

Insights, News & Events

GUÍA NORMATIVA PARA EQUIPOS DE RRHH Y LEGALES EN MATERIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Insights
Sep 16, 2024

An English version of this Insight is available by clicking above.

Según cifras de la Organización Mundial de la Salud se estima que cada año se pierden 12 000 millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad, a un costo de US\$ 1 billón por año en pérdida de productividad.

Fuente: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

En México datos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) indican que, previo a la pandemia, México ya figuraba como uno de los países con mayor fatiga por estrés laboral. Al menos el 75% de sus trabajadores padecía esta condición, superando los niveles de China (73%) y Estados Unidos (59%). Fuente:

https://unamglobal.unam.mx/global_revista/mexico-alarmanes-cifras-de-estres-laboral/

Ante dicho contexto, las empresas en México no sólo se han hecho conscientes del gran impacto que tienen los entornos laborales en sus trabajadores, sino que por ley están obligadas a crear, promover y evaluar entornos de bienestar integral.

A continuación se proporciona una guía para el cumplimiento de las normas mexicanas relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo, en específico las NOM-035-STPS-2018, NOM-030-STPS-2009, NOM-019-STPS-2011 y la nueva NOM-037-STPS-2022; así mismo se aborda el uso de la realidad virtual (VR) como herramienta

Related People



Mauricio Foeth

Of Counsel

**+52 55 48992148/+49 1575
8880464**

Servicios

International

Oficinas relacionadas

México

innovadora de apoyo para la aplicación y el cumplimiento de la normativa.

NOM-035-STPS-2018: Prevención de Factores de Riesgo Psicosocial

La NOM-035-STPS-2018 es la regulación base para las empresas en México, la norma se enfoca a la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo. Los objetivos que persigue son identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosociales, así como promover un entorno organizacional seguro y de apoyo. La norma es obligatoria y se aplica a nivel nacional, con disposiciones específicas que dependen del tamaño de la empresa:

- **Pequeñas Empresas:** Hasta 15 trabajadores.
- **Medianas Empresas:** De 16 a 50 trabajadores.
- **Grandes Empresas:** Más de 50 trabajadores.

Objetivos de la NOM-035-STPS-2018

Los principales objetivos son:

- **Identificar y analizar** los factores de riesgo psicosocial.
- **Prevenir Riesgos** e implementar medidas de mitigación.
- **Promover un Entorno Positivo** donde se fomente un ambiente laboral seguro y de *bienestar*.

Rubros que contempla la NOM-035-STPS-2018

Factores de Riesgo Psicosocial Clave

La NOM-035-STPS-2018 contempla la evaluación y revisión de los siguientes factores de riesgo:

- **Condiciones del Entorno Laboral:** Evaluar las condiciones físicas y psicológicas del entorno de trabajo.
- **Cargas de Trabajo:** Evaluar la cantidad e intensidad del trabajo.
- **Control sobre el Trabajo:** Capacidad de los trabajadores para intervenir en sus asignaciones y decisiones.
- **Horas de Trabajo:** Asegurar el cumplimiento de los límites legales y evitar jornadas excesivas.

- **Equilibrio Trabajo-Vida Personal:** Identificar y abordar problemas que interfieren con la vida personal y familiar.
- **Liderazgo Negativo y Relaciones:** Identificar y mitigar la mala gestión y las dinámicas interpersonales dañinas.
- **Violencia Laboral:** Enfrentar cualquier forma de violencia o acoso en el trabajo.

Elementos del Entorno Organizacional

Los empleadores deben centrarse en:

- **Sentido de Pertenencia:** Asegurar que los trabajadores se sientan integrados y valorados.
- **Capacitación:** Proporcionar capacitación adecuada para el desempeño de sus funciones.
- **Responsabilidades Definidas:** aclarar y definir las responsabilidades laborales.
- **Comunicación Proactiva:** Fomentar el diálogo abierto y la colaboración.
- **Distribución de Cargas de Trabajo:** Gestionar las cargas de trabajo y asegurar horarios justos de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo.
- **Evaluación del Desempeño:** Evaluar y reconocer el desempeño de los trabajadores de manera regular.

