

La NOM-035-STPS-2018 y sus obligaciones para las empresas

El 23 de octubre de 2019 entrarán en vigor las primeras obligaciones contenidas en la NOM-035-STPS-2018 (en adelante "**NOM-035**"), la cual tiene como objetivo el identificar, analizar y prevenir factores de riesgo psicosocial, así como promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

De forma general, las principales obligaciones para los patrones consisten en establecer una política interna que incluya la prevención de factores de riesgo psicosocial, de violencia laboral y la promoción de un entorno organizacional favorable. De igual forma, obliga a identificar los factores de riesgo psicosocial existentes; adoptar medidas para evitarlos y controlarlos, así como para atender prácticas contrarias a la generación de un entorno organizacional favorable y actos violencia laboral; identificar a los trabajadores que sufrieron un acontecimiento traumático durante o con motivo de su trabajo; practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a trabajadores expuestos a violencia laboral y factores de riesgo psicosocial; difundir información sobre cómo prevenir tales riesgos, medidas para combatir entornos organizacionales desfavorables, medidas y acciones de prevención, mecanismos para presentar quejas, resultados de las evaluaciones y sobre posibles alteraciones a la salud de los trabajadores, así como llevar diversos registros en cumplimiento de la NOM-035.

La entrada en vigor de la NOM-035 en su primera parte exige a los patrones:

- (i) Establecer y difundir la política interna requerida.
- (ii) Adoptar medidas de prevención de factores de riesgo y disponer de mecanismos para presentar quejas.
- (iii) Realizar acciones que promuevan el sentido de pertenencia a la organización, brindar capacitación para la adecuada realización de las tareas encomendadas, definición de responsabilidades, distribución adecuada de cargas de trabajo, contar con jornadas regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo y la evaluación y reconocimiento del desempeño.
- (iv) Identificar a los trabajadores que sufrieron acontecimientos traumáticos y difundir la información relacionada con las obligaciones señaladas por la norma.

Considerando las obligaciones que están próximas a entrar en vigor, los patrones deben llevar a cabo distintas acciones para estar en cumplimiento de las obligaciones y evitar sanciones. Para ello, es necesario que se desarrolle la política requerida, pero además serán necesarias adecuaciones a contratos individuales de trabajo, al Reglamento Interior de Trabajo, entre otros.

Las relaciones laborales en México han evolucionado de forma rápida, integrando conceptos que son comunes en otros países, por lo que ahora temas como el estrés laboral, la no discriminación, el evitar acoso y hostigamiento laboral son una realidad que debe ser atendida. Por lo tanto, es necesario un cambio en la cultura organizacional, sin importar el número de trabajadores, con el objeto de que generar ambientes de trabajo en los que el respeto, el reconocimiento y la inclusión sean una constante.

Los abogados de **Farell & Yañez Abogados** han desarrollado diversos entrenamientos sobre la NOM-035 y sobre cultura organizacional, con el objeto de atender estas nuevas obligaciones, además de haber generado los documentos legales requeridos por la norma.

En caso de requerir información adicional sobre la NOM-035 y otros servicios legales en materia laboral, de seguridad social y migratorio, quedamos a sus órdenes en el correo electrónico contacto@fyabogados.mx.