



REFORMA LABORAL 2019

Marriott Puerto Vallarta Resort and Spa
Octubre 11, 2019 Puerto Vallarta, México

www.legalmex.com/reforma-laboral-2019-vallarta



Temario:

09:00 – 10:15 Alfonso Rodríguez-Arana.

Los nuevos derechos, obligaciones y prohibiciones de los patrones a partir del 1 de mayo del 2019.

- Nulidad de la simulación.
- El aviso de despido y de la falta de este.
- Procedimiento para negarse a reinstalar a un trabajador.
- Designación de beneficiarios en los contratos individuales de trabajo
- Eficacia probatoria de los CFDI de nómina.
- Nulidad de un convenio en aquello que signifique renuncia de derechos del trabajador.
- Aviso escrito o por medios electrónicos de los accidentes de trabajo que ocurran.
- Protección especial a grupos vulnerables.
- Nuevas conductas ilegales y su sanción.
- Obligaciones referentes a las nuevas disposiciones en materia sindical y de derecho colectivo de trabajo.
- 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
- NOM-035-STPS-2018.
- Trabajadores del hogar.

Nulidad de la simulación

Se introducen nuevas disposiciones (artículos 5 y 390 bis), en relación con cualquier estipulación donde se simule una relación laboral para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales o sociales o bien se registre a un trabajador con un salario menor al real que percibe, no producirá efecto legal alguno.

Habrá que revisar los casos de personal por honorarios, comisionistas independientes, asimilados a salarios, prestadores independientes de servicio, etc., ya que no surtirá efecto legal alguno dicha contratación si a juicio de la autoridad existe una simulación respecto de una verdadera relación de trabajo.

Esta disposición también abre la puerta para cuestionar esquemas de subcontratación, en los cuales pudiere simularse una relación laboral con una empresa que no tiene en realidad el carácter de patrón desde el punto de vista formal, y de aquellas que pagan salario o beneficios a través de sindicatos a fin de pagar contraprestaciones con un salario que en realidad es menor al que debiere reportarse.

El nuevo artículo 390 bis incorporado a la reforma establece que “el hecho de que el centro de trabajo opere de manera informal o bajo esquemas de simulación no afectará a los trabajadores en el ejercicio de su libertad de negociación colectiva y la defensa de sus intereses”, lo cual pudiere originar conflictos colectivos inesperados para aquellas empresas que, operando bajo el esquema de subcontratación, pudieren encuadrar en una “simulación:”

Este punto es muy delicado, ya que pudiere dar cabida a que empresas que careciendo de personal propio, el mismo fuere suministrado por un tercero, pudieren ser objeto de emplazamiento a huelga por firma de un contrato colectivo de trabajo, si se argumenta y se prueba que dicha estructura se basa en un esquema de simulación de la figura de patrón, por lo que habrá que ver la posibilidad de alguna estrategia para tratar de proteger a dicha empresa de un eventual emplazamiento a huelga por firma de contrato.

Efectos del aviso de despido y de la falta de 'este

Se modificó el artículo 47 respecto al aviso de rescisión, al establecer ahora que la falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto del Tribunal, por sí sola presumirá la separación no justificada, salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado.

Anteriormente decía que la falta de aviso por sí sola determinará la separación no justificada y como consecuencia la nulidad del despido, ahora la falta de la entrega del aviso de rescisión al trabajador o en su caso a la Junta o en su momento al Tribunal, solo crea la presunción del despido, la cual puede ser desvirtuada con prueba en contrario por parte del patrón.

Sin embargo, esta modificación administrada con la que se efectuó al diverso artículo 784, nos pone a los abogados que defendemos patrones en un serio aprieto, ya que ahora deberemos probar nosotros que no existió el despido o que bien este fue justificado, lo que hará irrelevante la oferta de trabajo con el fin de revertir la carga probatoria al trabajador.

Lo anterior muy probablemente llevara a ser mas flexibles a los patrones en la negociación de los nuevos juicios que se avecinen, o a asumir el riesgo de enfrentar las controversias en una situación de desventaja procesal y una menor posibilidad de éxito.

Nuevo procedimiento para negarse a reinstalar a un trabajador

Se incorpora en el artículo 49 fracción V, un nuevo procedimiento para que el patrón se pueda negar a reinstalar a un trabajador, (solo en los casos contemplados por dicho artículo), mediante el pago de la indemnización prevista por el artículo 50, acudiendo al Tribunal para depositar la indemnización.

Para tal efecto el patrón aportará al Tribunal la información relacionada con el nombre y domicilio del trabajador, para que se le notifique dicho procedimiento paraprocesal, debiendo manifestar bajo protesta de decir verdad que en el caso se actualiza alguna de las hipótesis contempladas en el artículo 49 a fin de que con el escrito de cuenta y desglose del monto de la indemnización el Tribunal corra traslado al trabajador para su conocimiento.

Si el trabajador no está de acuerdo con la procedencia o los términos de la indemnización, el trabajador tendrá a salvo sus derechos para demandar por la vía jurisdiccional la acción que corresponda; en caso de que en el juicio se resuelva que el trabajador no se encuentra en ninguna de las hipótesis de este artículo, el depósito de la indemnización no surtirá efecto alguno y el Tribunal dispondrá del dinero depositado para ejecutar su sentencia.

Si en dicho juicio el Tribunal resuelve que se actualiza alguna de las hipótesis contempladas en este artículo, pero el monto depositado es insuficiente para pagar la indemnización, el Tribunal condenará al patrón a pagar las diferencias e intereses correspondientes.

Derivado de la pasada reforma, ahora se podrá agotar el procedimiento paraprocesal previsto, sin la consecuencia que anteriormente se tenía, el cual se sugiere se haga mediante la asesoría y guía del abogado experto en la materia laboral.

Designación de beneficiarios del trabajador

Se establece en la fracción X del artículo 25, la obligación de incorporar en los contratos de trabajo, la designación de los beneficiarios que haga el trabajador, para el pago de salario y las prestaciones devengadas que le correspondan en caso de fallecimiento o desaparición forzada, derivada de un acto delincuencia.

Esta disposición es nueva y resuelve parcialmente la problemática a que se enfrentan los derechohabientes del trabajador cuando este fallece, el cambio se circunscribe a que los beneficiarios designados únicamente tienen derecho a recibir sin necesidad de juicio, el pago de los salarios y prestaciones devengadas por el De Cujus, ya que por lo que corresponde al pago de indemnizaciones, estas estarán sujetas a la resolución que emita la Autoridad laboral competente, sobre a quienes se designara como legítimos beneficiarios del difunto trabajador.

Para dar cumplimiento a esta nueva obligación, los patrones deberán incorporar la designación en sus nuevos contratos que celebren o bien sobre los existentes adicionar un adendum, de no observar esta nueva disposición, se podrán hacer acreedores a sanciones, en caso de una visita de inspección, de las autoridades del trabajo.

