará de manera positiva al centro de trabajo, para estar acorde con las disposiciones señaladas por la NOM 035 y lograr establecer un ambiente favorable en materia de seguridad y salud de los trabajadores en lo que se refiere a la prevención de los factores de riesgo psicosocial.

⁵³ Autogestión, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Marco normativo de seguridad y salud en el trabajo <http://asinom.stps.gob.mx:8145/Centro/CentroMarcoNormativo.aspx>

Capítulo tercero.

Estudio de campo, análisis del impacto de la NOM 035 en los centros de trabajo.

A dos años de la publicación de la NOM 035, nos encontramos en un contexto histórico que necesariamente obliga a los centros de trabajo a adaptarse a las nuevas circunstancias jurídicas y sociales, por lo que no pueden permanecer indiferentes a estas nuevas disposiciones.

La NOM 035 estaba prevista para que entrara en vigor un año después de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, por lo que su observancia resulta obligatoria desde el 23 de octubre del año 2019, a partir de la implementación de su primer fase, la cual se encontraba enfocada principalmente en realizar una campaña de información y sensibilización respecto a los temas fundamentales contemplados por la la misma, mientras que el pasado 23 de octubre de 2020, entró en vigor la segunda fase de la norma, consistente en la obligación de los centros de trabajo de llevar a cabo las disposiciones tendiente a la identificación y el análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional, así como las medidas de acción correspondientes para su prevención y control.

No es posible pasar desapercibido, el contexto de pandemia derivado del COVID-19, que aun a estas fechas nos encontramos atravesando, mismo que en el año 2020 dejó paralizadas a diversas fuentes de trabajo, lo cual sin duda fue un factor determinante en el cumplimiento de las disposiciones de la NOM.

A pesar de ello, la característica de la norma, al tratar temas que, si bien no son novedosos toda vez que desde años atrás se vienen presentando dentro de las fuentes de trabajo, poca atención se ha prestado a su control y regulación, como lo son los factores de riesgo psicosocial, hace que resulte pertinente e indispensable, evaluar su necesidad en nuestro contexto jurídico y social mexicano, así como tener una aproximación de la manera en que se está implementando en las fuentes de trabajo, con la finalidad de identificar los principales problemas que se están generando en su cumplimiento y a partir de dichos puntos establecer las áreas de oportunidad tendientes a

garantizar que se cumpla con su finalidad, como lo es la protección de los derechos laborales, y de manera específica, el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores.

Para ello, nuestra investigación de campo se delimitó a realizar un estudio que tuviera como finalidad dar a conocer la situación de los centros de trabajo en relación a la implementación de la NOM 035 y posteriormente identificar los principales problemas que se están presentando, toda vez que se trata de una disposición relativamente nueva y que apenas se está desarrollando, se decidió recabar la información a través de cuatro informantes claves, cuya experiencia radica en brindar asesoría laboral a diversas empresas ubicadas en Baja California. Lo anterior con el objetivo de precisar cuáles han sido los principales cuestionamientos y dudas respecto a las cuales las empresas han buscado asesorarse, así como su opinión respecto a la implementación de la norma y su impacto en los derechos laborales de los trabajadores.

Si bien es cierto que unos cuantos centros laborales y dichas opiniones, no pueden reflejar la generalidad, constituyen un indicador importante para el análisis del camino que va tomando esta disposición normativa en la protección de derechos laborales.

3.1. Necesidad de atención de la seguridad y salud en el trabajo.

Actualmente, los riesgos laborales que se presentan en nuestro país representan un serio problema, provocando una serie de violaciones a los derechos fundamentales del sector de los trabajadores, de ahí que se requiera un compromiso cooperativo tanto de las autoridades federales y locales, como de los empleadores, trabajadores y de la sociedad en su conjunto, con la finalidad de lograr hacerle frente a esta problemática y de manera especial, lograr que se fortalezca la protección al derecho a la seguridad y salud en el trabajo, estableciéndose para ello un enfoque de prevención, tal y como el que contempla la NOM 035.

3.2. Impacto de la NOM 035 en la realidad laboral actual.

Para la siguiente parte de la presente investigación, se decidió establecer un enfoque cualitativo, toda vez que su desarrollo implicó buscar introducirse en las experiencias de los informantes clave y partir de sus aportaciones para construir el conocimiento. Para

ello, se consideró que el instrumento de mayor utilidad para poder recabar y obtener la información de los mismos era una entrevista, la cual “es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos; se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar”⁵⁴, así mismo de los tipos de entrevista, se optó por una forma estructurada, la cual tiene como elementos que:

Las preguntas se fijan de antemano, con un determinado orden y contiene un conjunto de categorías u opciones para que el sujeto elija. Se aplica en forma rígida a todos los sujetos del estudio. Tiene la ventaja de la sistematización, la cual facilita la clasificación y análisis, asimismo, presenta una alta objetividad y confiabilidad. Su desventaja es la falta de flexibilidad que conlleva la falta de adaptación al sujeto que se entrevista y una menor profundidad en el análisis.⁵⁵

El desarrollo de la técnica de entrevista consistió en realizar una serie de preguntas predeterminadas a los informantes clave, toda vez que se requería de las aportaciones que dichos informantes pudieran brindar debido a su experiencia y conocimiento acerca del tema.