Responsabilidades del Empleador

Los empleadores deben:

- **Desarrollar Políticas** para la prevención de los riesgos psicosociales y la violencia laboral.
- **Identificar y Evaluar:** Realizar evaluaciones de los riesgos psicosociales y del entorno laboral.
- **Implementar Medidas** para abordar los riesgos identificados y mejorar el entorno del trabajo.
- **Exámenes Médicos:** Realizar exámenes médicos a los trabajadores expuestos a riesgos y realizar intervenciones de cuidado ante situaciones de violencia laboral.

- **Registro:** Mantener registros detallados de las evaluaciones de riesgos, medidas de control y evaluaciones médicas.

Responsabilidades del Trabajador

Los trabajadores deben:

- **Seguir Medidas:** Conocer y cumplir con las medidas preventivas y de control.
- **Promover un Entorno Positivo:** Contribuir a crear un ambiente de trabajo de apoyo y bienestar así como informar de los problemas que podrían comprometer la implementación de la política de la empresa.
- **Participar en Evaluaciones:** de manera regular y proactiva en la identificación de riesgos así como en las evaluaciones que realiza la empresa.
- **Reportar y Comunicar:** Reportar cualquier práctica adversa y participar en eventos informativos.

Multas por Incumplimiento

Los trabajadores podrán denunciar al patrón ante las autoridades del trabajo si las normas no se han implementado en la empresa. La Ley Federal del Trabajo establece multas por incumplimiento de la NOM-035-STPS-2018 que oscilan entre 250 y 5,000 Unidades de Medida y Actualización (UMA). El monto, a partir de 2024, se traduce en multas que van de los US\$1,364 a US\$27,291. Dado que las UMAs aumentarán en 2025, las multas también incrementarán.

Asegurar el cumplimiento es crucial para evitar sanciones financieras a la vez mantener un ambiente laboral saludable que aporta beneficios a los involucrados.

Beneficios de Implementar la NOM-035-STPS-2018

Implementar la NOM-035-STPS-2018 ofrece varios beneficios:

- **Promueve el Bienestar del Trabajador:** Mejora la salud y el bienestar de los empleados.
- **Atrae Talento:** Facilita la atracción de talento de alto perfil a la organización.

- **Desarrolla a los Trabajadores:** Aporta al desarrollo de los empleados como activos valiosos.
- **Aclara Procesos:** Optimiza los procesos y mejora la productividad.
- **Genera Prestigio:** Mejora la reputación de la empresa.

Requisitos de Cumplimiento e Inspección

Desde el 23 de octubre de 2019, todas las empresas con trabajadores deben estar preparadas para las inspecciones por parte de los inspectores de la STPS o unidades acreditadas. Los requisitos varían según el tamaño de la empresa:

- **Para empresas con 1-15 Trabajadores:**
 - Establecer y difundir políticas para la prevención de riesgos psicosociales y violencia laboral.
 - Identificar y analizar los riesgos psicosociales y la violencia laboral.
 - Abordar eventos traumáticos experimentados por los trabajadores.
 - Proporcionar información sobre el análisis de riesgos y acciones preventivas.
- **Para empresas con 16-50 Trabajadores:**
 - Mismos requisitos que los anteriores, además de:
 - Realizar exámenes médicos para trabajadores con signos de trastornos psicosociales que puedan afectar a la salud.

NOM-030-STPS-2009: Proporcionar Salud y Seguridad Ocupacional

La Norma Oficial Mexicana NOM-030-STPS-2009, "Servicios de Salud y Seguridad Ocupacional Preventiva—Funciones y Actividades," está diseñada para prevenir los peligros ocupacionales y garantizar la seguridad de los trabajadores en todas las empresas de México. Esta norma resalta la importancia de las medidas preventivas en la salud y seguridad ocupacional.

¿Quién Debe Cumplir?

