NOM 035 STPS

NOM-035-STPS-2018

Factores de riesgo psicosocial en el trabajo

L.C. YADIRA ALBOR VALDES

www.imefi.com

EXPOSITOR

L.C. YADIRA ALBOR VALDES

Licenciada en Contaduría, egresada de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM

Socio fundador de la Firma CITNE (Consultoría Integral en Tecnología de Negocios). Consultor en Automatización de Procesos.

Implementador de Software para la MyPime principalmente la línea Aspel

Distribuidor autorizado Aspel

Experta en Nominas, Contabilidad Electrónica y CFDI 3.3

Asesor Fiscal de la Empresa Instelisis Software

Asociado Taxday, desempeñándose como Director de Automatización en la firma Taxday.

Miembro y Coordinador de redes sociales de la Comisión de Comercio Exterior de la AMCP del DF.

Co-conductor en programa Debate Fiscal en la televisora por internet www.imefitv.com

Experta en el manejo de paquetería Aspel: COI, NOI, SAE, BANCO, PROD, CAJA; con 18 años de experiencia en los sistemas. De los cuales 15 laborando para la marca Aspel. |

Capacitador y Expositor en diversos foros del país como:

- ✓ **IMEFI,**
- ✓ **AMFEV,**
- ✓ **It Soft**
- ✓ **Colegio de Contadores de Puebla**
- ✓ **Taxday,**
- ✓ **Grupo Slash,**
- ✓ **IIPEM, México**
- ✓ **Intelisis Software,**
- ✓ **CANACO**
- ✓ **AMCP PUEBLA**
- ✓ **ASPEL PUEBLA**

TEMARIO

I. Antecedentes y Marco Legal de la NOM 035
   1. ¿Qué es la NOM 35?
   2. ¿De dónde surge esta norma?
   3. ¿Cuándo entra en vigor?
   4. ¿A quién aplica?

II. Conceptos Básicos de la NOM 035

III. Estructura de la NOM 035

IV. Obligaciones de los patrones

V. Obligaciones de los trabajadores

VI. Etapas de aplicación de la Norma

VII. Aplicación para centros de trabajo en los que laboren hasta 15 trabajadores

TEMARIO

VIII. Aplicación para centros de trabajo en los que laboren entre 16 y 50 trabajadores

IX. Aplicación para centros de trabajo en los que laboren más de 50 trabajadores

X. Ejemplo de políticas de prevención de Factores Psicosociales

XI. Planeación, Difusión y Evidencia de Cumplimiento de la Norma.

XII. Cuestionarios a aplicar y evaluación de los mismos.

XIII. Sanciones y Multas por Incumplimiento

XIV. NOM 35 EN TIEMPOS DE COVID 19

Antecedentes y marco legal

I. Antecedentes y Marco Legal de la NOM 35

1. Que es la NOM 035

La NOM 035 STPS es una Norma Oficial Mexicana de carácter obligatorio publicada el 23 de octubre del 2018 la cual tiene como **objetivo** establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los **factores de riesgo psicosocial**, así como para promover un entorno organizacional favorable en los **centros de trabajo** y entró en vigor el pasado 23 de octubre de 2019.

I. Antecedentes y Marco Legal de la NOM 35

Los objetivos de la NOM 035 son dos:

1. **Identificar, analizar y prevenir** los factores de riesgo psicosocial. Estos riesgos son cualquier situación laboral que puedan provocar trastornos de ansiedad, problemas para conciliar el sueño, estrés grave y dificultades para adaptarse.

2. **Garantizar un entorno organizacional favorable**. Es decir, los patrones deben promover un ambiente de trabajo armonizado, con cargas laborales razonables, con buena comunicación y donde se reconozca el desempeño.

2. ¿De dónde surge esta norma?

En 2013, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señaló que algunos riesgos tradicionales se habían reducido por el adelanto tecnológico y la normatividad existente. Sin embargo**, comenzaban a surgir nuevas enfermedades profesionales que iban a la alza y para las cuales, no existía normatividad.** Entre los riesgos emergentes se incluían los de carácter psicosocial.

En 2016, nuevamente la OIT, dio a conocer información sobre los Factores de Riesgo Psicosociales (FRP) y **afirmó que era un problema global que afecta a todas la profesiones y a todos los trabajadores, tanto** en países desarrollados como en desarrollo. Colocando al centro de trabajo como una fuente importante de Riesgos Psicosociales (RP), y al mismo tiempo, el mejor lugar para prevenirlos y actuar sobre ellos, con el fin de proteger la salud y bienestar de los trabajadores.

2. ¿De dónde surge esta norma?

El mayor factor de riesgo que existe en nuestro país: ***las largas jornadas de trabajo***. De los miembros de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), ***México es el país donde más horas trabaja una persona al año, con un promedio de 2,257 horas, por arriba de la media internacional de 1,759 (498+).*** No solo hay que tomar en cuenta el tiempo en el que el trabajador se encuentra laborando, sino **también su estilo de vida externo a las horas laborales, ya que éste también influye en su bienestar físico y emocional**.

Según la última Encuesta de Origen y Destino del INEGI, el **58.1% de los viajes para ir al trabajo duran de 30 minutos a dos horas.** El traslado, sumado a las jornadas laborales, le restan gran parte del (escaso) tiempo libre disponible al trabajador mexicano. Los mexicanos tienen **poco tiempo en el día para actividades personales básicas** como dormir, comer, socializar o hacer ejercicio. En México, de las 24 horas del día, en promedio una persona invierte 12.7 horas en ellas, mientras que en Francia tienen hasta 16.4 horas y en Brasil 14.4 horas.

2. ¿De dónde surge esta norma?

Es así que en el 2016, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, a través del Programa Nacional de Bienestar Emocional y Desarrollo Humano en el Trabajo (PRONABET**) impulsó un proyecto de norma con el fin de identificar, analizar y prevenir los FRP, con el objetivo de incentivar empleos de calidad y una la cultura de prevención en México.**

Finalmente, el 23 de Octubre de 2018, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la **Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018**, dirigida a la identificación, análisis y prevención de los RP en las empresas, así como a la promoción de entornos favorables de trabajo.

2. ¿De dónde surge esta norma? y ¿Qué sigue?

REFERENCIAS

- **NOM-019-STPS-2011**,. **Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene. Social**.
- **NOM-030-STPS-2009**, **Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Funciones y actividades**. Establecer las funciones y actividades que deberán realizar los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo para prevenir accidentes y enfermedades de trabajo.
- **NMX-R-025-SCFI-2015** en **Igualdad Laboral y No Discriminación** es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.

2. ¿De dónde surge esta norma? y ¿Qué sigue?

REFERENCIAS

- **NOM-036-1-STPS-2018,** FACTORES DE RIESGO ERGONÓMICO EN EL TRABAJO-IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS, PREVENCIÓN Y CONTROL. Esta norma entra en **vigor** a partir del 2 de enero de 2020.

Objetivo
Establecer los elementos para identificar, analizar, prevenir y controlar los factores de riesgo ergonómico en los centros de trabajo derivados del manejo manual de cargas, a efecto de prevenir alteraciones a la salud de los trabajadores.

Campo de aplicación
La presente Norma Oficial Mexicana rige en todo el territorio nacional y aplica en todos los centros de trabajo donde existan trabajadores cuya actividad implique realizar manejo manual de cargas de forma cotidiana (más de una vez al día).
Esta Norma no aplica en actividades de manejo manual de cargas menores a 3 kg.