Los cuatro informantes clave que fueron seleccionados para la aplicación de la entrevista, se destacan por su amplia trayectoria y experiencia en la materia del derecho laboral, además de ello, su elección se debió a que todos ellos se dedican activamente a brindar asesoría jurídica a diversas empresas tanto locales en el estado de Baja California, como nacionales pero que tienen un establecimiento en el Estado, entre dichas empresas se contempla una variedad tanto de pequeñas, medianas y grandes empresas, lo cual era imprescindible para lograr obtener la información requerida para la investigación.

Es necesario precisar, que la selección de dichos informantes se consideró pertinente toda vez que de esa manera se podía abarcar tanto la parte de experiencia y conocimientos del informante como la practicidad de poder acceder a la información de la mayor cantidad posible de centro de trabajo de diversas características.

⁵⁴ Díaz-Bravo, Laura, “La entrevista, recurso flexible y dinámico” Investigación en Educación Médica, vol. 2, núm. 7, julio-septiembre, México, 2013, p.163 recuperado de <https://bit.ly/3vRsbV4>

⁵⁵ Ídem

La cédula que se utilizó para llevar a cabo la entrevista, se adjunta como anexo al presente trabajo de investigación, y fue dividida en tres apartados o segmentos, de los cuales, el primero se denominó “respecto a las empresas”, el segundo “respecto a la NOM 035” y el tercero “respecto a su opinión profesional”.

A continuación, se procede al análisis de la información obtenida, misma que será presentada atendiendo a cada uno de los apartados contemplados en la entrevista.

3.2.1. Respecto a las empresas.

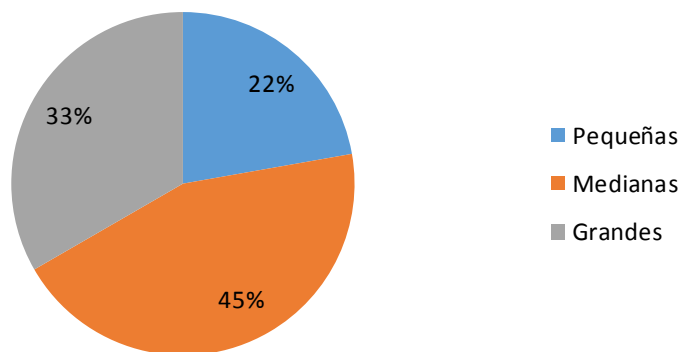
Este segmento de la entrevista se basó en tres principales preguntas, que se encuentran señaladas bajo los numerales 1, 2, 3 y 4 de la cédula de entrevista adjunta, el objetivo de la mismas fue apreciar el panorama general de las empresas sobre las cuales basan sus aportaciones los informantes clave, de tal manera que nos permitió saber un aproximado del número de empresas sobre las cuales se está brindando información, así como su clasificación en cuanto a tamaño y rama de la industria y el indicador de si se contemplan únicamente empresas locales o bien, se incluyen también empresas nacionales.

De la información brindada, se identificó que cada uno de los participantes en promedio brinda asesoría a por lo menos 20 empresas, teniendo una población de estudio para la presente investigación de un total aproximado de 80 empresas.

Hay que precisar, que los datos no pueden ser establecidos de forma indubitable y específica, toda vez que únicamente se cuenta con lo manifestado por los expertos, los cuales brindaron información general respecto a la totalidad de las empresas a las cuales asesoran, de tal manera que de dicha población únicamente se brinda un panorama generalizado de un aproximado de empresas con las cuales se está trabajando, sin que necesariamente todas ellas hayan solicitado asesoramiento relativo a la NOM 035.

Así mismo, se pudo identificar que de dicha población de empresas objeto de estudio, se encuentra una diversidad relativa a su tamaño, toda vez que se contemplan tanto pequeñas empresas (las cuales son las menos), medianas (son mayoría) y grandes empresas.

A su vez, los participantes manifestaron que asesoran de igual manera tanto a empresas locales como nacionales, de entre la cuales se contemplan diversas ramas de industria tales como manufacturera, hotelera, agrícola, distribución y servicios de guardia y custodia.



Grafica 2.

Porcentaje de empresas objeto de estudio en base a su tamaño.

Fuente: elaboración propia en base a los resultados obtenidos.

Al respecto de las manifestaciones realizadas por los informantes clave, se advierte que los mismo, brindan a la investigación aportaciones valiosas en cuanto a la diversidad de resultados, toda vez que estos pueden variar como consecuencia de factores, entre los que principalmente se encuentra el tamaño.

El tamaño de la empresa es determinado en base al número de trabajadores con los que cuenta la misma, al respecto, el INEGI nos brinda la siguiente clasificación:

MICROEMPRESA	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE
0-10	11-50	51-250	+ 250
TRABAJADORES	TRABAJADORES	TRABAJADORES	TRABAJADORES

Tabla 2.

Clasificación de las empresas de acuerdo a su tamaño según INEGI.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de INEGI.

La importancia de lo anterior radica en que las circunstancias en las que se desarrolla una empresa varían considerablemente respecto al número de trabajadores con los que se tenga que tratar, de tal forma que las condiciones laborales se desarrollan en ambientes completamente diferentes, lo cual resulta relevante para nuestra investigación, toda vez que, como se precisó con anterioridad, la NOM 035 contempla obligaciones diferenciadas en cuanto al número de trabajadores con los que cuente una fuente de trabajo, de tal manera que con los presentes resultados podemos atender a verificar su implementación partiendo de un indicador clave como lo es el número de trabajadores.

3.2.2. Respecto a la NOM 035.

El segundo apartado de la entrevista, consistió en seis preguntas específicas señaladas bajo los numerales 5, 6, 7, 8, 9 y 10, los cuales se centraron en recabar la información correspondiente a la relación que están teniendo los centros de trabajo con la implementación de la NOM 035.