Eficacia probatoria de los CFDI de nómina

- Derivado de la reforma laboral y la fiscal de los últimos años, los CFDI de nómina, ahora pueden servir como prueba del pago de salarios y prestaciones, aunque para que adquieran convicción en juicio, dichos CFDI deberán de cumplir con los requisitos fiscales exigidos y deberán perfeccionarse a través del portal del SAT a fin de garantizar la autenticidad de estos, en cuyo caso no se requerirá que se encuentren firmados por el trabajador.

En caso de que adicionalmente al proceso exigido por las leyes fiscales el trabajador desee que se le entreguen dichos recibos impresos, el patrón estará obligado a otorgárselos y los mismos deberán permitir al trabajador acceder a la información detallada de los conceptos y deducciones de dicho pago.

Hay que cerciorarse que en el contrato de trabajo se incorpore una cláusula donde quede asentado un correo electrónico del trabajador, donde le serán enviados los CFDI de nómina, a fin de cumplir con las nuevas reglas laborales y fiscales que regulan la validez de dichos comprobantes y la legal deducción de tales gastos.

Nulidad de los convenios privados por renuncia de derechos

- En los casos de convenios celebrados sin la intervención de las autoridades, solo podrá reclamarse ante el tribunal, la nulidad de aquello que contenga renuncia de los derechos de los trabajadores, conservando su validez el resto del convenio.

La anterior adición al artículo 33 de la ley, aplica solamente para aquellos casos en que las partes de común acuerdo decidan terminar la relación de trabajo mediante la suscripción de un convenio, en ese escenario se pueden dar dos supuestos, que dicho convenio se celebre ante la autoridad o que se lleve a cabo en forma privada.

De celebrarse ante el tribunal, este lo aprobará siempre que no contenga renuncia de derechos del trabajador y mediante la ratificación de ambas partes. En caso de que se efectúe en forma privada, en caso de que el trabajador considere que hubo una lesión a sus derechos, podrá ocurrir ante el Tribunal, a demandar su nulidad, pero solo será procedente únicamente en lo que pudiere significar renuncia a sus derechos, el resto del convenio conserva su valor el resto de las cláusulas convenidas.

En aquellos casos que sea posible, es preferible llevar a cabo tales terminaciones de relación de trabajo ante la Autoridad laboral, ya que en la práctica es común que algunos abogados deshonestos que representan a los trabajadores, desconozcan la firma del documento a fin de negociar con ello una cantidad determinada a fin de evitar el riesgo y costo de las periciales.

Aviso escrito o por medios electrónicos de los accidentes de trabajo que ocurran

Derivado de los avances tecnológicos y del intercambio de información entre la STPS y el IMSS, ahora en la reforma se pone especial énfasis en la obligación de dar aviso escrito o por medios electrónicos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Inspector del Trabajo y al Tribunal, dentro de las 72 horas siguientes, de los accidentes que ocurran.

Para efectos de cumplir con la normatividad, se deberá proporcionar a todas las autoridades mencionadas en el párrafo precedente, los siguientes datos y elementos:

- a) Nombre y domicilio de la empresa;
- b) Nombre y domicilio del trabajador; así como su puesto o categoría y el monto de su salario;
- c) Lugar y hora del accidente, con expresión sucinta de los hechos;
- d) Nombre y domicilio de las personas que presenciaron el accidente; y,
- e) Lugar en que se presta o haya prestado atención médica al accidentado.

La falta de cumplimiento a las obligaciones antes mencionadas además de ser sancionada por las autoridades competentes, pudiere dar lugar a posibles responsabilidades civiles y penales de consecuencias importantes, especialmente aquellas empresas de la rama minera.

Protección especial a grupos vulnerables

A partir de que entren en funciones los tribunales de trabajo podrán requerir al patrón se abstenga de dar de baja de la institución de seguridad social en la que se encuentra afiliada la trabajadora embarazada que haya sido despedida, cuando a juicio del Tribunal existan indicios suficientes para presumir que fue separada en razón de su estado; dicha medida se aplicará siempre y cuando se acompañe a la demanda certificado médico que acredite el embarazo, emitido conforme a los requisitos y formalidades contempladas en la ley.

En los casos que se reclame discriminación en el empleo, tales como discriminación por embarazo, u orientación sexual, o por identidad de género, así como en los casos de trabajo infantil, el tribunal tomará las providencias necesarias para evitar que se cancele el goce de derechos fundamentales, tales como la seguridad social, en tanto se resuelve el juicio laboral.

Derivado de los últimos cambios a la legislación y a los criterios dictados por nuestros máximos tribunales, es muy importante poner especial cuidado cuando concluya la relación laboral con alguna trabajadora que se encuentre en estado de gravidez, ya que aunque no han entrado en funciones los Tribunales de trabajo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los propios Tribunales Colegiados, han establecido criterios muy estrictos en los temas de protección de grupos vulnerables.

Como consecuencia de lo antes referido, es recomendable que todos los casos de terminación de relación laboral en los supuestos antes mencionados se lleven a cabo ante la autoridad laboral competente y no internamente en las empresas; lo anterior, a fin de mitigar el riesgo de que pudiere ser invalidada dicha renuncia.

Nuevas conductas ilegales y su sanción

- Se sanciona con multa de 100 a 1000 UMAS a las partes o los abogados que:
- Alteren algún documento firmado por el trabajador, con la finalidad de incorporar en el mismo la renuncia.
- Exijan la firma de papeles en blanco en la contratación o en cualquier momento de la relación laboral.
- Se conduzcan con falsedad en juicio, sobre hechos relacionados con el salario, la jornada de trabajo o la antigüedad de la relación de trabajo.
- Negar el acceso al centro de trabajo o a recibir alguna documentación al Actuario o notificador de la autoridad laboral, para la práctica de una notificación o diligencia o exhibir cédulas fiscales o documentación oficial de otras razones sociales domiciliadas en el mismo sitio, a fin de evadir ser emplazado a la audiencia prejudicial o a juicio, o para el desahogo de una probanza.

Deberán poner especial cuidado con estas nuevas disposiciones tanto las partes en juicio, como sus representantes y abogados, ya que además de la sanción económica pudiere generarse algún tipo de conducta que llegare a ser considerada constitutiva de delito.

Obligaciones referentes a las nuevas disposiciones en materia sindical y de derecho colectivo de trabajo

- Los trabajadores podrán manifestar por escrito a los patrones su voluntad de que no se les aplique el descuento de la cuota sindical.
- Al inicio de actividades del Centro Federal de Conciliación y Registro laboral, el patrón deberá entregar a sus trabajadores de manera gratuita, un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo inicial o de su revisión, dentro de los quince días siguientes a la fecha de su depósito ante dicho Centro, debiendo el patrón recabar constancia escrita firmada por el trabajador de haber efectuado dicha entrega
- Obligación de fijar y difundir la convocatoria y demás documentos para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter.
- Fijar la convocatoria para la consulta a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión.
- Abstención de coaccionar o realizar cualquier acto de injerencia para afiliarse, renunciar o elegir a quien represente a los trabajadores respecto de cualquier sindicato.