2. ¿De dónde surge esta norma?

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Artículo 343-C. Independientemente de las obligaciones que la presente Ley u otras disposiciones normativas le impongan, el patrón está obligado a:…

III. **Informar a los trabajadores de manera clara y comprensible los riesgos asociados a su actividad,** los peligros que éstos implican para su salud y las medidas de prevención y protección aplicables;

Artículo 475 Bis.- El patrón es responsable de la seguridad e higiene y de la prevención de **los riesgos en el trabajo**, conforme a las disposiciones de esta Ley, sus reglamentos **y las normas oficiales mexicanas aplicables.**

Es obligación de los trabajadores observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que establecen los reglamentos y las normas oficiales mexicanas expedidas por las autoridades competentes, así como las que indiquen los patrones para la prevención de riesgos de trabajo.

Artículo adicionado DOF 30-11-2012

3. ¿Cuándo entra en vigor?

La Norma-035 entrará en vigor el 23 de Octubre de 2019.

La primera etapa comenzó este miércoles 23 de octubre de 2019, por lo que los centros de trabajo deberán cumplir con la política, medidas de prevención, identificación de los trabajadores expuestos a hechos traumáticos severos y difusión de la información.

La segunda etapa iniciará el 23 de octubre de 2020, y deberá cumplir con la identificación y análisis de riesgo psicosocial, la evaluación del entorno organizacional, las medidas y acciones de control, la práctica de exámenes médicos y los registros.

4. ¿A quien aplica la NOM 25?

Esta Norma aplica a **todos los centros de trabajo país y los empleados que ahí laboran.**

Las **compañías, sin importar que estén constituidas apenas por un trabajador, se rigen por esta nueva norma**.

La NOM-035 específica que es aplicable para **todos los centros de trabajo de todo el territorio mexicano**. Por ejemplo, si tu empresa cuenta con 2, 10 o 20 centros de trabajo, estos tienen que ser evaluados, analizados y contar con programas de prevención de forma individual.

4. ¿A quien aplica la NOM 25?

La NOM-035, no obstante, establece obligaciones diferentes según el tamaño de la compañía. **Se dividen de la siguiente forma**:

- ✓ Centros de trabajo de hasta 15 trabajadores.
- ✓ Entre 16 y 50 trabajadores.
- ✓ Más de 50 trabajadores.

II. Conceptos básicos de la NOM 35

II. Conceptos básicos de la NOM 35

1. ¿Qué son los CENTROS DE TRABAJO?

Centro de trabajo: El lugar o lugares, tales como:

- ✓ Edificios
- ✓ Locales
- ✓ Instalaciones
- ✓ Áreas

Donde se realicen actividades de:

- ➢ Explotación
- ➢ Aprovechamiento
- ➢ Producción
- ➢ Comercialización
- ➢ Transporte
- ➢ Almacenamiento
- ➢ Prestación de servicios

En los que laboren personas que estén sujetas a una ***relación de trabajo***.

Reglamento Federal De Seguridad Y Salud En El Trabajo Articulo 3° Fracción IV

II. Conceptos básicos de la NOM 35

Relación de trabajo (de acuerdo con LFT)

Artículo 20.- Se entiende por **relación de trabajo**, cualquiera que **sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario**.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

II. Conceptos básicos de la NOM 35

LFT Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para:

I. Obra o tiempo determinado,
II. Por temporada o
III. Por tiempo indeterminado y
IV. En su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial.

A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado

LFT Artículo 37 Contrato por Obra o Tiempo determinado
LFT Artículo 39-A Contrato por tiempo Indeterminado
LFT Artículo 39-A Contrato por periodo de Prueba
LFT Artículo 39-B Contrato por capacitación Inicial
LFT Artículo 30-F Contrato por Relación de Trabajo por Temporada
LFT Artículo 83 Contrato por hora

II. Conceptos básicos de la NOM 35

ii. Tipo de Contrato

Tipo Contrato	Descripcion	Clave que puede capturarse en TIPO DE REGIMEN	
01	Contrato de trabajo por tiempo indeterminado	02	Sueldos
02	Contrato de trabajo para obra determinada	03	Jubilados
03	Contrato de trabajo por tiempo determinado	04	Pensionados
04	Contrato de trabajo por temporada		
05	Contrato de trabajo sujeto a prueba		
06	Contrato de trabajo con capacitación inicial		
07	Modalidad de contratación por pago de hora laborada		
08	Modalidad de trabajo por comisión laboral		
09	Modalidades de contratación donde no existe relación de trabajo	05	Asimilados Miembros Sociedades Cooperativas Produccion
10	Jubilación, pensión, retiro.	06	Asimilados Integrantes Sociedades Asociaciones Civiles
99	Otro contrato	07	Asimilados Miembros consejos
		08	Asimilados comisionistas
		09	Asimilados Honorarios
		10	Asimilados acciones
		11	Asimilados otros
		99	Otro Regimen

II. Conceptos básicos de la NOM 35

2. **Trabajo:** Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

3. **Trabajador:** La persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

LFT Artículo 8o *.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.*

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

II. Conceptos básicos de la NOM 35

Para efectos de la norma, se consideran las definiciones siguientes:

4. ¿Qué son los *FACTORES DE RIESGO PISCOSOCIAL*?

Factores De Riesgo Psicosocial: aquellos que pueden provocar trastornos de:

- **Ansiedad**
- **Sueño-vigilia**
- **Estrés grave**
- **Adaptación**

Derivado de la naturaleza de:

1. **Las funciones del puesto de trabajo,**
2. **El tipo de jornada de trabajo**
3. **La exposición a acontecimientos traumáticos severos**
4. **Actos de violencia laboral al trabajador.**