Asesoría brindada.

Al respecto, la totalidad de los informantes manifestaron que a partir de la entrada en vigor de la NOM 035, la mayoría de las empresas los buscaron con la finalidad de recibir asesoría, excluyendo a las pequeñas empresas, las cuales no se comunicaron o bien, como manifiesta uno de los informantes “sólo querían saber si era obligatorio”. Por lo anterior es de observarse en primer lugar, que a partir de su entrada en vigor, la NOM 035 ha generado inquietud y dudas en las empresas, aun en las pequeñas, de tal manera que han tenido la necesidad de recurrir a un asesoramiento externo que las auxilie y les brinde claridad, y en segundo lugar, se observa que la mayoría de las empresas se encuentra interesada en cumplir con dicha normatividad, a excepción de las pequeñas.

En este sentido, los informantes manifestaron que las asesorías han sido brindadas tanto de manera particular, como a través de recursos como capacitación, pláticas y videos,

principalmente al departamento de recursos humanos, a su vez, dos de los informantes manifestaron haber contado con la intervención de profesionales en la medicina y la psicología. Otro de los informantes, recalcó que varias de las empresas ya contaban con ciertos protocolos relativos a mejorar el ambiente laboral y disminuir el estrés de sus trabajadores, por lo cual solo fue necesario adaptarse para cumplir con lo mencionado en la norma. Lo cual trae a relucir que las características de la NOM 035 resultan de alguna manera novedosas y poco exploradas para algunos centros de trabajo, de tal manera que se debió recurrir a instrumentos que brindaran un mejor entendimiento, para que los mismos tuvieran un panorama más claro del contenido de la norma y sus alcances, así como a expertos en los temas de salud. Mientras que para otros, solo vienen a complementar lo que anteriormente venían realizando, con lo cual se pone de manifiesto la conciencia que se tiene de la importancia de velar por que las condiciones de seguridad y salud en el trabajo se desarrollen de la mejor manera posible, incluyendo como parte de ello a la salud mental y el bienestar psicosocial.

Principales temas sobre los que se brindó asesoría.

Los informantes clave, fueron coincidentes en que los principales temas relacionados con la NOM 035 sobre los cuales tuvieron que dar asesoría fueron los siguientes:

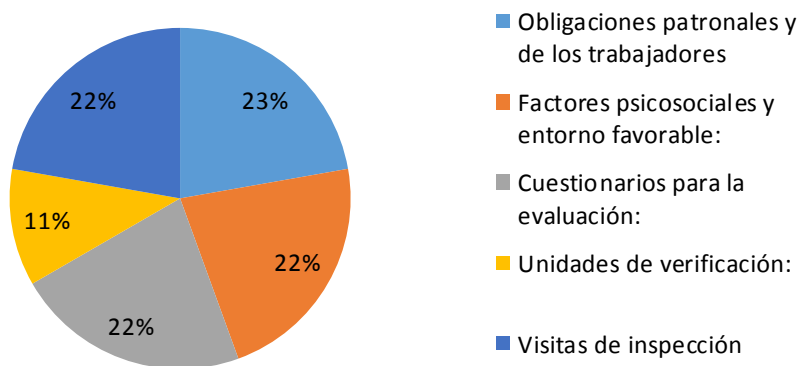
- 1. Obligaciones patronales y de los trabajadores:** la totalidad de los informantes clave, coincidieron en que tuvieron que dedicar una especial atención a brindar asesoría respecto a las obligaciones que tiene que llevar a cabo el empleador para dar cumplimiento a la NOM. De igual manera se tuvo que abundar en aquellas obligaciones que corresponden a los trabajadores.
- 2. Factores psicosociales y entorno favorable:** la totalidad de los informantes coincidieron en que se tuvo que asesorar a las empresas a efecto de precisar que son los factores psicosociales y cuales son aquellos que la NOM 035 contempla para las identificaciones y evaluaciones. Resultó lo mismo respecto a qué se entendía por un entorno favorable y que establece la NOM para poder lograr establecerlo.

3. **Cuestionarios para la evaluación:** Igualmente, la totalidad de los informantes brindaron asesoría respecto a los cuestionarios para evaluación que establece la norma, respecto a su aplicación, su contenido y a qué hacer en caso de un problema durante su formulación, dos de los informantes manifestaron que al brindar la asesoría hicieron énfasis en que los cuestionarios que vienen en la norma solo son una referencia.

4. **Unidades de verificación:** Dos de los informantes señalaron que brindaron asesoría a las empresas manifestando que no era obligatorio que tuvieran que contratar una unidad de verificación para evaluar el grado de cumplimiento a la norma.

5. **Visitas de inspección:** La totalidad coincidió, en dar asesoría respecto a los aspectos que van a evaluarse con relación a la NOM 035, al realizarse una inspección en el centro de trabajo.

Lo anterior podemos reflejarlo, a través de la siguiente gráfica.



Gráfica 3.

Principales temas sobre los que se brindó asesoría.

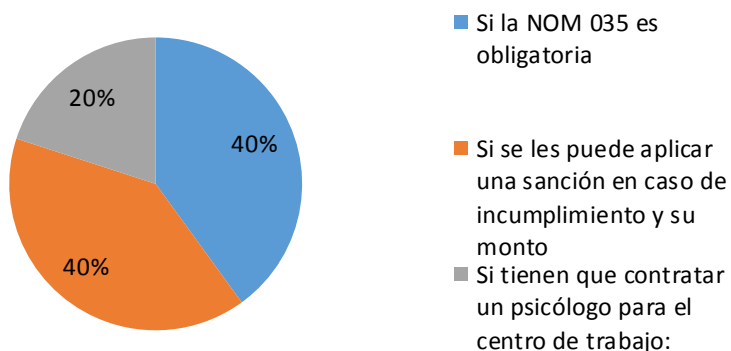
Fuente: elaboración propia en base a los resultados obtenidos.