Protocolo para prevenir la discriminación, violencia, acoso y hostigamiento sexual y para erradicar el trabajo forzoso e infantil

Conforme a diversas disposiciones incorporadas a la ley a partir de la reforma y recientes recomendaciones de la OIT en base a un Convenio 190 de la dicho Organismo, los patrones deberán 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 para erradicar el trabajo forzoso e infantil.

Esta nueva obligación generará un trabajo adicional a las áreas de RH y de Compliance de existir esta última, además de que deberá documentarse desde el protocolo hasta la resolución final de aquellos casos en que eventualmente pudieren darse este tipo de escenarios, se recomienda elaborar a la brevedad dicho protocolo, ya que el no realizarlo pudiere generar al patrón una multa de 50 a 5000 UMAS.

Hemos preparado material de consulta que pudiere tratar de facilitar la elaboración del multicitado protocolo, mismo que se puede encontrar en nuestros links:

https://legalmex.com/wp-content/uploads/2019/10/Protocolo_28062017_FINAL.pdf

<https://legalmex.com/wp-content/uploads/2019/10/Modelo-base-para-Protocolo-para-la-prevenci%C3%B3n-contra-la-discriminaci%C3%B3n....pdf>

NOM-035-STPS-2019

Aunque no formo parte de la reforma a la LFT, entra en vigor la norma oficial mexicana NOM-035-STPS-2018, que contempla los factores de riesgo psicosocial en el trabajo para el efecto de su identificación, análisis y prevención.

Habrán que conocer e implementar las medidas necesarias para cumplir con esta nueva norma que se volverá un dolor de cabeza para los encargados de R.H. y una carga adicional para los patrones

Dicha Norma Oficial Mexicana rige en todo el territorio nacional y aplica en todos los centros de trabajo, de acuerdo con lo siguiente:

Para centros de trabajo en los que laboren hasta quince trabajadores deberán cumplir con lo dispuesto por los numerales 5.1, 5.4, 5.5, 5.7, 8.1 y 8.2 de la Norma;

Para centros de trabajo en los que laboren entre dieciséis y cincuenta trabajadores deberán cumplir con los numerales 5.1, 5.2, del 5.4 al 5.8, 7.1, inciso a), 7.2, del 7.4 al 7.9, y el Capítulo 8 de la Norma, y

Para centros de trabajo en los que laboren más de 50 trabajadores deberán cumplir con los numerales 5.1, del 5.3 al 5.8, 7.1, inciso b), del 7.2 al 7.9 y el Capítulo 8 de la Norma.

El punto 5 de la norma y sus subincisos establecen las obligaciones del patrón.

El punto 6 de la norma y sus subincisos establecen las obligaciones del Trabajador.

El punto 7 de la norma y sus subincisos determina como llevar a cabo la Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, y evaluación del entorno organizacional.

En el punto 8 de la Norma y sus subincisos, se precisan las Medidas de prevención y acciones de control de los factores de riesgo psicosocial, de la violencia laboral, y promoción del entorno organizacional favorable.

En el punto 9 de la Norma y sus subincisos se refiere a las unidades de verificación acreditadas y aprobadas para emitir un dictamen sobre el cumplimiento de la misma, así como el contenido de dicho documento. (es recomendable utilizar a dichas unidades como apoyo para la correcta implementación y documentación de los requisitos exigidos)

En el punto 10 de la norma y sus subincisos, se establecen en forma detallada como pueden acreditar los patrones el cumplimiento de esta, ante un evento de inspección de las autoridades de trabajo o visita de verificación.

Podemos sintetizar lo anterior en los términos siguientes:

NOM 035

Son obligaciones aplicables a los centros de trabajo que tengan hasta 15 trabajadores:

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

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

Ver [Guía de Referencia IV](#), en donde se da un ejemplo de la política de prevención de 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, con base en lo dispuesto por el Capítulo 8 de la presente Norma.

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

5.7 Difundir y proporcionar información a los trabajadores sobre:

- La política de prevención de riesgos psicosociales;
- Las medidas adoptadas para combatir las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral;
- Las medidas y acciones de prevención y, en su caso, las acciones de control de los factores de riesgo psicosocial;
- Los mecanismos para presentar quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral;
- Los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial para los centros de trabajo que tengan entre 16 y 50 trabajadores, y de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional tratándose de centros de trabajo de más de 50 trabajadores, y las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los factores de riesgo psicosocial.

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:

- Establecer acciones para la prevención de los factores de riesgo psicosocial que impulsen: el apoyo social, la difusión de la información y la capacitación;
- Disponer de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral, y
- Realizar acciones que promuevan el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización; la capacitación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los miembros de la organización; la participación proactiva y comunicación entre sus integrantes; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

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:

➤ En relación con el liderazgo y las relaciones en el trabajo deberán incluir:

- Acciones para el manejo de conflictos en el trabajo, la distribución de los tiempos de trabajo, y la determinación de prioridades en el trabajo;
- Lineamientos para prohibir la discriminación y fomentar la equidad y el respeto;
- Mecanismos para fomentar la comunicación entre supervisores o gerentes y trabajadores, así como entre los trabajadores;
- Establecer y difundir instrucciones claras a los trabajadores para la atención de los problemas que impiden o limitan el desarrollo de su trabajo, cuando éstos se presenten, y
- Capacitación y sensibilización de los directivos, gerentes y supervisores para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la promoción de entornos organizacionales favorables, con énfasis en lo señalado en los subincisos 1) al 3) de este inciso, según aplique;

➤ Respecto a las cargas de trabajo deberán contener:

- Revisión y supervisión que la distribución de la carga de trabajo se realice de forma equitativa y considerando el número de trabajadores, actividades a desarrollar, alcance de la actividad y su capacitación;
- Actividades para planificar el trabajo, considerando el proceso productivo, de manera que se tengan las pausas o periodos necesarios de descanso, rotación de tareas y otras medidas necesarias para evitar ritmos de trabajo acelerados, y
- Instructivos o procedimientos que definan claramente las tareas y responsabilidades;

➤ En lo que se refiere al control de trabajo deberán comprender:

- Actividades para involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones sobre la organización de su trabajo; para que participen en la mejora de las condiciones de trabajo y la productividad siempre que el proceso productivo lo permita y cuenten con la experiencia y capacitación para ello;
- Acciones para acordar y mejorar el margen de libertad y control sobre su trabajo por parte de los trabajadores y el patrón, y para impulsar que éstos desarrollen nuevas competencias o habilidades, considerando las limitaciones del proceso productivo, y
- Reuniones para abordar las áreas de oportunidad de mejora, a efecto de atender los problemas en el lugar de su trabajo y determinar sus soluciones;

➤ En lo relativo al apoyo social deberán incluir actividades que permitan:

- Establecer relaciones entre trabajadores, supervisores, gerentes y patronos para que puedan obtener apoyo los unos de los otros;
- Realizar reuniones periódicas (semestrales o anuales) de seguimiento a las actividades establecidas para el apoyo social y, en su caso, extraordinarias si ocurren eventos que pongan en riesgo la salud del trabajador o al centro de trabajo;
- Promover la ayuda mutua y el intercambio de conocimientos y experiencias entre los trabajadores, y
- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables;

➤ En relación con el equilibrio en la relación trabajo-familia, contemplar:

- Acciones para involucrar a los trabajadores en la definición de los horarios de trabajo cuando las condiciones del trabajo lo permitan;
- Lineamientos para establecer medidas y límites que eviten las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo;
- Apoyos a los trabajadores, de manera que puedan atender emergencias familiares, mismas que el trabajador tendrá que comprobar, y
- Promoción de actividades de integración familiar en el trabajo, previo acuerdo con los trabajadores;

➤ Respecto al reconocimiento en el trabajo deberán contar con mecanismos que permitan:

- Reconocer el desempeño sobresaliente (superior al esperado) de los trabajadores;
- Difundir los logros de los trabajadores sobresalientes, y
- En su caso, expresar al trabajador sus posibilidades de desarrollo;

➤ En lo que se refiere a la prevención de la violencia laboral se deberá:

- Difundir información para sensibilizar sobre la violencia laboral, tanto a trabajadores como a directivos, gerentes y supervisores;
- Establecer procedimientos de actuación y seguimiento para tratar problemas relacionados con la violencia laboral, y capacitar al responsable de su implementación, y
- Informar sobre la forma en que se deben denunciar actos de violencia laboral;

➤ En relación con la información y comunicación que se proporciona a los trabajadores se deberá promover que:

- El patrón, supervisor o jefe inmediato se comuniquen de forma directa y con frecuencia con los trabajadores sobre cualquier problema que impida o retrase el desarrollo del trabajo;
- Los cambios en la organización o en las condiciones de trabajo se difundan entre los trabajadores, y

- Los trabajadores puedan expresar sus opiniones sobre la solución de los problemas o la mejora de las condiciones de su trabajo que permitan mejorar su desempeño, e
 - Respecto a la capacitación y adiestramiento que se proporciona a los trabajadores se deberá cumplir con:
 - Analizar la relación capacitación-tareas encomendadas;
 - Dar oportunidad a los trabajadores para señalar sus necesidades de capacitación conforme a sus actividades, y
 - Realizar una detección de necesidades de capacitación al menos cada dos años e integrar su resultado en el programa de capacitación.

Información complementaria:

<https://legalmex.com/wp-content/uploads/2019/05/NOM-035-Publicaci%C3%B3n-Diario-Oficial-de-la-Federaci%C3%B3n.pdf>

<https://legalmex.com/wp-content/uploads/2019/09/NOM035.pdf>

NOM 035

Son obligaciones aplicables a los centros de trabajo que tengan de 16 a 50 trabajadores:

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

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

•
[Ver Guía de Referencia IV, en donde se da un ejemplo de la política de prevención de riesgos psicosociales.](#)

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.

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, con base en lo dispuesto por el Capítulo 8 de la presente Norma.

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. Ver Guía de referencia I.

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, a que se refiere el numeral 7.1 y 7.2 de esta Norma, así lo sugiera y/o existan quejas de violencia laboral mediante los mecanismos a que alude el numeral 8.1, inciso b) de la presente Norma.

Los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas podrán efectuarse a través de la institución de seguridad social o privada, médico, psiquiatra o psicólogo del centro de trabajo, según corresponda, y deberán efectuarse de conformidad con lo establecido por las normas oficiales mexicanas que al respecto emitan la Secretaría de Salud y/o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y a falta de éstas, los que indique la institución de seguridad social o privada, o el médico del centro de trabajo, que le preste el servicio médico.

5.7 Difundir y proporcionar información a los trabajadores sobre:

- política de prevención de riesgos psicosociales;
- Las medidas adoptadas para combatir las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral;
- Las medidas y acciones de prevención y, en su caso, las acciones de control de los factores de riesgo psicosocial;
- Los mecanismos para presentar quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral;
- Los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial para los centros de trabajo que tengan entre 16 y 50 trabajadores, y de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional tratándose de centros de trabajo de más de 50 trabajadores, y
- Las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los factores de riesgo psicosocial.

5.8 Llevar los registros sobre:

- Los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y, además, tratándose de centros de trabajo de más de 50 trabajadores, de las evaluaciones del entorno organizacional;
- 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
- 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.

7.1 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 entre 16 y 50 trabajadores, únicamente deberán realizar la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, incluyendo a todos los trabajadores (ver Guía de referencia II)

7.2 La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial deberá contemplar lo siguiente:

- Las condiciones en el ambiente de trabajo. Se refieren a condiciones peligrosas e inseguras o deficientes e insalubres; es decir, a las condiciones del lugar de trabajo, que bajo ciertas circunstancias exigen del trabajador un esfuerzo adicional de adaptación;
- Las cargas de trabajo. Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al trabajador y que exceden su capacidad, pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, así como cargas contradictorias o inconsistentes;
- La falta de control sobre el trabajo. El control sobre el trabajo es la posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones en la realización de sus actividades. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, así como la capacitación son aspectos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo. Estos elementos, cuando son inexistentes o escasos, se convierten en un factor de riesgo.
- La falta de control se denomina como la escasa o inexistente posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en la realización de sus actividades. Contrario a esto, la iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y el manejo del cambio y la capacitación son elementos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo.
Este factor de riesgo sólo aplica en aquellos procesos y/o actividades en los que se requiere toma de decisiones y el trabajador cuenta con conocimientos y experiencia necesaria para tal efecto;
- Las jornadas de trabajo y rotación de turnos que exceden lo establecido en la Ley Federal del Trabajo. Representan una exigencia de tiempo laboral que se hace al trabajador en términos de la duración y el horario de la jornada, se convierte en factor de riesgo psicosocial cuando se trabaja con extensas jornadas, con frecuente rotación de turnos o turnos nocturnos, sin pausas y descansos periódicos

claramente establecidos y ni medidas de prevención y protección del trabajador para detectar afectación de su salud, de manera temprana;

- Interferencia en la relación trabajo-familia. Surge cuando existe conflicto entre las actividades familiares o personales y las responsabilidades laborales; es decir, cuando de manera constante se tienen que atender responsabilidades laborales durante el tiempo dedicado a la vida familiar y personal, o se tiene que laborar fuera del horario de trabajo;

➤ Liderazgo negativo y relaciones negativas en el trabajo:

- El liderazgo negativo en el trabajo hace referencia al tipo de relación que se establece entre el patrón o, sus representantes y los trabajadores, cuyas características influyen en la forma de trabajar y en las relaciones de un área de trabajo y que está directamente relacionado con la actitud agresiva y/o impositiva; falta de claridad de las funciones en las actividades, y escaso o nulo reconocimiento y retroalimentación del desempeño, y
- El concepto de relaciones negativas en el trabajo se refiere 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, y

➤ 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)

7.4 Los centros de trabajo podrán utilizar para identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional, cualquier método que contemple lo siguiente:

- La aplicación de cuestionarios que cumplan con lo dispuesto por los numerales 7.2 y/o 7.3, según corresponda, y 7.5 de la presente Norma;
- La forma como se deberá realizar la aplicación de los cuestionarios;
- La manera de evaluar los cuestionarios, y
- Los niveles de riesgo y la forma de determinarlos conforme a los resultados de los cuestionarios.