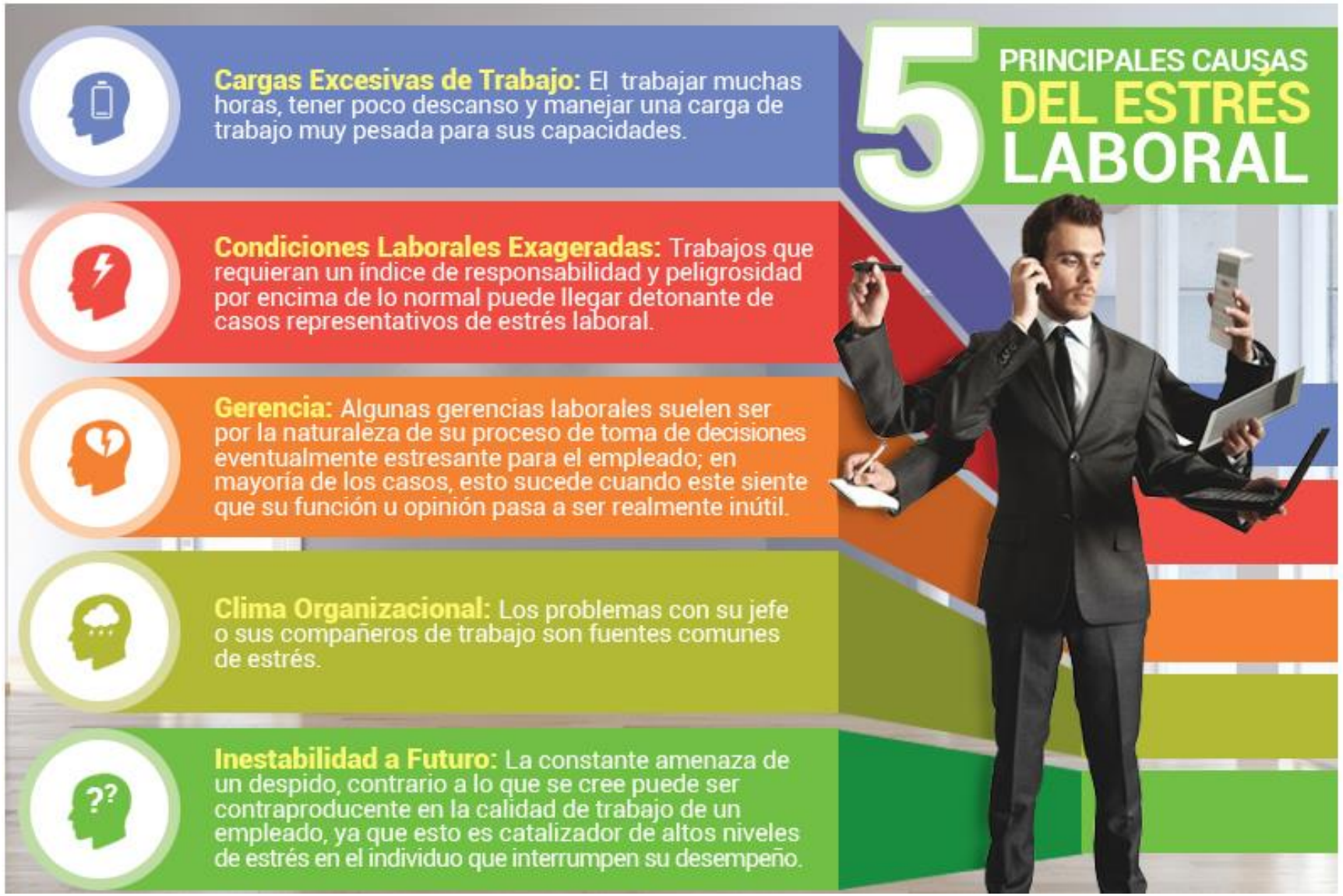
Definición etimológica:

La palabra **psicosocial** (relativa a la mente humana y su conducta social) viene del griego ***psykhe= "alma"*** y el ***latín socialis= "relativo al compañero"***.

Psicosocial se refiere a la **conducta** humana y su inserción en la sociedad, el accionar **individual** analizado desde los **aspectos sociales**.

El término riesgo **psicosocial** se utiliza para referirse a las dificultades que genera el estrés laboral en el ámbito de la seguridad (riesgo laboral) y la salud ocupacional, que afecta a las personas y a las organizaciones.

II. Conceptos básicos de la NOM 35



II. Conceptos básicos de la NOM 35

5. Acontecimiento traumático severo: Aquel experimentado **durante o con motivo del trabajo** que se caracteriza por:

- La ocurrencia de la **muerte** o
- Que representa un **peligro** real para la integridad física de una o varias personas y
- Que puede generar trastorno de **estrés postraumático** para quien lo **sufre** o lo **presencia**.

Algunos ejemplos son:

1. Explosiones,
2. Derrumbes,
3. Incendios de gran magnitud;
4. **Accidentes** graves o mortales,
5. **Asaltos** con **violencia**,
6. **Secuestros** y
7. **Homicidios**,
8. Entre otros.

II. Conceptos básicos de la NOM 35

6. Violencia laboral: Aquellos actos de:

- ❑ Hostigamiento
- ❑ Acoso
- ❑ Malos tratos

En contra del trabajador, que pueden dañar su **integridad o salud**.

II. Conceptos básicos de la NOM 35

6. Violencia laboral:

LFT Artículo 3o. Bis.- Para efectos de esta Ley se entiende por:

a) **Hostigamiento,** el ejercicio del 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

b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

II. Conceptos básicos de la NOM 35

6. Violencia laboral:

El **acoso laboral** o ***mobbing*** (del inglés ‘asediar’, ‘acosar’, ‘acorralar en grupo’) **es tanto la acción de un hostigador o varios hostigadores conducente** a producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectado hacia su trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador.

Esta persona o grupo de personas reciben una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles dentro o fuera del trabajo por parte de grupos sociales externos, de sus compañeros ("acoso horizontal", entre iguales), de sus subalternos (en sentido vertical ascendente) o de sus superiores (en sentido vertical descendente, también llamado *bossing*, del inglés *boss*, jefe). Dicha violencia psicológica se produce de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, a lo largo de semanas, meses e incluso años, y al mismo en ocasiones se añaden "accidentes fortuitos" y hasta agresiones físicas, en los casos más graves. **Una situación de acoso muy prolongada en el tiempo, además de enfermedades o problemas psicológicos**, puede desembocar, en situaciones extremas, en el suicidio de la víctima.

II. Conceptos básicos de la NOM 35

7. Apoyo social: Acciones que mejoran las relaciones sociales en el trabajo, en el que promueve al apoyo mutuo. Ejemplo:

- Afianzar la relación supervisores-trabajadores
- Propiciar la ayuda mutua entre trabajadores
- Fomentar la actividades culturales y deportivas

II. Conceptos básicos de la NOM 35

8. Entorno Organizacional Favorable: Aquel en el que se promueve:

- ✓ Sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa.
- ✓ Definición precisa de responsabilidades para los trabajadores del CENTRO DE TRABAJO.
- ✓ La distribución adecuada de cargas de trabajo
- ✓ La evaluación y
- ✓ Reconocimiento del desempeño.

II. Conceptos básicos de la NOM 35

9. Medidas de prevención y acciones de control: Son aquellas acciones que se adoptan para:

a. Prevenir y/o mitigar a los factores de riesgo psicosocial y,
b. Eliminar las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral,
c. Así como las acciones implementadas para darles seguimiento.