Principales dudas de las empresas.

En relación a las principales dudas que se detectaron por parte de las empresas, de acuerdo a las manifestaciones de los informantes, entendidas como dudas, aquellos puntos que no tienen claros debido a una mala interpretación o desconocimiento, tenemos los siguientes:

1. **Si la NOM 035 es obligatoria:** los informantes coincidieron en que las empresas en un principio no tenían la seguridad respecto a si les correspondía aplicar dicha norma de forma obligatoria, en especial por lo que respecta las pequeñas empresas.
2. **Si se les puede aplicar una sanción en caso de incumplimiento y su monto:** igualmente coincidieron en que una duda recurrente que se tiene, es la aplicación de sanciones y la cantidad a la que estas ascienden.
3. **Si tienen que contratar un psicólogo para el centro de trabajo:** dos de los informantes, mencionaron que en las empresas era recurrente esta duda respecto a si debían contratar a un profesional en psicología.

Lo anterior podemos reflejarlo, a través de la siguiente gráfica.



Gráfica 4.

Principales dudas de las empresas.

Fuente: elaboración propia en base a los resultados obtenidos

Problemas para la implementación de la norma.

De acuerdo a lo señalado por los informantes, la mayoría coincide en que los centros de trabajo medianos y grandes realmente no han tenido problemas para la implementación de las disposiciones contempladas por la NOM 035, toda vez que previo a su implementación, en la mayoría se llevaron a cabo actividades dirigidas a la capacitación, a su vez, como anteriormente se precisó, otro de los informantes hizo énfasis en que varias de ellas ya contaban con ciertos protocolos relativos a mejorar el ambiente laboral y disminuir el estrés de sus trabajadores, por lo cual solo fue necesario adaptarse.

Por lo que respecta a las pequeñas empresas, dos de los informantes que brindan sus servicios de asesoría a pequeñas empresas, señalaron que las mismas están presentando problemas respecto a tener la intención de implementar la norma, toda vez que buena parte de ellas no se han mostrado interesadas, argumentando falta de recursos, desconocimiento y otras actividades a las que consideran de mayor prioridad.

De lo anterior, se observa un factor clave para nuestra investigación, toda vez que, se observa como el tamaño de las empresas, determinado por el número de trabajadores que tienen, influye considerablemente en la implementación de las disposiciones normativas relativas a esta NOM.

En este sentido, se observa que las empresas catalogadas como medianas y grandes, una vez que recibieron la correspondiente capacitación y asesoría, no han tenido mayor problema en su implementación, mientras que en las pequeñas empresas si se observa una problemática importante, motivada por diversos factores.

Lo anterior lo encontramos reflejado a través de la siguiente tabla.

Empresas	Recibió capacitación previa	Problemas con la implementación	Principales problemas identificados
-----------------	------------------------------------	--	--

	de la NOM 035		
Grande	Si	No	Ninguno
Mediana	Si	No	Ninguno
Pequeña	No	Si	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Falta de recursos ➤ Desconocimiento ➤ Otras prioridades

Tabla 3.

Problemas para la implementación de la norma.

Fuente: elaboración propia en base a los resultados obtenidos

Disposición y recursos para el cumplimiento de la NOM.

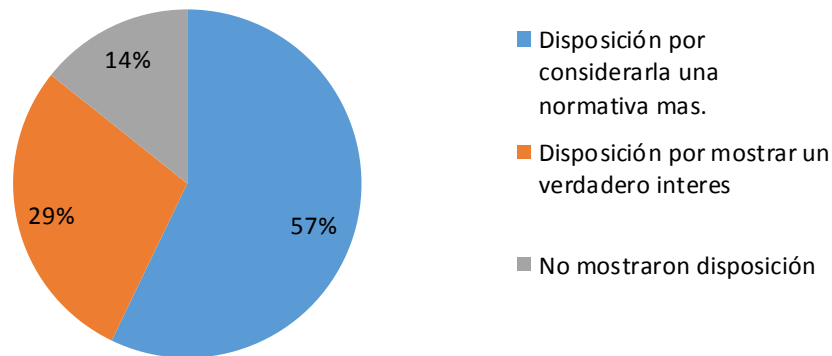
Por último, en lo que respecta a este apartado de la entrevista, en primer lugar se buscó precisar a través de las aportaciones de los informantes clave, cuál era la perspectiva que tenían las empresas en relación a la NOM 035, con la finalidad de verificar si se encontraban con la disposición de cumplirla o bien se resistían a ello. Así como si manifestaba algún problema en cuanto a los recursos con los que contaban para su implementación.

En base a esto, los informantes fueron coincidentes en que la gran mayoría de las empresas tomaron a la norma con normalidad y naturalidad, visualizándolo como una más de las disposiciones normativas que deben cumplir, y por lo tanto mostrando la disposición de dar cumplimiento y cooperar con los procesos de capacitación. Dicha mayoría no mostro problema alguno en relación a los recursos.