Ver Guías de referencia II o III.

7.5 Los cuestionarios que desarrolle el centro de trabajo para la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional, en caso de no utilizar los establecidos en las Guías de referencia II y III de esta Norma, deberán estar validados conforme a lo siguiente:

- La validación deberá realizarse en trabajadores cuyos centros de trabajo se ubiquen en el territorio nacional;
- El número de individuos que se utilizó para realizar la validación deberá ser mayor o igual a 10 veces por cada reactivo contemplado inicialmente;
- Tener medidas de consistencia interna con los coeficientes siguientes:

- 1) De confiabilidad (alfa de Cronbach) superiores a 0.7, y
- 2) De correlación (Pearson o Spearman), con r mayor a 0.5, y significancia menor o igual a 0.05;

d) Tener validez de constructo mediante análisis factorial confirmatorio cumpliendo con medidas e índices de ajuste siguientes

- De ajuste absoluto con los índices:

I.- Índice de Bondad de Ajuste, GFI (Goodness of Fit Index), mayor a 0.90;

II.- Residuo cuadrático medio, RMSR (Root Mean Square Residual), cercana a 0 y máximo 0.08, o

III.- Error de aproximación cuadrático medio, RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), menor a 0.08;

- De ajuste incremental o relativo con el índice de ajuste normado, NFI (Normed Fit Index), mayor a 0.90, y

De parsimonia con el índice Ji cuadrada normada: X^2/gf menor o igual a 5, y

- Se apliquen en población trabajadora de características semejantes a la población trabajadora en que se validó.

7.6 La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional deberá integrarse al diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo a que se refiere la NOM-030-STPS-2009, vigente o las que la sustituyan.

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:

- Datos del centro de trabajo verificado:
- Nombre, denominación o razón social;
- Domicilio;
- Actividad principal;
- Objetivo;
- Principales actividades realizadas en el centro de trabajo;
- Método utilizado conforme al numeral 7.4, de la presente Norma;
- Resultados obtenidos de acuerdo con el numeral 7.4, inciso d) de esta Norma,
- Conclusiones;
- Recomendaciones y acciones de intervención, en su caso, y
- Datos del responsable de la evaluación;
- Nombre completo, y
- Número de cédula profesional, en su caso.

7.8 El resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional deberá estar disponible para consulta de los trabajadores.

7.9 La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional deberá realizarse, al menos, cada dos años.

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: el apoyo social, la difusión de la información y la capacitación;
- b) Disponer de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral, y
- c) Realizar acciones que promuevan el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización; la capacitación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los miembros de la organización; la participación proactiva y comunicación entre sus integrantes; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

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 con el liderazgo y las relaciones en el trabajo deberán incluir:

- 1) Acciones para el manejo de conflictos en el trabajo, la distribución de los tiempos de trabajo, y la determinación de prioridades en el trabajo;
- 2) Lineamientos para prohibir la discriminación y fomentar la equidad y el respeto;
- 3) Mecanismos para fomentar la comunicación entre supervisores o gerentes y trabajadores, así como entre los trabajadores;
- 4) Establecer y difundir instrucciones claras a los trabajadores para la atención de los problemas que impiden o limitan el desarrollo de su trabajo, cuando éstos se presenten, y
- 5) Capacitación y sensibilización de los directivos, gerentes y supervisores para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la promoción de entornos organizacionales favorables, con énfasis en lo señalado en los subincisos 1) al 3) de este inciso, según aplique;

b) Respecto a las cargas de trabajo deberán contener:

- 1) Revisión y supervisión que la distribución de la carga de trabajo se realice de forma equitativa y considerando el número de trabajadores, actividades a desarrollar, alcance de la actividad y su capacitación;
- 2) Actividades para planificar el trabajo, considerando el proceso productivo, de manera que se tengan las pausas o periodos necesarios de descanso, rotación de tareas y otras medidas necesarias para evitar ritmos de trabajo acelerados, y
- 3) Instructivos o procedimientos que definan claramente las tareas y responsabilidades;

c) En lo que se refiere al control de trabajo deberán comprender:

- 1) Actividades para involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones sobre la organización de su trabajo; para que participen en la mejora de las condiciones de trabajo y la productividad siempre que el proceso productivo lo permita y cuenten con la experiencia y capacitación para ello;

- 2) Acciones para acordar y mejorar el margen de libertad y control sobre su trabajo por parte de los trabajadores y el patrón, y para impulsar que éstos desarrollen nuevas competencias o habilidades, considerando las limitaciones del proceso productivo, y
- 3) Reuniones para abordar las áreas de oportunidad de mejora, a efecto de atender los problemas en el lugar de su trabajo y determinar sus soluciones;

d) En lo relativo al apoyo social deberán incluir actividades que permitan:

- 1) Establecer relaciones entre trabajadores, supervisores, gerentes y patrones para que puedan obtener apoyo los unos de los otros;
- 2) Realizar reuniones periódicas (semestrales o anuales) de seguimiento a las actividades establecidas para el apoyo social y, en su caso, extraordinarias si ocurren eventos que pongan en riesgo la salud del trabajador o al centro de trabajo;
- 3) Promover la ayuda mutua y el intercambio de conocimientos y experiencias entre los trabajadores, y
- 4) Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables;

e) En relación con el equilibrio en la relación trabajo-familia, contemplar:

- 1) Acciones para involucrar a los trabajadores en la definición de los horarios de trabajo cuando las condiciones del trabajo lo permitan;
- 2) Lineamientos para establecer medidas y límites que eviten las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo;
- 3) Apoyos a los trabajadores, de manera que puedan atender emergencias familiares, mismas que el trabajador tendrá que comprobar, y
- 4) Promoción de actividades de integración familiar en el trabajo, previo acuerdo con los trabajadores;

f) Respecto al reconocimiento en el trabajo deberán contar con mecanismos que permitan:

- 1) Reconocer el desempeño sobresaliente (superior al esperado) de los trabajadores;
- 2) Difundir los logros de los trabajadores sobresalientes, y
-) En su caso, expresar al trabajador sus posibilidades de desarrollo;

g) En lo que se refiere a la prevención de la violencia laboral se deberá:

- 1) Difundir información para sensibilizar sobre la violencia laboral, tanto a trabajadores como a directivos, gerentes y supervisores;
- 2) Establecer procedimientos de actuación y seguimiento para tratar problemas relacionados con la violencia laboral, y capacitar al responsable de su implementación, y
- 3) Informar sobre la forma en que se deben denunciar actos de violencia laboral;

h) En relación con la información y comunicación que se proporciona a los trabajadores se deberá promover que:

- 1) El patrón, supervisor o jefe inmediato se comuniquen de forma directa y con frecuencia con trabajadores sobre cualquier problema que impida o retrase el desarrollo del trabajo;
- 2) Los cambios en la organización o en las condiciones de trabajo se difundan entre los trabajadores, y
- 3) Los trabajadores puedan expresar sus opiniones sobre la solución de los problemas o la mejora de las condiciones de su trabajo que permitan mejorar su desempeño, e

i) Respecto a la capacitación y adiestramiento que se proporciona a los trabajadores se deberá cumplir con:

- 1) Analizar la relación capacitación-tareas encomendadas;
- 2) Dar oportunidad a los trabajadores para señalar sus necesidades de capacitación conforme a sus actividades, y
- 3) Realizar una detección de necesidades de capacitación al menos cada dos años e integrar su resultado el de capacitación.

8.3 Los centros de trabajo cuyo resultado de las evaluaciones a que se refieren los numerales 7.1 al 7.4, 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 que cumpla con lo previsto por el numeral 8.4 de la presente Norma.

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.

8.5 El tipo de acciones deberán realizarse, según aplique, en los niveles siguientes:

- a) Primer nivel: Las acciones se centran en el plano organizacional e implican actuar sobre la política de prevención de riesgos psicosociales del centro de trabajo, la organización del trabajo, las acciones o medios para: disminuir los efectos de los factores de riesgo psicosocial, prevenir la violencia laboral y propiciar el entorno organizacional favorable.
- b) Segundo nivel: Las acciones se orientan al plano grupal e implica actuar en la interrelación de los trabajadores o grupos de ellos y la organización del trabajo; su actuación se centra en el tiempo de trabajo, el comportamiento y las interacciones personales, se basan en proporcionar información al trabajador, así como en la sensibilización, (contempla temas como: manejo de conflictos, trabajo en equipo, orientación a resultados, liderazgo, comunicación asertiva, administración del tiempo de trabajo, entre otros), y reforzar el apoyo social, y/o
- c) Tercer nivel: Las acciones se enfocan al plano individual; es decir, se desarrolla cuando se comprueba que existen signos y/o síntomas que denotan alteraciones en la salud, se incluyen intervenciones de tipo clínico o terapéutico.

Las intervenciones de tercer nivel que sean de tipo clínico o terapéutico deberán ser realizadas invariablemente por un médico, psicólogo o psiquiatra según corresponda.

Información complementaria:

<https://legalmex.com/wp-content/uploads/2019/05/NOM-035-Publicaci%C3%B3n-Diario-Oficial-de-la-Federaci%C3%B3n.pdf>

<https://legalmex.com/wp-content/uploads/2019/09/NOM035.pdf>

NOM 035

Son obligaciones aplicables a los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores:

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

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

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

5.3 Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional, de conformidad con lo señalado en los numerales 7.1, inciso b), 7.2 y 7.3, respectivamente, de la presente Norma, tratándose de centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores.

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, con base en lo dispuesto por el Capítulo 8 de la presente Norma.

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. **Ver Guía de referencia I.**

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, a que se refiere el numeral 7.1 y 7.2 de esta Norma, así lo sugiera y/o existan quejas de violencia laboral mediante los mecanismos a que alude el numeral 8.1, inciso b) de la presente Norma.

Los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas podrán efectuarse a través de la institución de seguridad social o privada, médico, psiquiatra o psicólogo del centro de trabajo, según corresponda, y deberán efectuarse de conformidad con lo establecido por las normas oficiales mexicanas que al respecto emitan la Secretaría de Salud y/o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y a falta de éstas, los que indique la institución de seguridad social o privada, o el médico del centro de trabajo, que le preste el servicio médico.

5.7 Difundir y proporcionar información a los trabajadores sobre:

- a) La política de prevención de riesgos psicosociales;
- b) Las medidas adoptadas para combatir las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral;
- c) Las medidas y acciones de prevención y, en su caso, las acciones de control de los factores de riesgo psicosocial;
- d) Los 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 para los centros de trabajo que tengan entre 16 y 50 trabajadores, y de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional tratándose de centros de trabajo de más de 50 trabajadores, y
- f) Las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los factores de riesgo psicosocial.

5.8 Llevar los registros sobre:

- a) Los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y, además, tratándose de centros de trabajo de más de 50 trabajadores, 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 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.

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

b) 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, en el numeral III.1.**

7.2 La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial deberá contemplar lo siguiente:

a) Las condiciones en el ambiente de trabajo. Se refieren a condiciones peligrosas e inseguras o deficientes e insalubres; es decir, a las condiciones del lugar de trabajo, que bajo ciertas circunstancias exigen del trabajador un esfuerzo adicional de adaptación;

b) Las cargas de trabajo. Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al trabajador y que exceden su capacidad, pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, así como cargas contradictorias o inconsistentes;

c) La falta de control sobre el trabajo. El control sobre el trabajo es la posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones en la realización de sus actividades. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, así como la capacitación son aspectos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo. Estos elementos, cuando son inexistentes o escasos, se convierten en un factor de riesgo.

La falta de control se denomina como la escasa o inexistente posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en la realización de sus actividades. Contrario a esto, la iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y el manejo del cambio y la capacitación son elementos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo.

Este factor de riesgo sólo aplica en aquellos procesos y/o actividades en los que se requiere toma de decisiones y el trabajador cuenta con conocimientos y experiencia necesaria para tal efecto;

d) Las jornadas de trabajo y rotación de turnos que exceden lo establecido en la Ley Federal del Trabajo. Representan una exigencia de tiempo laboral que se hace al trabajador en términos de la duración y el horario de la jornada, se convierte en factor de riesgo psicosocial cuando se trabaja con extensas jornadas, con frecuente rotación de turnos o turnos nocturnos, sin pausas y descansos periódicos claramente establecidos y ni medidas de prevención y protección del trabajador para detectar afectación de su salud, de manera temprana;

e) Interferencia en la relación trabajo-familia. Surge cuando existe conflicto entre las actividades familiares o personales y las responsabilidades laborales; es decir, cuando de manera constante se tienen que atender

responsabilidades laborales durante el tiempo dedicado a la vida familiar y personal, o se tiene que laborar fuera del horario de trabajo;

f) Liderazgo negativo y relaciones negativas en el trabajo:

1) El liderazgo negativo en el trabajo hace referencia al tipo de relación que se establece entre el patrón o, sus representantes y los trabajadores, cuyas características influyen en la forma de trabajar y en las relaciones de un área de trabajo y que está directamente relacionado con la actitud agresiva y/o impositiva; falta de claridad de las funciones en las actividades, y escaso o nulo reconocimiento y retroalimentación del desempeño, y

2) El concepto de relaciones negativas en el trabajo se refiere 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, y

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

1) 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;

2) 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

3) 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).