II. Conceptos básicos de la NOM 35

9. Medidas de prevención y acciones de control:

7 tips para evitar el estrés laboral

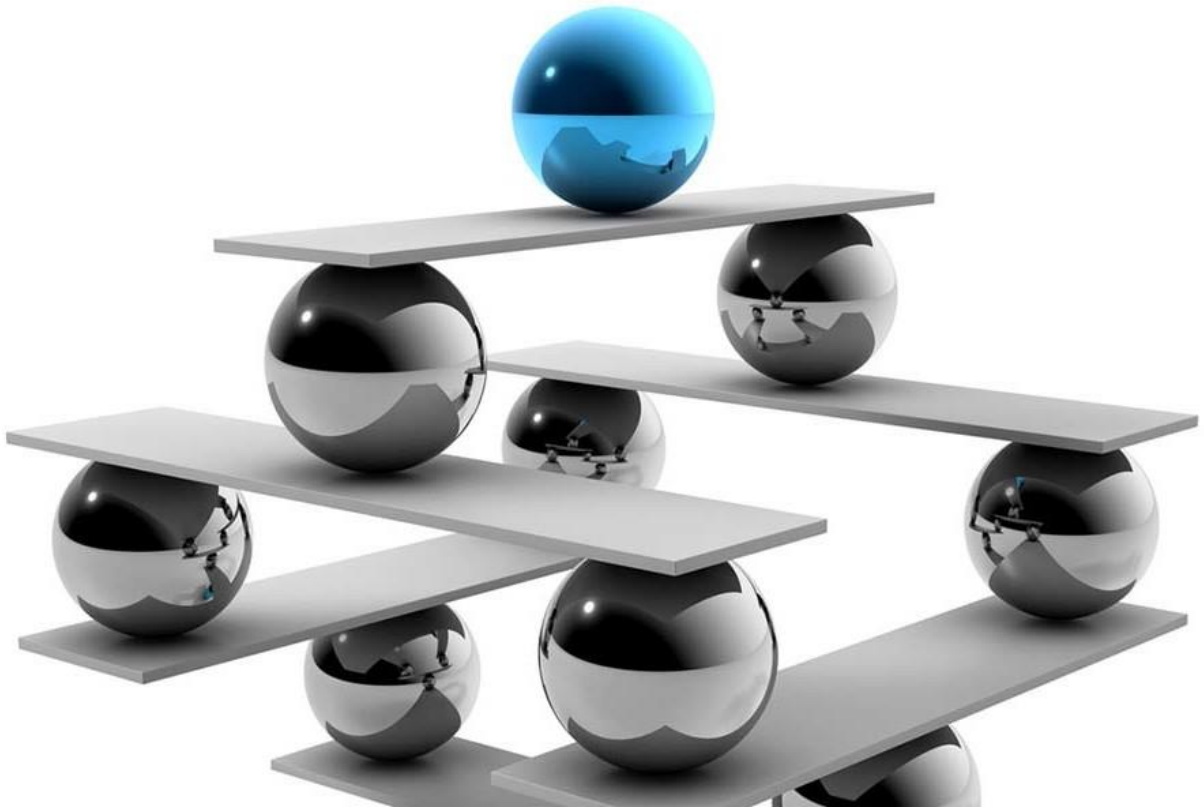
1.- Mide el tiempo. ...
2.- Haz un check list **de** las tareas del día. ...
3.- Establece prioridades. ...
4.- Toma tiempo **para** pensar. ...
5.- Descansa al menos cada dos horas. ...
6.- Organiza tu lugar **de** trabajo. ...
7.- Evita las distracciones.

II. Conceptos básicos de la NOM 35

10 .Política de prevención de riesgos psicosociales:

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.***

III. Estructura de la NOM 35



III. Estructura de la NOM 35

- CAPÍTULO 1 **“OBJETIVO”**
- CAPÍTULO 2 **“CAMPO DE APLICACIÓN”**
- CAPÍTULO 3 **“REFERENCIAS”**
- CAPÍTULO 4 **“DEFINICIONES”**
- CAPÍTULO 5 **“OBLIGACIONES DEL PATRÓN”** Referente a la implementación de una **política** y **medidas** de prevención de riesgos, **difusión** de información sobre el tema a los trabajadores, la **identificación** de posibles afectados y el debido **registro** de evidencia.
- CAPÍTULO 6 **“OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES”**
  Detalla todas las actividades a las que deben realizar los trabajadores para cumplir el objetivo de la norma,

III. Estructura de la NOM 35

- CAPÍTULO 7 **“IDENTIFICACIÓN DE Y ANÁLISIS DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL, Y EVALUACIÓN DEL ENTORNO ORGANIZACIONAL”**
  Establece las **herramientas** para la **identificación** de los factores de riesgo psicosocial (A**plicación**, **evaluación** e **interpretación).**

- CAPÍTULO 8 **“MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y ACCIONES DE CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL; DE LA VIOLENCIA LABORAL, Y PROMOCIÓN DEL ENTORNO ORGANIZACIONAL FAVORABLE”**
  Se establecen los **campos de acción** que se deben tomar en cuanta para la **implementación** de **actividades** para **prevenir y/o mitigar** a los factores de riesgo.

III. Estructura de la NOM 35

- CAPÍTULO 9 **“UNIDADES DE VERIFICACIÓN”**

  El patrón tendrá la **opción de contratar una unidad de verificación acreditada y aprobada**, en los términos de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización y su Reglamento, para verificar el grado de cumplimiento con esta Norma

- CAPÍTULO 10 **“PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACION DE LA CONFORMIDAD”**

  Procedimientos y **evidencias de cumplimiento** por parte de la autoridad.

IV. Obligaciones de los Patrones en la NOM 35

IV. Obligaciones de los Patrones en la NOM 35

- **5.1 Establecer por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención e riesgos psicosociales.**

- **5.2 Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial**, de acuerdo con lo establecido **de centros de trabajo que tengan entre 16 y 50 trabajadores.**

- **5.3 Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial** y evaluar el entorno organizacional, de conformidad con **centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores**.

- **5.4 Adoptar las medidas para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial**, con base en lo dispuesto por el Capítulo 8 de la presente Norma.

IV. Obligaciones de los Patrones en la NOM 35

- **5.5 Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y, canalizarlos para su atención a la institución de seguridad social o privada.**

- **5.6 Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial.**

- **5.7 Difundir y proporcionar información a los trabajadores**, la política, medidas adoptadas.

- **5.8 Llevar los registros sobre resultados y medidas de control**.

IV. Obligaciones de los Patrones en la NOM 35

LFT Artículo 132.- (XXXIII) Son obligaciones de los patrones:

I.- **Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos**;

II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

III.- …

IV.- **Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador**,;

V.- **…**

VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;

XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título

…

IV. Obligaciones de los Patrones en la NOM 35

XVI. Instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Asimismo, deberán adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral;

Fracción reformada DOF 28-04-1978, 30-11-2012

XVI Bis…

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;

XXV.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;

Fracción adicionada DOF 01-05-2019

V. Obligaciones de los Trabajadores en la NOM 35

V. Obligaciones de los Trabajadores en la NOM 35

1. **Abstenerse** de realizar practicas **contrarias** al entorno organizacional favorable y actos de **violencia laboral**

2. **Responder los cuestionarios para la identificación de los factores de riesgo psicosocial** en su caso, la evaluación del entorno organizacional

3. **Informar** sobre las **prácticas opuestas** al entorno organizacional favorable y denunciar los actos de violencia laboral, utilizando los mecanismos que establezca el patrón

4. **Informar** al patrón directamente y/o a través de los servicios preventivos de seguridad y saludo en el trabajo y/o de la comisión de seguridad e higiene haber presenciado o sufrido un **acontecimiento traumático severo**.

5. **Participar** en los eventos de información que proporcione el patrón

6. **Someterse** a los exámenes o evaluaciones clínicas correspondientes

7. **Observar** las medidas de prevención

V. Obligaciones de los Trabajadores en la NOM 35

LFT Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;

II. Observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal;

Fracción reformada DOF 30-11-2012

III.- …

IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

V.- …

VI.- …

V. Obligaciones de los Trabajadores en la NOM 35

LFT Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores:

VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio;

VIII.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

IX.- Integrar los organismos que establece esta Ley;

X.- 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;

XI. Poner en **conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas** que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

XII. …

XIII. ….

VI. Etapas de aplicación de la NOM 35

VI. Etapas de aplicación de la NOM 35

Primera etapa: obligaciones patronales a cumplir a partir del 23 de octubre de 2019

La norma establece obligaciones patronales definidas de acuerdo con el número de trabajadores por centro de trabajo dividiéndose en dos etapas:

Primer etapa (23 de octubre 2019)

- Implementar, difundir y registrar en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales (**5.1, 5.7 y 5.8)**
- Adoptar las medidas de prevención y control pertinentes para mitigar:
  - ✓ Factores de riesgos psicosociales
  - ✓ Practicas opuestas a un entorno laboral favorable
  - ✓ Violencia laboral **(5.4)**
- Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos y valorarlos clínicamente
- Informar a los trabajadores sobre las medidas de prevención y control pertinentes de los factores psicosociales **(5.5)**

VI. Etapas de aplicación de la NOM 35

Segunda etapa: obligaciones patronales a cumplir el 23 de octubre de 2020 + 16 trabajadores

Segunda etapa (23 de octubre 2020 + de 16 trabajadores)

- Identificar los factores de riesgo psicosocial.
- Evaluar el entorno organizacional.
- Practicar exámenes o evaluaciones o evaluaciones clínicas a los trabajadores
- Llevar los registros sobre las medidas de control adoptadas, los resultados de los exámenes o evaluaciones clínicas y el entorno organizacional favorable.