Otro tanto de las empresas, de acuerdo a lo manifestado por 2 de los informantes, realmente mostró un verdadero interés en el contenido de la NOM 035, solicitando llevar a cabo las capacitaciones y platicas correspondientes y por lo tanto se mostraron cooperativas para dar cumplimiento. Igualmente los recursos no fueron un inconveniente para su disposición de cumplir.

La minoría de las empresas, entre las que se precisó que se encuentran las catalogadas como pequeñas, de acuerdo a lo manifestado por uno de los informantes, no tienen la disposición necesaria para la implementación de la NOM 035, siendo precisamente el factor de la falta de recursos, uno de los principales puntos argumentados que afecta en la disposición de las empresas para dar cumplimiento a la NOM.

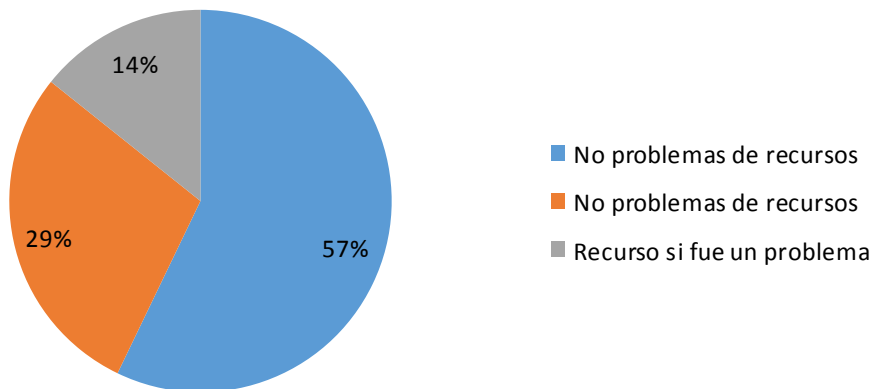
Lo anterior lo encontramos reflejado a través de la siguiente gráfica.



Grafica 5.

Disposición para el cumplimiento de la NOM

Fuente: elaboración propia en base a los resultados obtenidos



Grafica 6.

Recursos para el cumplimiento de la NOM

Fuente: elaboración propia en base a los resultados obtenidos

3.2.2. Respeto a su opinión profesional.

El tercer y último apartado de la entrevista, consistió en seis preguntas específicas señaladas bajo los numerales 11, 12, 13, 14, 15 y 16, los cuales se centraron en recabar la información correspondiente a la relación a la opinión que tenían los informantes clave en base a su experiencia profesional y conocimientos, respecto a la NOM 035 y su relación con los derechos laborales.

Es necesario precisar que este apartado, hace referencia a los comentarios que de manera personal realizaron cada uno de los informantes clave, basándose en sus perspectivas y su propia experiencia, por lo que no obedece a criterios netamente objetivos y generales.

Opinión general respecto a la norma.

La mayoría de los expertos, manifestó que consideraban que la NOM 035 estaba siendo planteada como algo novedoso, cuando la realidad es que varias de sus disposiciones ya se encontraban contempladas en otros instrumentos jurídicos. Sin embargo, hicieron énfasis en que dicho planteamiento no es negativo, sino que viene a abonar a la practicidad de su cumplimiento, toda vez que da una mejor claridad y seguridad jurídica respecto a lo que conlleva su aplicación, en palabras de uno de los informantes “se puede catalogar como una norma noble”.

Así mismo, coincidieron en que se trata de una norma que necesariamente implica una labor cooperativa respecto a todos los integrantes del centro de trabajo, de tal manera que todos los departamentos y sectores que lo componen deben participar en su cumplimiento para que en verdad atienda a su objetivo, en palabras de uno de los informantes “no debe dejarse todo el trabajo al departamento de recursos humanos”.

Por último, la mayoría fue coincidente en que en la actualidad del mundo del trabajo se están presentando cambios en la salud mental y psicológica de los trabajadores, aumentando en este contexto de pandemia, por lo que más que nunca resulta importante que existan disposiciones que regulen estos aspectos, por lo que la NOM fue un acierto.

Necesidad de la norma para la protección de derechos laborales.

En este apartado, se encontró cierta discordancia entre las respuestas proporcionadas por los informantes clave, resultando interesante que la totalidad de los informantes coincidió en su necesidad, sin embargo argumentaron aspectos distintos para dicha conclusión. Por lo que resulta pertinente para el desarrollo de la investigación, establecer cuáles fueron las posturas de cada uno de los informantes, toda vez que a pesar de estar de acuerdo en que la norma tiene buenas intenciones, los informantes manifestaron tener una opinión distinta en cuanto a su necesidad en la protección de derechos laborales.

Uno de los informantes clave, cataloga la norma de necesaria, toda vez que a su juicio, las disposiciones normativas no eran lo suficientemente exhaustivas en cuanto a los temas que contempla la NOM, tales como factores psicosociales y entorno organizacional, por lo que a pesar de que previamente existía una regulación al respecto, esta no era clara ni precisa, lo que provocaba que los trabajadores fueran vulnerados en sus derechos. En aspectos muy similares, otro de los informantes estableció la necesidad de la norma, coincidiendo en la falta de claridad y precisión de la regulación jurídica actual, sin embargo, señaló que a pesar de ser necesaria, la misma no es lo suficientemente exhaustiva, toda vez que sigue dejando muchos aspectos normativos sin colmar, lo cual provoca que al momento de querer exigir sus derechos, el trabajador quede corto y no pueda lograr un resultado favorable.

