

NOM 35 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo - Identificación, análisis y prevención

Estimados clientes

A través del presente se informa sobre la entrada en vigor el día de hoy de los artículos siguientes de la NOM 35 denominada Factores de riesgo psicosocial en el trabajo - Identificación, análisis y prevención publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 23 de octubre de 2018:

Disposición	Observaciones	Artículo
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Establecer, implantar y mantener una política de prevención de riesgos psicosociales que contempla: <ul style="list-style-type: none"> ✓ La promoción de un entorno organizacional favorable; ✓ La prevención de los factores de riesgo psicosocial, y ✓ La prevención de la violencia laboral, y ➤ Difundir en el centro de trabajo la política de prevención de riesgos psicosociales. 	<p>Esta disposición <u>entra en vigor al año posterior</u> a su publicación en el Diario Oficial de la Federación.</p> <p>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.</p>	5.1
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Adoptar medidas para prevenir los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral; ➤ 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; ➤ Realizar acciones que promueven 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 	<p>Esta disposición <u>entra en vigor al año posterior</u> a su publicación en el Diario Oficial de la Federación.</p>	5.4, 8.1 y 8.2

<p>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, y</p>		
<p>➤ Establecer 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, lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ En relación con el liderazgo y las relaciones en el trabajo incluir: <ul style="list-style-type: none"> o Acciones para el manejo de conflictos en el trabajo, la distribución de los tiempos de trabajo, y la determinación de prioridades en el trabajo; o Lineamientos para prohibir la discriminación y fomentar la equidad y el respeto; o Mecanismos para fomentar la comunicación entre supervisores o gerentes y trabajadores, así como entre los trabajadores, e ➤ Establecer instrucciones claras que difunde a los trabajadores para la atención de los problemas que impidan o limitan el desarrollo de su trabajo, cuando éstos se presentan; 		
<ul style="list-style-type: none"> o Capacitar y sensibilizar a 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 contemplar: <ul style="list-style-type: none"> o Revisión y supervisión de que la distribución de la carga de trabajo se realiza de forma equitativa y considerando el número de trabajadores y su capacitación; o Actividades para planificar el trabajo, considerando el proceso productivo, de manera que se tengan pausas o periodos de descanso, rotación de tareas y otras medidas, a efecto de evitar ritmos de trabajo acelerados, e o Instructivos o procedimientos que definan claramente las tareas y responsabilidades; 		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ En lo que se refiere al control de trabajo comprende: 		

<ul style="list-style-type: none"> o Realizar 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; o Llevar a cabo 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 o 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; 		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ En lo relativo al apoyo social incluir actividades que permitan: <ul style="list-style-type: none"> o La mejora de las relaciones entre trabajadores, supervisores, gerentes y patrones para que puedan obtener apoyo los unos de los otros; o La realización de 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; o La promoción de la ayuda mutua y el intercambio de conocimientos y experiencias entre los trabajadores, y o El 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: <ul style="list-style-type: none"> o Acciones para involucrar a los trabajadores en la definición de los horarios de trabajo, cuando las condiciones del trabajo lo permitan; o Lineamientos para establecer medidas y límites que eviten las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo; 		

<ul style="list-style-type: none"> o Apoyos a los trabajadores, de manera que puedan atender emergencias familiares, mismas que el trabajador tendrá que comprobar, y o Promoción de actividades de integración familiar en el trabajo, previo acuerdo con los trabajadores; ✓ Respecto al reconocimiento en el trabajo, cuenta con mecanismos que permitan: <ul style="list-style-type: none"> o El reconocimiento del desempeño sobresaliente (superior al esperado) de los trabajadores; 	<p>El patrón, de común acuerdo con los trabajadores definirá los casos que se considerarán emergencias familiares, así como los mecanismos de protección.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> o La difusión de los logros de los trabajadores sobresalientes, y o En su caso, expresar al trabajador sus posibilidades de desarrollo; ✓ En lo que se refiere a la prevención de la violencia laboral: <ul style="list-style-type: none"> o Difundir información para sensibilizar sobre la violencia laboral, tanto a trabajadores como a directivos, gerentes y supervisores; o Establecer procedimientos de actuación y seguimiento para tratar problemas relacionados con la violencia laboral, y capacitar al responsable de su implementación, e o Informar sobre la forma en que se tendrán que denunciar actos de violencia laboral; 		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ En relación con la información y comunicación que se proporciona a los trabajadores promover: <ul style="list-style-type: none"> o La comunicación directa y con frecuencia entre el patrón, supervisor o jefe inmediato y los trabajadores sobre cualquier problema que impida o retrase el desarrollo del trabajo; o La difusión entre los trabajadores de los cambios en la organización o condiciones de trabajo, y o La oportunidad de que los trabajadores puedan expresar sus opiniones sobre la solución de los problemas o las mejoras de las condiciones de su trabajo para mejorar su desempeño, y ✓ Respecto a la capacitación y adiestramiento que se proporciona a los trabajadores se: <ul style="list-style-type: none"> o Analice la relación capacitación-tareas encomendadas; 		

<ul style="list-style-type: none"> o Dar oportunidad a los trabajadores para señalar sus necesidades de capacitación conforme a sus actividades, y o Realizar una detección de necesidades de capacitación al menos cada dos años e integrar su resultado en el programa de capacitación. 		
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y, ➤ Canalizar a los trabajadores identificados para su atención, a la institución de seguridad social o privada, o con el médico del centro de trabajo o de la empresa. 	<p><u>Entra en vigor al año posterior</u> a su publicación en el Diario Oficial de la Federación.</p>	5.5
<p>Difundir y proporciona información a los trabajadores sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ La política de prevención de riesgos psicosociales; ➤ Las medidas adoptadas para combatir las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y 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. 	<p>La evidencia para dar cumplimiento con proporcionar y difundir información puede ser a través de folletos, boletines, y/o carteles.</p> <p>Esta disposición <u>entra en vigor al año posterior</u> a su publicación en el Diario Oficial de la Federación.</p>	5.7

Sin más por el momento, quedamos a sus órdenes.

Cordialmente
Departamento de Impuestos
Corporativo Villalobos