VI. Etapas de aplicación de la NOM 35

Distribución de obligaciones de acuerdo al numero de trabajadores

Centros de trabajo en los que laboren hasta 15 trabajadores	Centros de trabajo en los que laboren entre 16 y 50 trabajadores	Centros de trabajo en los que laboren más de 50 trabajadores
• Deberán cumplir con lo dispuesto por los numerales 5.1, 5.4, 5.5, 5.7, 8.1 y 8.2 de Norma	• 5.1, 5.2, 5.4, 5.5, 5.6, 5.7, 5.8, 7.1, inciso a), 7.2, 7.3, 7.4, 7.5, 7.6, 7.7, 7.8 7.9, y el Capítulo 8 de la Norma	• 5.1, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6, 5.7, 5.8, 7.1, inciso b), 7.2, 7.3, 7.4, 7.5, 7.6, 7.7, 7.8, 7.9 y el Capítulo 8 de la Norma

VII. Aplicación para centros de trabajo en los que laboren hasta 15 trabajadores

Obligaciones del patrón:

Primera etapa

1. Establecer una política

5.1 Establecer por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una **política de prevención de riesgos psicosociales** que contemple:

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**.

*Guía de Referencia IV, en donde se da un ejemplo de la política de prevención de riesgos psicosociales.

2. Adoptar medidas para prevenir y controlar los riesgos psicosociales

5.4 Adoptar las **medidas** para **prevenir** y **controlar** los factores de **riesgo psicosocial**, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral.

- Actividades para planificar el trabajo
- Instructivos o procedimientos que definan claramente las tareas y responsabilidades.
- Dispone de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas
- Realiza acciones que promueven el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización

VII. Aplicación para centros de trabajo en los que laboren hasta 15 trabajadores

3. Identificar a los trabajadores con traumas severos (aplicación de cuestionario referencia I)

5.5 Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y, canalizarlos para su atención a la institución de seguridad social o privada, o al médico del centro de trabajo o de la empresa. Guía de referencia I.

Acontecimiento traumático severo:

- **Derrumbes**
- **Incendios**
- **Accidentes graves o mortales,**
- **Asaltos con violencia,**
- **Secuestros**
- **Homicidios**

VII. Aplicación para centros de trabajo en los que laboren hasta 15 trabajadores

4. Difundir información

5.7 Difundir y **proporcionar información** a los trabajadores sobre:

a) 5.1La política de prevención.

b)5.4 Medidas adoptadas para combatir las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral

c) 5.5 Las medidas y acciones de prevención y, en su caso, las acciones de control de los factores de riesgo psicosocial

d)5.4Los mecanismos para presentar quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral

e)Los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial la evaluación del entorno organizacional tratándose

f)Las posibles alteraciones a la salud por la **e**x**p**osición a los fac**t**ores de riesgo psicosocial

Segunda etapa

5. Medidas de prevención y acciones de control

8. Medidas de prevención y acciones de control de los factores de riesgo psicosocial, de la violencia laboral, y promoción del entorno organizacional favorable.

8.1 Para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, así como para la promoción del entorno organizacional favorable, los centros de trabajo deberán:

a) Establecer acciones para la prevención de los factores de riesgo psicosocial que impulsen:

- a) Apoyo social
- b) Difusión de la información
- c) Capacitación

VII. Aplicación para centros de trabajo en los que laboren hasta 15 trabajadores

b) Disponer de mecanismos seguros y confidenciales para:

- Recepción de quejas
- Denunciar actos de violencia laboral

c) Realizar acciones que:

- Promuevan el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización
- Capacitación para la adecuada realización de las tareas encomendadas
- La definición precisa de responsabilidades **(DESCRIPSION DE PUESTOS)** para los miembros de la organización
- La participación proactiva y comunicación entre sus integrantes
- La distribución adecuada de cargas de trabajo
- Jornadas laborales regulares
- La evaluación y reconocimiento del desempeño.

5. Elementos a considerar en las medidas y acciones de prevención

8.2 Las acciones y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, referidas en el numeral anterior, deberán considerar lo siguiente:

a) **En relación al liderazgo** y las **relaciones en el trabajo**: Considerara acciones y lineamientos para la buena distribución de actividades y tiempos trabajo así como el manejo de conflictos la prohibición a la discriminación y fomentar el respeto y la equidad.
b) Respecto a las **cargas de trabajo** deberán contener: **Revisión**, **supervisión** adecuada de actividades mediante **actividades** para **planificar actividades** acompañado de instructivos o procedimientos que especifiquen claramente las **tareas**.
c) En lo que se refiere al **control de trabajo** deberán comprender: Actividades que **involucren** a los empleados en toma de decisiones referente a las condiciones de trabajo

VII. Aplicación para centros de trabajo en los que laboren hasta 15 trabajadores

d) En lo relativo al **apoyo social**: Establecer relaciones entre **trabajadores**, **supervisores**, **gerentes** y **patrones** para que puedan obtener apoyo los unos de los otros;

e) En relación con el equilibrio en la relación t**rabajo-familia**, contemplar y establecer medidas. Y limites para evitar jornadas superiores a las de la LFT, apoyo para atención de **emergencias familiares** siempre y cuando sean **comprobables** promoción de actividades de **integración familiar**.

VIII. Aplicación para centros de trabajo en los que laboren entre 16 y 50 trabajadores.

VIII. Aplicación para centros de trabajo en los que laboren entre 16 y 50 trabajadores.

Primera etapa

1. Establecer una política
2. Adoptar medidas para prevenir y controlar los riesgos psicosociales
3. Identificar a los trabajadores con traumas severos (aplicación de cuestionario referencia i)
4. Difundir información

VIII. Aplicación para centros de trabajo en los que laboren entre 16 y 50 trabajadores.

Segunda etapa

5. Medidas de prevención y acciones de control
6. Identificación y análisis de factores de riesgo psicosocial

5.2 identificar y **analizar** los factores de **riesgo psicosocial** de acuerdo con lo establecido en los **numerales 7.1,** inciso a), y 7.2, de esta norma, tratándose de centros de trabajo que tengan entre 16 y 50 trabajadores.