Otro de los informantes clave estableció que la norma realmente no tendría que ser necesaria por lo que respecta a la protección de los derechos laborales, toda vez que únicamente venía a precisar disposiciones y conceptualizar términos, sin embargo estableció que la regulación jurídica actual en relación a dichos temas es tan limitada, que la convierten en necesaria, agregando que a pesar de su implementación, la misma no resulta idónea para la protección de los derechos laborales, toda vez que no existe una concordancia con las otras disposiciones jurídicas, al respecto comentó que “no están contemplados esos temas en la ley federal del trabajo, ni en la Constitución, eso genera incertidumbre jurídica”.

Por último, otro de nuestros informantes señaló que la misma era necesaria porque los temas que contemplaba estaban poco explorados, y gracias a su implementación se les brindará mayor atención, lo cual sin duda beneficiara a los trabajadores en circunstancias que anteriormente no se atendían, abonando a la protección de sus derechos laborales.

Beneficios para los trabajadores.

De las respuestas brindadas por los informantes, se observa que todos fueron coincidentes en que la norma conlleva diversos beneficios para los trabajadores, entre los cuales, los principales son los siguientes:

1. El cuidado de su salud mental y psicosocial.
2. Mejorar la productividad, lo cual se refleja en su salario.
3. Acabar con el liderazgo negativo en la empresa.
4. Un entorno favorable y buen ambiente de laboral.
5. Detectar y acabar con la violencia laboral

Beneficios para los empleadores.

De las respuestas brindadas por los informantes, se observa que todos fueron coincidentes en que la norma conlleva diversos beneficios para los empleadores, entre los cuales, los principales son los siguientes:

1. Un buen ambiente de trabajo, colaborativo entre trabajadores y empleadores.
2. Una reducción en riesgos de trabajo, principalmente tratándose de enfermedades profesionales.
3. Se alcanza la productividad buscada en toda empresa.

El impacto de la NOM 035 en los derechos laborales.

De acuerdo a lo manifestado por los informantes, la totalidad de ellos coincidió en que la norma permite identificar los problemas que se están presentando en el centro laboral,

relacionados con las afectaciones a la salud mental y el bienestar de los trabajadores, impactando de manera directa en sus derechos, toda vez que les va a dar herramientas a los trabajadores para obligar a los centros de trabajo a combatir dicho padecimiento de tal manera que se mejoren las condiciones laborales.

3.3. Conclusiones.

El trabajo es uno de los aspectos más importantes para el ser humano, el cual ha atravesado por diversos cambios a lo largo de las etapas históricas por las que ha pasado la sociedad, teniendo una característica de progresividad, toda vez que los derechos y prerrogativas que lo integran, son producto de las conquistas alcanzadas por los trabajadores por el paso del tiempo.

Dentro de los elementos que constituyen el derecho del trabajo, uno de los aspectos más importantes es el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores, el cual ha adquirido reconocimiento principio y derecho tutelado nivel internacional y nacional.

La protección del derecho a la seguridad y salud de los trabajadores, contempla el atender a la salud mental y al bienestar psicosocial, de acuerdo a la legislación internacional y nacional. Por lo cual el derecho del trabajo debe evolucionar conforme a las nuevas demandas de las relaciones de trabajo y garantizar la debida atención y protección a estos padecimientos.

El Estado Mexicano, a pesar de tener celebrado diversos convenios internacionales en materia de seguridad y salud de los trabajadores, no ha adaptado su legislación interna acorde a los parámetros internacionales, siendo insuficiente y generando un importante problema en la protección de la salud mental y el bienestar psicosocial de los trabajadores.

La publicación de la NOM 035 viene a complementar y formar parte de la etapa de cambios en la materia laboral por la que está atravesando México, en su búsqueda por adecuar su legislación para la debida atención de la salud mental y psicosocial como parte del derecho a la seguridad y salud de los trabajadores.

La NOM 035 se encuentra encaminada a colmar las incertidumbres jurídicas dejadas por la normatividad nacional, precisando la forma en la que se debe dar cumplimiento a las obligaciones señaladas, a efecto de prevenir las consecuencias de los factores de riesgo psicosocial y promover un entorno organizacional favorable, propiciando así el trabajo digno o decente.

La clasificación de las empresas en cuanto al número de trabajadores que contemplan: dividiéndose en microempresas, pequeñas, medianas y grandes, constituyen un indicador clave para la implementación de las disposiciones contempladas por la NOM 035.

La NOM 035 contempla obligaciones diferenciadas en cuanto al número de trabajadores con los que cuente una fuente de trabajo.

Los instrumentos como la capacitación, pláticas, videos y seminarios, etc., proporcionan un mejor entendimiento a los centros de trabajo respecto a las características específicas de la NOM 035 de tal manera que, al recurrir a estos, tendrán un panorama más claro del contenido de la norma y sus alcances, así como a expertos en los temas de salud.

La mayoría de los centros de trabajo son conscientes de la importancia de velar por que las condiciones de seguridad y salud en el trabajo se desarrollen de la mejor manera posible, incluyendo como parte de ello a la salud mental y el bienestar psicosocial.

Las empresas clasificadas como medianas y grandes una vez que recibieron la correspondiente capacitación y asesoría, no presentan mayores problemas para la implementación de la NOM 035, mientras que en las pequeñas empresas si se observa una problemática importante, motivada por diversos factores.

Las empresas clasificadas como pequeñas representan un verdadero problema para el derecho a la seguridad y salud de sus trabajadores, toda vez que se ha mostrado poco interés en atender las disposiciones de la NOM 035.