7.3 La evaluación del entorno organizacional favorable deberá comprender:

a) El sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa;

b) La formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas;

c) La definición precisa de responsabilidades para los trabajadores;

d) La participación proactiva y comunicación entre el patrón, sus representantes y los trabajadores;

e) La distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares, y

f) La evaluación y el reconocimiento del desempeño.

7.4 Los centros de trabajo podrán utilizar para identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional, cualquier método que contemple lo siguiente:

- a) La aplicación de cuestionarios que cumplan con lo dispuesto por los numerales 7.2 y/o 7.3, según corresponda, y 7.5 de la presente Norma;
- b) La forma como se deberá realizar la aplicación de los cuestionarios;
- c) La manera de evaluar los cuestionarios, y
- d) Los niveles de riesgo y la forma de determinarlos conforme a los resultados de los cuestionarios.

Ver Guías de referencia II o III.

7.5 Los cuestionarios que desarrolle el centro de trabajo para la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional, en caso de no utilizar los establecidos en las Guías de referencia II y III de esta Norma, deberán estar validados conforme a lo siguiente:

- a) La validación deberá realizarse en trabajadores cuyos centros de trabajo se ubiquen en el territorio nacional;
- b) El número de individuos que se utilizó para realizar la validación deberá ser mayor o igual a 10 veces por cada reactivo contemplado inicialmente;
- c) Tener medidas de consistencia interna con los coeficientes siguientes:
 - 1) De confiabilidad (alfa de Cronbach) superiores a 0.7, y
 - 2) De correlación (Pearson o Spearman), con r mayor a 0.5, y significancia menor o igual a 0.05;
- d) Tener validez de constructo mediante análisis factorial confirmatorio cumpliendo con medidas e índices de ajuste siguientes:
 - 1) De ajuste absoluto con los índices:
 - I.- Índice de Bondad de Ajuste, GFI (Goodness of Fit Index), mayor a 0.90;
 - II.- Residuo cuadrático medio, RMSR (Root Mean Square Residual), cercana a 0 y máximo 0.08, o
 - III.- Error de aproximación cuadrático medio, RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), menor a 0.08;
 - 2) De ajuste incremental o relativo con el índice de ajuste normado, NFI (Normed Fit Index), mayor a 0.90, y
 - 3) De parsimonia con el índice Ji cuadrada normada: X^2/gf menor o igual a 5, y
- e) Se apliquen en población trabajadora de características semejantes a la población trabajadora en que se validó.

7.6 La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional deberá integrarse al diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo a que se refiere la NOM-030-STPS-2009, vigente o las que la sustituyan.

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;
- 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.

7.8 El resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional deberá estar disponible para consulta de los trabajadores.

7.9 La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional deberá realizarse, al menos, cada dos años.

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: el apoyo social, la difusión de la información y la capacitación;
- b) Disponer de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral, y
- c) Realizar acciones que promuevan el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización; la capacitación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los miembros de la organización; la participación proactiva y comunicación entre sus integrantes; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

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 con el liderazgo y las relaciones en el trabajo deberán incluir:

- 1) Acciones para el manejo de conflictos en el trabajo, la distribución de los tiempos de trabajo, y la determinación de prioridades en el trabajo;
- 2) Lineamientos para prohibir la discriminación y fomentar la equidad y el respeto;
- 3) Mecanismos para fomentar la comunicación entre supervisores o gerentes y trabajadores, así como entre los trabajadores;
- 4) Establecer y difundir instrucciones claras a los trabajadores para la atención de los problemas que impiden o limitan el desarrollo de su trabajo, cuando éstos se presenten, y
- 5) Capacitación y sensibilización de los directivos, gerentes y supervisores para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la promoción de entornos organizacionales favorables, con énfasis en lo señalado en los subincisos 1) al 3) de este inciso, según aplique;

- b) Respecto a las cargas de trabajo deberán contener:
- 1) Revisión y supervisión que la distribución de la carga de trabajo se realice de forma equitativa y considerando el número de trabajadores, actividades a desarrollar, alcance de la actividad y su capacitación;
 - 2) Actividades para planificar el trabajo, considerando el proceso productivo, de manera que se tengan las pausas o periodos necesarios de descanso, rotación de tareas y otras medidas necesarias para evitar ritmos de trabajo acelerados, y
 - 3) Instructivos o procedimientos que definan claramente las tareas y responsabilidades;
- c) En lo que se refiere al control de trabajo deberán comprender:
- 1) Actividades para involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones sobre la organización de su trabajo; para que participen en la mejora de las condiciones de trabajo y la productividad siempre que el proceso productivo lo permita y cuenten con la experiencia y capacitación para ello;
 - 2) Acciones para acordar y mejorar el margen de libertad y control sobre su trabajo por parte de los trabajadores y el patrón, y para impulsar que éstos desarrollen nuevas competencias o habilidades, considerando las limitaciones del proceso productivo, y
 - 3) Reuniones para abordar las áreas de oportunidad de mejora, a efecto de atender los problemas en el lugar de su trabajo y determinar sus soluciones;
- d) En lo relativo al apoyo social deberán incluir actividades que permitan:
- 1) Establecer relaciones entre trabajadores, supervisores, gerentes y patrones para que puedan obtener apoyo los unos de los otros;
 - 2) Realizar reuniones periódicas (semestrales o anuales) de seguimiento a las actividades establecidas para el apoyo social y, en su caso, extraordinarias si ocurren eventos que pongan en riesgo la salud del trabajador o al centro de trabajo;
 - 3) Promover la ayuda mutua y el intercambio de conocimientos y experiencias entre los trabajadores, y
 - 4) Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables;

- e) En relación con el equilibrio en la relación trabajo-familia, contemplar:
 - 1) Acciones para involucrar a los trabajadores en la definición de los horarios de trabajo cuando las condiciones del trabajo lo permitan;
 - 2) Lineamientos para establecer medidas y límites que eviten las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo;
 - 3) Apoyos a los trabajadores, de manera que puedan atender emergencias familiares, mismas que el trabajador tendrá que comprobar, y
 - 4) Promoción de actividades de integración familiar en el trabajo, previo acuerdo con los trabajadores;

- f) Respecto al reconocimiento en el trabajo deberán contar con mecanismos que permitan:
 - 1) Reconocer el desempeño sobresaliente (superior al esperado) de los trabajadores;
 - 2) Difundir los logros de los trabajadores sobresalientes, y
 - 3) En su caso, expresar al trabajador sus posibilidades de desarrollo;