7. Aplicación de cuestionarios para identificar riesgos psicosociales guia de referencia II

7.1 inciso a) la identificación y análisis de los factores de **riesgo psicosocial** y la evaluación del entorno organizacional deberán realizarse de conformidad con lo siguiente:

A) los centros de trabajo que tengan entre 16 y 50 trabajadores, únicamente deberán realizar la identificación y **análisis de los factores de riesgo psicosocial**, incluyendo a todos los trabajadores (guía de referencia II)

8. Realizar un informe

7.7 el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional deberá constar en un informe que contenga lo siguiente:

A) datos del centro de trabajo verificado:

1) nombre, denominación o razón social;

2) domicilio;

3) actividad principal;

VIII. Aplicación para centros de trabajo en los que laboren entre 16 y 50 trabajadores.

8. Realizar un informe

B) Objetivo;

C) Principales actividades realizadas en el centro de trabajo;

D) Método utilizado conforme al numeral 7.4, de la presente norma;

E) Resultados obtenidos de acuerdo con el numeral 7.4, inciso d) de esta norma,

F) Conclusiones;

G) Recomendaciones y acciones de intervención, en su caso, y

H) Datos del responsable de la evaluación;

1) Nombre completo, y

2) Número de cédula profesional, en su caso

VIII. Aplicación para centros de trabajo en los que laboren entre 16 y 50 trabajadores.

9. Implementar un programa

8.3 Los centros de trabajo cuyo resultado de las evaluaciones, conforme a los criterios establecidos en el método aplicado, **determinen la necesidad de desarrollar acciones de control**, éstas se deberán implementar a través de un Programa.

8.4 **El Programa** para la atención de los factores de riesgo psicosocial, y en su caso, para propiciar un entorno organizacional favorable y prevenir actos de violencia laboral deberá **contener**:

a) Las áreas de trabajo y/o los trabajadores sujetos al programa;
b) El tipo de acciones y las medidas de control que deberán adoptarse;
c) Las fechas programadas para su realización;
d) El control de los avances de la implementación del programa;
e) La evaluación posterior a la aplicación de las medidas de control, en su caso, y
f) El responsable de su ejecución.

10. Llevar registros

5.8 Llevar los registros sobre:

a) Los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial

b) Las medidas de control adoptadas cuando el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial

c) Los nombres de los trabajadores a los que se les practicaron los exámenes o evaluaciones clínicas y que se comprobó la exposición a factores de riesgo psicosocial, a actos de violencia laboral o acontecimientos traumáticos severos.

IX. Aplicación para centros de trabajo en los que laboren más de <u>50 trabajadores</u>.

IX. Aplicación para centros de trabajo en los que laboren más de 50 trabajadores.

Primera etapa

1. Establecer una política
2. Adoptar medidas para prevenir y controlar los riesgos psicosociales
3. Identificar a los trabajadores con traumas severos (aplicación de cuestionario referencia i)
4. Difundir información

IX. Aplicación para centros de trabajo en los que laboren más de 50 trabajadores.

Segunda etapa

5. Medidas de prevención y acciones de control
6. Identificación y análisis de factores de riesgo psicosocial
7. Aplicación de cuestionarios para identificar riesgos psicosociales guía de referencia III

7.1 inciso

a) La identificación y análisis de los factores de **riesgo psicosocial** y la **evaluación del entorno organizacional** deberán realizarse de conformidad con lo siguiente:

Los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, deberán realizar la **identificación** y **análisis** de los **factores de riesgo psicosocial** y la **evaluación del entorno organizacional**, éstas se podrán realizar con una muestra representativa conforme a lo señalado en la guía de referencia III

IX. Aplicación para centros de trabajo en los que laboren más de 50 trabajadores.

8. Práctica de exámenes médicos y evaluaciones psicológicas

5.6 practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores **expuestos** a **violencia laboral** y/o a los **factores de riesgo psicosocial**, cuando existan signos o síntomas que denoten alguna alteración a su salud y el **resultado** de la **identificación** y **análisis** de los factores de riesgo psicosocial, quejas de violencia laboral

IX. Aplicación para centros de trabajo en los que laboren más de 50 trabajadores.

9.Realizar un informe

10.Implementar un programa

11. Llevar registros

5.8 Llevar los registros sobre:

A. **Los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y, además de las evaluaciones del entorno organizacional;**
B. **Las medidas de control adoptadas** cuando el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional lo señale, y
C. **Los nombres de los trabajadores a los que se les practicaron los exámenes o evaluaciones clínicas** y que se comprobó la exposición a factores de riesgo psicosocial, a actos de violencia laboral o acontecimientos traumáticos severos.

X. Ejemplo de políticas de prevención de Factores Psicosociales.

X. Ejemplo de políticas de prevención de Factores Psicosociales.

ANEXO 1
Guía de Referencia IV
EJEMPLO DE POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

El contenido de esta guía es un complemento para la mejor comprensión de la presente Norma, y no es de cumplimiento obligatorio.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

En este centro de trabajo **(Razón Social)** en relación con la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable, se asumen los compromisos siguientes:

Es obligación de supervisores, gerentes y directores aplicar esta política y predicar con el ejemplo;
Los actos de violencia laboral no son tolerados, así como ningún incidente que propicie factores de riesgo psicosocial o acciones en contra del entorno organizacional favorable;
Se aplican medidas encaminadas a la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable, para prevenir sus consecuencias adversas;
Se cuenta con un procedimiento de atención justo, que no permite represalias y evita reclamaciones abusivas o carentes de fundamento, y que garantiza la confidencialidad de los casos;
Se realizan acciones de sensibilización, programas de información y capacitación;
Se divulgan de forma eficaz las políticas de prevención y las medidas de prevención;

X. Ejemplo de políticas de prevención de Factores Psicosociales.

Todos los trabajadores participan para establecer y poner en práctica esta política en el lugar de trabajo;
Se respeta al ejercicio de los derechos del personal para observar sus creencias o prácticas o para satisfacer sus necesidades relacionadas con la raza, sexo, religión, etnia o edad o cualquier otra condición que pueda dar origen a la discriminación, y
Se crean espacios de participación y consulta, teniendo en cuenta las ideas de los trabajadores y empleados.

Nota: La política deberá indicar a los responsables (con capacidad para su aplicación) y los recursos que se disponen para cumplir con las políticas en todos los planos de la organización; la asignación de responsabilidades tanto a las personas como a los equipos de trabajo, los cuales reciben la capacitación para la aplicación de las políticas.

La política se basa en los principios siguientes:

1. Para favorecer un entorno organizacional favorable, en el centro de trabajo se:

a) Realizan reuniones con los trabajadores para que todos tengan la oportunidad de exponer sus dudas, inquietudes, quejas relacionadas con su trabajo;

b) Mantienen limpias las áreas de trabajo; así como las áreas comunes: comedor, baños, sanitarios, accesos;

…..

XI. Planeación, Difusión y Evidencia de Cumplimiento de la Norma.

10. Procedimiento para la evaluación de la conformidad

10.1 Este procedimiento para la evaluación de la conformidad **aplica tanto a las visitas de inspección** desarrolladas por la autoridad laboral, como a **las visitas de verificación** que realicen las unidades de verificación.

10.2 Los aspectos a verificar durante la evaluación de la conformidad de la presente Norma se realizarán, según aplique, **mediante de la constatación, revisión documental, registros o entrevistas**, de conformidad con lo siguiente:

XI. Planeación, Difusión y Evidencia de Cumplimiento de la Norma.

Disposición	Tipo de comprobación	Criterio de aceptación	Observaciones	Riesgo
5.1	Documental	El patrón cumple cuando presenta evidencia documental de que: ➢ Establece, implanta y mantiene una política de prevención de riesgos psicosociales que contempla: ✓ La promoción de un entorno organizacional favorable; ✓ La prevención de los factores de riesgo psicosocial, y ✓ La prevención de la violencia laboral, y ➢ Difunde en el centro de trabajo la política de prevención de riesgos psicosociales.	Esta disposición entra en vigor al año posterior a su publicación en el Diario Oficial de la Federación. La evidencia para dar cumplimiento con la difusión de la política de prevención de riesgos psicosociales puede ser a través de folletos, boletines, y/o carteles.	