La NOM 035 resulta necesaria para la protección de los derechos laborales, específicamente en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo, toda vez que atiende disposiciones que no son lo suficientemente claras en los otros ordenamientos jurídicos. A pesar de ser necesaria, la misma no es lo suficientemente exhaustiva, toda vez que

sigue dejando muchos aspectos normativos sin colmar, lo cual provoca que, al momento de querer exigir sus derechos, el trabajador se quede corto y no pueda lograr un resultado favorable.

La norma permite identificar los problemas que se están presentando en el centro laboral, relacionados con las afectaciones a la salud mental y el bienestar de los trabajadores, brindando herramientas a los trabajadores para obligar a los centros de trabajo a mejorar las condiciones laborales y, por ende, que se cumpla con el derecho a la salud y seguridad en el trabajo.

3.4. Propuestas.

Por lo anteriormente expuesto en la presente investigación, se propone continuar por el rumbo de la capacitación, llevando a cabo actividades proactivas en aras de buscar una sensibilización para los empleadores, pero igualmente para los trabajadores, toda vez que como se advierte del estudio, los centros de trabajo que han recibido capacitaciones y asesoramiento, no han tenido problema en implementar la norma.

Así mismo, es necesario atender el problema que constituyen las empresas pequeñas en lo que respecta a la implementación de la norma, toda vez que, si no se atiende a la misma, los trabajadores se encontrarán desprotegidos en cuanto a los padecimientos de salud mental y psicosocial que se presenten en el centro de trabajo, de tal manera que se propone la elaboración de una campaña informativa, impulsada por los sectores públicos de gobierno y salud, así como particulares que tengan contacto con dichas empresas, dirigida exclusivamente a brindar información y capacitación a las mismas, adaptada a sus necesidades particulares con la finalidad de lograr un cambio de perspectiva que genere una mejor aceptación del contenido de la norma.

Por lo que respecta a la protección del derecho a la seguridad y salud de los trabajadores, de acuerdo a lo visualizado en la presente investigación, se establece que la NOM 035 viene a colmar diversas incertidumbres que se tenían respecto a temas como los factores de riesgo psicosocial y el entorno organizacional favorable, sin embargo, al referirnos a la tutela de dicho derecho, así como a su justiciabilidad, la norma no resulta suficiente para garantizarlo, toda vez que siguen presentándose problemas al no

atenderse dichos temas de manera específica en las normas jurídicas sustantivas que contemplan directamente los derechos laborales, por lo que en aras de contribuir a la seguridad jurídica de los trabajadores, se propone que debe incluirse a los factores de riesgo psicosocial como parte de la ley federal del trabajo, ya sea al reconocerse como parte de los riesgos laborales o bien al incluirse dentro de la tabla de enfermedades para ser consideradas enfermedades profesionales, tal y como sucede con las enfermedades profesionales propuesta por la OIT. De esa manera no tendrá que recurrirse a interpretaciones que pueden llegar a que se pierda el sentido y compliquen que los trabajadores puedan ejercer el cumplimiento de sus derechos.

Fuentes consultadas.

Bibliográficas.

ANDARA, Bernave, “Responsabilidad del patrono infractor: teorías sobre seguridad y salud en el trabajo en Venezuela”, Páginas de Seguridad Social, Venezuela, Vol. 2, n. 3, enero-junio, 2018, recuperado de <http://bit.ly/2Oe79jj>

ARREDONDO, Armando, “Análisis y Reflexión sobre Modelos Teóricos del Proceso Salud-Enfermedad”, Cad. Saúde Públ., Rio de Janeiro, 8, jul-sep., 1992, recuperado de <https://bit.ly/3c9hZ1Z>

BUENO, Carmen, “La seguridad y la salud en el trabajo a lo largo de un siglo: de la prevención del carbunco a los problemas de salud mental”, OIT, Noviembre 2019, recuperado de <https://bit.ly/3xQIG5x>

CAZARES, Cristina, “La inclusión del salario emocional en México, Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención”, Revista Cambios y Permanencias, Vol. 11, Núm. 1, abril 2020.

DIAZ-BRAVO, Laura, “La entrevista, recurso flexible y dinámico” Investigación en Educación Médica, vol. 2, núm. 7, julio-septiembre, México, 2013, recuperado de <https://bit.ly/3vRsbV4>

FRANCO IDARRAGA, Hernando, “La empresa y el centro de trabajo”, Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social, UNAM, México, recuperado de <https://bit.ly/3sxDksF>

HORI ROBAINA, Guillermo, “Historia del Derecho del Trabajo”, Revista del Instituto de la Judicatura Federal Escuela Judicial, UNAM, México, número 3, 1998, recuperado de <https://bit.ly/3vXqVjB>

IRIART, Celia, Waitzkin Howard, otros, “Medicina social latinoamericana: aportes y desafíos”, Revista panamericana de salud pública, recuperado de <http://bit.ly/3bouuYs>

MARCONE, Julieta, “Hobbes: entre el iusnaturalismo y el iuspositivismo”, Andamios. Revista de Investigación Social, Vol. 1, núm. 2, junio, 2005.

MORENO, Bernardo, “Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales”, Medicina y Seguridad del Trabajo, 57, Suplemento 1, 2011.

MORENO JIMÉNEZ, Bernardo, “Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio - económico”, ORP Jornal, Universidad Autónoma de Madrid, España, recuperado de <https://bit.ly/2SryUGS>

PATLÁN PÉREZ, Juana, “Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo”, Ciencia Ergo Sum, vol. 23, núm. 2, Universidad Autónoma del Estado de México, julio-octubre 2016, recuperado de <https://bit.ly/3torFMT>

URIBE, J. F. Prado, “Crítica a las propiedades psicométricas de una escala de medición de factores de riesgo psicosocial propuesta en la NOM 035 de la STPS en México”, Contaduría y Administración, 65 (1), abril, 2020.