- g) En lo que se refiere a la prevención de la violencia laboral se deberá:
 - 1) Difundir información para sensibilizar sobre la violencia laboral, tanto a trabajadores como a directivos, gerentes y supervisores;
 - 2) Establecer procedimientos de actuación y seguimiento para tratar problemas relacionados con la violencia laboral, y capacitar al responsable de su implementación, y
 - 3) Informar sobre la forma en que se deben denunciar actos de violencia laboral;

- h) En relación con la información y comunicación que se proporciona a los trabajadores se deberá promover que:
 - 1) El patrón, supervisor o jefe inmediato se comuniquen de forma directa y con frecuencia con los trabajadores sobre cualquier problema que impida o retrase el desarrollo del trabajo;
 - 2) Los cambios en la organización o en las condiciones de trabajo se difundan entre los trabajadores, y
 - 3) Los trabajadores puedan expresar sus opiniones sobre la solución de los problemas o la mejora de las condiciones de su trabajo que permitan mejorar su desempeño, e

- i) Respecto a la capacitación y adiestramiento que se proporciona a los trabajadores se deberá cumplir con:

- 1) Analizar la relación capacitación-tareas encomendadas;
- 2) Dar oportunidad a los trabajadores para señalar sus necesidades de capacitación conforme a sus actividades, y
- 3) Realizar una detección de necesidades de capacitación al menos cada dos años e integrar su resultado en el de capacitación.

8.3 Los centros de trabajo cuyo resultado de las evaluaciones a que se refieren los numerales 7.1 al 7.4, 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 que cumpla con lo previsto por el numeral 8.4 de la presente Norma.

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.

8.5 El tipo de acciones deberán realizarse, según aplique, en los niveles siguientes:

- a) Primer nivel: Las acciones se centran en el plano organizacional e implican actuar sobre la política de prevención de riesgos psicosociales del centro de trabajo, la organización del trabajo, las acciones o medios para: disminuir los efectos de los factores de riesgo psicosocial, prevenir la violencia laboral y propiciar el entorno organizacional favorable.
- b) Segundo nivel: Las acciones se orientan al plano grupal e implica actuar en la interrelación de los trabajadores o grupos de ellos y la organización del trabajo; su actuación se centra en el tiempo de trabajo, el comportamiento y las interacciones personales, se basan en proporcionar información al trabajador, así como en la sensibilización, (contempla temas como: manejo de conflictos, trabajo en equipo, orientación a resultados, liderazgo, comunicación asertiva, administración del tiempo de trabajo, entre otros), y reforzar el apoyo social, y/o

c) Tercer nivel: Las acciones se enfocan al plano individual; es decir, se desarrolla cuando se comprueba que existen signos y/o síntomas que denotan alteraciones en la salud, se incluyen intervenciones de tipo clínico o terapéutico.

Las intervenciones de tercer nivel que sean de tipo clínico o terapéutico deberán ser realizadas invariablemente por un médico, psicólogo o psiquiatra según corresponda.

Información complementaria:

<https://legalmex.com/wp-content/uploads/2019/05/NOM-035-Publicaci%C3%B3n-Diario-Oficial-de-la-Federaci%C3%B3n.pdf>

<https://legalmex.com/wp-content/uploads/2019/09/NOM035.pdf>

Trabajadores del hogar

- Se les cambia la denominación de trabajadores domésticos a las de trabajadores del hogar.
- Se establecen como nuevas obligaciones a cargo del patrón:
- Guardar consideración al trabajador del hogar, absteniéndose de todo maltrato de palabra o de obra.
- Cooperar para la instrucción general del trabajador del hogar.
- Inscribirlo ante el IMSS y pagar las cuotas correspondientes, pero no las aportaciones del Infonavit.
- Celebrar contrato de trabajo por escrito en términos del artículo 331 Ter de la ley.
- Los alimentos destinados a las personas trabajadoras del hogar deberán ser higiénicos y nutritivos, además de ser de la misma calidad y cantidad de los destinados al consumo de la persona empleadora.
- Queda prohibido solicitar constancia o prueba de no gravidez para la contratación de una mujer como trabajadora del hogar; y no podrá despedirse a una persona trabajadora embarazada, de ser el caso, el despido se presumirá como discriminación.
- Si la trabajadora del hogar utiliza uniforme o ropa de trabajo, el costo de estos quedará a cargo de la persona empleadora.

- Tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo. Mediante acuerdo entre las partes podrá acordarse la acumulación de los medios días en periodos de dos semanas, pero habrá de disfrutarse de un día completo de descanso en cada semana.
- Las personas trabajadoras del hogar que residan en el domicilio donde realicen sus actividades deberán disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, y de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas, sin que la jornada diaria diurna pueda excederse de las ocho horas diarias establecidas en la presente Ley.
- Los periodos durante los cuales las personas trabajadoras del hogar no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de su trabajo y/o cuando se excedan las horas establecidas en la Ley para cada tipo de jornada, deberán considerarse como horas extras, conforme a lo dispuesto en los artículos 58 a 68 del presente ordenamiento.

La información completa sobre la normatividad aplicable esta disponible en:

<https://legalmex.com/wp-content/uploads/2019/10/Trabajadores-del-hogar-DOF.pdf>

Obligaciones adicionales y observaciones finales

- Cumplir con la obligación de descontar de los salarios y enterar al Fondo Nacional para el consumo de los trabajadores el monto de los abonos que correspondan, dándole prioridad al pago (orden de prelación) a ese Instituto y posteriormente a las otras Instituciones.

Se deberá cumplir con esta nueva y poco clara o justificada disposición, ya que, de no llevarse a cabo el orden de prelación indicado, la empresa pudiere ser sancionada de 50 a 5000 UMAS.

- Con el cambio de la responsabilidad de la impartición de justicia laboral del poder ejecutivo al poder judicial, existe la duda fundada de que hará la STPS respecto de esa función que dejara de desempeñar cuando las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje desaparezcan, por lo que se vislumbra que dicha Secretaría fortalecerá sus funciones de inspección y vigilancia, endureciendo las visitas a las empresas, lo que exigirá que estas estén al corriente en el cumplimiento de las obligaciones que les impone la Ley Federal del Trabajo, los reglamentos relacionados y las NOMs respectivas.

Es recomendable que RH realice una auditoría jurídico-administrativa para ver si cumplen a cabalidad con la normatividad; el mantener la documentación al día será algo muy importante si se desean evitar sanciones de hasta 5000 UMA por cada violación y por cada trabajador en que se infrinja la norma.

Para mayor información sobre los aspectos relacionados con las inspecciones que lleva a cabo la STPS a las empresas en materia de seguridad consulte los siguientes links en nuestro sitio:

<https://legalmex.com/wp-content/uploads/2018/08/Reglamento-Federal-de-Seguridad-y-Salud-en-el-Trabajo.pdf>

<https://legalmex.com/wp-content/uploads/2019/05/Vigilancia-del-cumplimiento-de-la-normatividad-seguridad-en-el-trabajo.pdf>