XI. Planeación, Difusión y Evidencia de Cumplimiento de la Norma.

10.3 Para la selección de trabajadores por entrevistar por parte de la autoridad laboral y/o las unidades de verificación, con el propósito de constatar el cumplimiento de las disposiciones que integran el presente procedimiento para la evaluación de la conformidad, se aplicará el criterio muestral contenido en la **Tabla 1** siguiente:

Tabla 1

Muestreo por selección aleatoria

Número total de trabajadores	Número de trabajadores por entrevistar
1-15	1
16-50	2
51-105	3
Más de 105	1 por cada 35 trabajadores hasta un máximo de 15

10.4 Las evidencias de tipo documental o los registros a que alude esta Norma podrán exhibirse de **manera impresa o en medios electrónicos**, y se deberán **conservar al menos durante un año**, a partir de la fecha de elaboración.

9. Unidades de verificación

9.1 El patrón tendrá **la opción de contratar una unidad de verificación acreditada** y aprobada, en los términos de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización y su Reglamento, para verificar el grado de cumplimiento con esta Norma.

9.2 Las unidades de verificación que evalúen la conformidad con la presente Norma, deberán aplicar los criterios de cumplimiento que prevé el procedimiento para la evaluación de la conformidad, de acuerdo con lo señalado en el Capítulo 10 de la misma.

9.3 Las unidades de verificación acreditadas y aprobadas que evalúen el cumplimiento con esta Norma deberán emitir un dictamen.

9.4 La vigencia de los dictámenes emitidos por las unidades de verificación **será de dos años**, siempre y cuando no sean modificadas las condiciones que sirvieron para su emisión.

XI. Planeación, Difusión y Evidencia de Cumplimiento de la Norma.

La vigilancia del cumplimiento de la NOM-035 solo estará a cargo de las unidades de verificación aprobadas por la STPS y previamente certificadas por la Entidad Mexicana de Acreditación (EMA).

CONVOVATORIA DOF 03/06/2019

CONVOCATORIA A UNIDADES DE VERIFICACIÓN, LABORATORIOS DE PRUEBAS Y ORGANISMOS DE CERTIFICACIÓN PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN DE LA CONFORMIDAD DE LAS NORMAS OFICIALES MEXICANAS EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EXPEDIDAS POR LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

REQUISITOS

- Certificación por una Entidad mexicana de Acreditación EMA
- Declaración de inexistencia de conflicto de intereses
- Currículum vitae del personal y expertos
- Soporte del cálculo sobre el número estimado mensual de servicios o los procedimientos técnicos y/o guías de verificación de la norma.

XII. Cuestionarios a aplicar y evaluación de los mismos.

XII. Cuestionarios a aplicar y evaluación de los mismos.

Cuestionario para centros de trabajo con hasta 15 trabajadores
Guía de referencia I

CUESTIONARIO PARA IDENTIFICAR A LOS TRABAJADORES QUE FUERON SUJETOS A ACONTECIMIENTOS TRAUMÁTICOS SEVEROS

Marque una "X" a la respuesta que se le indica

Sección / Pregunta	Respuesta	
	SÍ	No
I.- Acontecimiento traumático severo		
¿Ha presenciado o sufrido alguna vez, durante o con motivo del trabajo un acontecimiento como los siguientes:		
➢ Accidente que tenga como consecuencia la muerte, la pérdida de un miembro o una lesión grave? ➢ Asaltos? ➢ Actos violentos que derivaron en lesiones graves? ➢ Secuestro? ➢ Amenazas?, o ➢ Cualquier otro que ponga en riesgo su vida o salud, y/o la de otras personas?		
II.- Recuerdos persistentes sobre el acontecimiento (durante el último mes):		
III.- Esfuerzo por evitar circunstancias parecidas o asociadas al acontecimiento (durante el último mes):		
IV Afectación (durante el último mes):		

XII. Cuestionarios a aplicar y evaluación de los mismos.

Cuestionario para centros de trabajo con 16 y hasta 50 trabajadores
Guía de referencia II

CUESTIONARIO PARA IDENTIFICAR LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO

Para responder las preguntas siguientes considere las condiciones de su centro de trabajo, así como la cantidad y ritmo de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
2	Me preocupa sufrir un accidente en mi trabajo					

Las preguntas siguientes están relacionadas con las actividades que realiza en su trabajo y las responsabilidades que tiene.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
10	En mi trabajo soy responsable de cosas de mucho valor					

Las preguntas siguientes están relacionadas con el tiempo destinado a su trabajo y sus responsabilidades familiares.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
14	Trabajo horas extras más de tres veces a la semana					

Las preguntas siguientes están relacionadas con las decisiones que puede tomar en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
18	Mi trabajo permite que desarrolle nuevas habilidades					

Las preguntas siguientes están relacionadas con la capacitación e información que recibe sobre su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
23	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					

XII. Cuestionarios a aplicar y evaluación de los mismos.

Aplicación de cuestionarios

En relación a la aplicación de cuestionarios el numeral 7.1 inciso b) nos da la pauta para que estos puedan aplicarse a una muestra representativa del total de trabajadores conforme a lo señalado en la Guía de referencia III, en el numeral III.1.

FORMULA

El tamaño de la muestra se deberá determinar conforme a la Ecuación 1 siguiente:

$$n = \frac{0.9604N}{0.0025(N-1) + 0.9604}$$

En donde:

N es el número total de trabajadores del centro de trabajo.

n es el número de trabajadores a los que se les deberán aplicarán los cuestionarios.

0.9604 y 0.0025 permanecen constantes.

XII. Cuestionarios a aplicar y evaluación de los mismos.

Cuestionario para centros de trabajo con más de 50 trabajadores
Guía de referencia III

CUESTIONARIO PARA IDENTIFICAR LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y EVALUAR EL ENTORNO ORGANIZACIONAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO

Para responder las preguntas siguientes considere las condiciones ambientales de su centro de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El espacio donde trabajo me permite realizar mis actividades de manera segura e higiénica					

Para responder a las preguntas siguientes piense en la cantidad y ritmo de trabajo que tiene.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
6	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional a mi turno					

Las preguntas siguientes están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
9	Mi trabajo exige que esté muy concentrado					

Las preguntas siguientes están relacionadas con las actividades que realiza en su trabajo y las responsabilidades que tiene.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	En mi trabajo soy responsable de cosas de mucho valor					

Las preguntas siguientes están relacionadas con su jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
17	Trabajo horas extras más de tres veces a la semana					

Las preguntas siguientes están relacionadas con las decisiones que puede tomar en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
23	Mi trabajo permite que desarrolle nuevas habilidades					

Las preguntas siguientes están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo considere los últimos cambios realizados).