Informáticas.

OIT, “Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo”, Boletín Internacional de Investigación Sindical, Ginebra, recuperado de <https://bit.ly/2N11kKs>

OMS, “Salud Mental en el lugar de trabajo”, Hoja informativa, mayo, 2016, recuperado de <http://bit.ly/2NLLRZK>

OIT, “Estrés en el trabajo, un reto colectivo”, Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2016, recuperado de <https://bit.ly/3bkQUIS>

OIT, 2019, Temas, Trabajo decente, <https://bit.ly/3f1dFDp> fecha de recuperación 8 de octubre 2020.

OIT, Ginebra, “factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención”. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo, Núm. 56. 1984.

OMS, Constitución OMS, recuperado de <http://bit.ly/3spgiEi>

OMS, “Salud mental: Fortalecer nuestra respuesta”, Datos y Cifras, 2018. Recuperado de <http://bit.ly/3q0hgFx>.

OIT, “¿Que es el trabajo decente?”, Sala de prensa, 2004. Recuperado de <http://bit.ly/3bGUopn>.

OPS, OMS, “Salud de los trabajadores: Recursos-Preguntas frecuentes”, Recuperado de <https://bit.ly/37RliZw>

OIT, “Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención, Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión, Ginebra, Recuperado de <https://bit.ly/2NgEnOP>

Gobierno de México, Normas Oficiales Mexicanas, Recuperado de <http://bit.ly/37Tw2HF>

IMSS, “Estrés Laboral”, Salud en línea, consultado en 2020, <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>

STPS, Dirección General de Seguridad y Salud en el Trabajo, Manifestación de Impacto Regulatorio, Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención

STPS, Marco normativo de seguridad y salud en el trabajo

Normativas.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 núm. 155.

Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, 2018, DOF, México.

Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, Gobierno de la República, México.

Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social, 2013-2018, Gobierno de la República, México.

Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Culturales y Sociales

Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo

Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa

Ley Federal del Trabajo

Ley Federal sobre Metrología y Normalización

Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo

Recomendación General No. 37 Sobre el respeto y observancia de los derechos humanos en las actividades de empresa

<http://asinom.stps.gob.mx:8145/Centro/CentroMarcoNormativo.as>

Anexo único.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA.



Estimado: Con el gusto de saludarlo me dirijo a usted y me permito presentarme: Mi nombre es Ica Milene Martínez Jiménez, soy estudiante del programa de Especialidad en Derecho de la Facultad de Derecho Campus Mexicali en la Universidad Autónoma de Baja California, me encuentro realizando una investigación en Derecho Social denominada “La NOM 035 y su relación con la tutela de derechos laborales en México”. Atendiendo a su experiencia en la materia, agradecería su apoyo para contestar las siguientes preguntas, a través de las cuales se pretende obtener información indispensable para la investigación. Se hace de su conocimiento que las respuestas únicamente serán utilizadas con fines académicos y se respetará en todo momento la confidencialidad de datos personales.

Cédula:

Lugar y Fecha:

Nombre del aplicador: Ica Milene Martínez Jiménez

Datos generales

Nombre:

Grado de estudios:

Área de trabajo en la que se desempeña:

Antigüedad o años de ejercicio profesional:

Área de especialidad:

Respecto a las empresas.

1. En su ejercicio profesional, ¿aproximadamente a cuántas empresas brinda asesoría jurídica?
2. ¿La mayoría de las empresas a las que asesora, se clasifican como; pequeñas, medianas o grandes empresas?
3. ¿Cuáles son las principales ramas industriales a las que pertenecen las empresas a las que brinda asesoría jurídica?
4. ¿Las empresas a las que asesora, son consideradas locales o nacionales?

Respecto a la NOM 035.

5. ¿Las empresas lo(a) han contactado para asesoría jurídica respecto a la NOM 035?
6. ¿Ha brindado asesoría jurídica respecto a la NOM 035?
7. ¿Cuáles son las principales dudas que han tenido las empresas respecto a la NOM 035?

8. ¿Ha identificado si las empresas han tenido problemas para implementar la NOM 035? En caso afirmativo, ¿Cuáles son los principales problemas que han tenido las empresas respecto a la NOM 035?
9. ¿Cuáles son los principales temas relacionados con la NOM 035 sobre los que las empresas han solicitado asesoramiento?
10. Desde su perspectiva ¿Qué impresión tienen las empresas en relación a la NOM 035? ¿Tienen disposición y los recursos suficientes para dar cumplimiento?

Respecto a su opinión profesional.

11. Conforme a su experiencia, ¿Cuál es su opinión general respecto a la NOM 035?
12. ¿Considera que la NOM 035, es necesaria para la protección de los derechos laborales? Favor de justificar su respuesta.
13. ¿Considera que la NOM 035 traerá beneficios para los trabajadores? En caso afirmativo, ¿Cuáles considera que pueden ser dichos beneficios?
14. ¿Considera que la NOM 035 traerá beneficios para los empleadores? En caso afirmativo, ¿Cuáles considera que pueden ser dichos beneficios?
15. Desde su perspectiva, cuáles son los principales problemas que se pueden presentar (o bien, se están presentando) en relación con la NOM 035.
16. Desde su perspectiva, ¿qué impacto tiene la NOM 035 en los derechos laborales?