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
29	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					

Las preguntas siguientes están relacionadas con la capacitación e información que se le proporciona sobre su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
31	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					

Las preguntas siguientes están relacionadas con el o los jefes con quien tiene contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
37	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					

Las preguntas siguientes se refieren a las relaciones con sus compañeros.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
42	Puedo confiar en mis compañeros de trabajo					

XIII. Sanciones y Multas por Incumplimiento.

XIII. Sanciones y Multas por Incumplimiento.

La multa por faltar a la NOM esta establecidas en el ***Artículo 994, fracción V, de la Ley Federal de Trabajo***. Este artículo establece sanciones de **250 a 5000** **Unidades de Medida y Actualización**, al patrón que *no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las Leyes para prevenir los riesgos de trabajo.*

Es importante destacar que esto es por ***cada infracción o trabajador afectado***. En 2019, la UMA diaria tiene un valor de 84.49 pesos. Entonces, una multa podría ser de **21,122 pesos** y llegar a ser de hasta **422 mil pesos**.

Las inspecciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social **empezarán a partir de 2020**. **En las visitas se llevará un padrón de las empresas que no cumplan y tendrán un plazo de un año para cumplir.** ***Es decir, no multarán a las empresas en la primera visita.*** Si no cumple con las reglas en el plazo, sí se llevará una multa.

XIII. Sanciones y Multas por Incumplimiento.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Artículo 992.- Las **violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones, directivos sindicales o por los trabajadores**, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, **independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones,** sin perjuicio de las sanciones previstas en otros ordenamientos legales y de las consecuencias jurídicas que procedan en materia de bienes y servicios concesionados

Artículo 994. Se impondrá multa, por el equivalente a:

VI. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización **($21,122.50 a $422,450.00),** al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores, así como al que viole las prohibiciones establecidas en las fracciones IV y V del artículo 133 de la Ley, o lo dispuesto en el artículo 357, segundo y tercer párrafo de ésta; Fracción

XIV. NOM 35 EN TIEMPOS DE COVID 19.

Tiempos de Covid-19, el 70% de las personas trabaja más haciendo home office

XIV. NOM 35 EN TIEMPOS DE COVID 19.

El **home office** fue implementado por algunas empresas **para proteger a los trabajadores de contagios y continuar con las operaciones del negocio**.
Y aunque **el 85% de los trabajadores se siente a gusto con el teletrabajo**, el **70% de las personas considera que trabaja más bajo esta modalidad**.

A pesar de que la percepción de carga laboral es alta, la mitad de los trabajadores invierte entre cinco y ocho horas diarias en home office, y **4 de cada 10 empleados, entre nueve y 12 horas, reveló la encuesta Home Office, elaborada por OCC Mundial y la Asociación de Internet.mx**.

XIV. NOM 35 EN TIEMPOS DE COVID 19.

Estrés a la alza

Pero el home office no sólo trajo consigo la percepción de más trabajo y más horas invertidas en las actividades laborales, **también ha desencadenado en daños a la salud mental**. El estrés está presente en los trabajadores a distancia, **el 30% de ellos se ha sentido muy estresado y otro 30% ha sentido poco estrés.**

Un 41% de los mexicanos que trabaja desde casa debido a la contingencia provocada por la pandemia del coronavirus (COVID-19), **declaró laborar más horas y permanecer más tiempo conectados para atender asuntos profesionales**, según la encuesta 'COVID-19 y Home Office', elaborada por The Wellness and Productivity Project.

XIV. NOM 35 EN TIEMPOS DE COVID 19.

En cuanto a la vida cotidiana, un **68% de los encuestados aseguró que además de trabajar a distancia realizan quehaceres del hogar, 43% mencionó que come más sano** y mejor desde que está en confinamiento, y solo 3% refirió comer muy mal y optar por la comida chatarra.

Un 38% reconoció que no realiza ninguna actividad física durante el encierro, contra un 55% que aseguró cumplir con rutinas de ejercicio caseras, cardio, yoga o estiramientos.

XIV. NOM 35 EN TIEMPOS DE COVID 19.

Hoy en día la situación económica del mundo entero entró en una recesión sin precedente alguno y de forma inesperada. México sin duda no ha sido la excepción.

Concretamente, se le ha dejado de tomar importancia a la situación del entorno laboral, y ha surgido la siguiente interrogante.

¿Es un buen momento para aplicar los cuestionarios de la NOM-035-STPS-2018?

La respuesta en definitiva es, sí. De hecho, no solo es un buen momento, es necesario y de alta prioridad hacerlo cuanto antes.

XIV. NOM 35 EN TIEMPOS DE COVID 19.

¿Por qué es necesaria la NOM-035-STPS-2018?

La situación actual ha forzado a que **la mayoría de las empresas que no pertenecen al rubro de "empresas esenciales"** a que operen de forma remota en el formato **"home office".** Esta modalidad de trabajo, aunque puede incrementar los niveles de productividad, tiene **un efecto secundario negativo**.

El factor de encierro ha estado provocado un incremento en los niveles de estrés, ansiedad y depresión. Entender el alcance de éstos y tomar medidas para mejorar las condiciones de trabajo, podría evitar una baja en la productividad, inconformidad e inclusive puntos de quiebre.

A todo esto es importante saber y cerciorarnos que todos los colaboradores se encuentren en un entorno organizacional favorable, aún cuando su entorno sea su misma casa.

XIV. NOM 35 EN TIEMPOS DE COVID 19.

Se están viviendo tiempos y problemas de gran incertidumbre en esta crisis sanitaria y económica. Por ello, justo hoy es cuando **resulta vital atender esta norma de la Secretaría del Trabajo y Prevención Social**

Hoy ha cambiado la forma de relacionarnos, de laboral, ¡de vivir!

Empresario y colaboradores han tenido que unirse para tomar acuerdos que permitan subsistir a la fuente de trabajo.

Si vemos con más calma se han alineado varios de los factores propios de la actividad que desarrollan:

- Definición clara de carga de trabajo de manera que sea cuantificable y razonable.

XIV. NOM 35 EN TIEMPOS DE COVID 19.

- Redefinir ritmos de trabajo conforme a las nuevas circunstancias.
- Clarificar con mayor precisión responsabilidades y entregables.
- Tener mayor control de su trabajo.
- Vivir mayor transparencia y coordinación de esfuerzos para acciones preventivas de salud e higiene.
- Tener acuerdos en cargas de trabajo.
- Organizar de manera viable la jornada laboral para salir adelante en esta crisis sin tener horarios excesivos.
- Conseguir una mayor organización del tiempo en el trabajo aún cuando este se realice desde casa.
- Aumentar la comunicación asertiva entre colaboradores y líderes.

XIV. NOM 35 EN TIEMPOS DE COVID 19.

9. Medidas de prevención y acciones de control:

1. Duerme las horas suficientes.
2. Come saludablemente 3 veces al día
3. Tomate un pequeño descanso
4. El optimismo ayuda a enfrentar el estrés
5. Respira y relájate
6. Practica ejercicio físico
7. Medita regularmente
8. Ríete un poco
9. Conversa con alguien sobre tu estrés.

XV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

RECOMENDACIONES

Aclaraciones importantes

El presente documento tiene un carácter meramente informativo y académico, y no expresa la opinión de nuestra firma, respecto de los temas planteados.

No asumimos responsabilidad alguna por el uso que se le llegue a dar a la información aquí contenida. Se recomienda que esta información se utilice como referencia y se consulten directamente las fuentes.

¡Gracias!

Contacto
L.C. YADIRA ALBOR VALDÉS
yalbor@taxday.com.mx
Tel. 55 5672 9950