De acuerdo con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), la NOM-030-STPS-2009 es obligatoria y se aplica a todos los centros de trabajo en el territorio nacional. Exige que las empresas proporcionen servicios preventivos para evitar accidentes y enfermedades ocupacionales. Los servicios pueden incluir:

- **Medidas Preventivas y Correctivas:** Programas, procedimientos, medidas de seguridad y capacitación.
- **Diagnósticos de Seguridad:** Identificación de condiciones inseguras y agentes peligrosos.

Funciones del Encargado de Salud y Seguridad Ocupacional

Los empleadores deben designar a un encargado de salud y seguridad ocupacional, interno o externo, quien será responsable de realizar:

- **Diagnóstico de Seguridad y Salud:** Realizar evaluaciones de seguridad y salud.
- **Desarrollo de Programas:** Crear y priorizar programas y acciones de seguridad.
- **Respuesta Inmediata:** Establecer protocolos para la respuesta inmediata ante los riesgos.
- **Promoción de la Salud:** Integrar la promoción de la salud y la prevención de adicciones en los programas de seguridad.
- **Procedimientos de Emergencia:** Incorporar acciones para atender emergencias y contingencias de salud.
- **Documentación:** Mantener registros de la implementación y efectividad del programa.
- **Evaluación del Programa:** Monitorear y ajustar los programas de seguridad según sea necesario.
- **Inspecciones:** Mantener la documentación al menos por dos años y proporcionarla a la autoridad laboral durante una inspección.

Realidad Virtual: Mejorando la Seguridad Ocupacional

La Realidad Virtual (VR) es una herramienta de apoyo para la implementación de la NOM-030-STPS-2009. La VR puede:

- **Simular Condiciones del Mundo Real:** Crear entornos virtuales que imiten los peligros reales en el lugar de trabajo.
- **Capacitar a los Trabajadores:** Ofrecer experiencias de capacitación inmersivas para tareas específicas y procedimientos de seguridad.
- **Evaluar la Seguridad:** Evaluar la seguridad de los entornos de trabajo a través de réplicas virtuales.
- **Probar Medidas de Seguridad:** Evaluar la efectividad de los protocolos de seguridad en un entorno virtual controlado.

El Impacto Negativo de la Inteligencia Artificial en la Salud Mental de los Trabajadores

La creciente implementación de inteligencia artificial (IA) en el entorno laboral, aunque ofrece numerosos beneficios en términos de eficiencia y automatización, también presenta riesgos significativos para la salud mental de los empleados. La introducción de sistemas de IA puede incrementar la presión sobre los trabajadores, al exigirles adaptarse rápidamente a nuevas tecnologías y enfrentar la posibilidad de reemplazo por máquinas. Este estrés constante y la sensación de inseguridad laboral pueden contribuir a un aumento en los niveles de ansiedad y agotamiento. Además, el uso de IA para monitorear el desempeño y evaluar a los empleados puede generar un ambiente de vigilancia constante, exacerbando los riesgos psicosociales como el estrés laboral y la fatiga emocional. Es crucial que las empresas reconozcan estos desafíos y implementen medidas adecuadas para mitigar el impacto negativo de la IA en la salud mental, asegurando entornos de trabajo saludables y equilibrados.

Oportunidades que Ofrece la Inteligencia Artificial para Mejorar la Salud Mental en el Trabajo

A pesar de los riesgos mencionados, la inteligencia artificial (IA) también puede ser una herramienta valiosa para mejorar la salud mental en el trabajo y reducir los riesgos psicosociales. Implementada de manera adecuada, la IA puede facilitar la detección temprana de signos de estrés y agotamiento entre los empleados, permitiendo intervenciones proactivas antes de que los problemas se agraven. Además, la IA puede personalizar programas de

bienestar laboral, ofreciendo recursos y recomendaciones adaptadas a las necesidades individuales de los trabajadores. Herramientas basadas en IA pueden apoyar en la creación de ambientes de trabajo más flexibles y equilibrados, automatizando tareas rutinarias para que los empleados puedan enfocarse en actividades más significativas y menos estresantes. Asimismo, la IA puede optimizar la comunicación y la colaboración en equipos, reduciendo la carga de trabajo y mejorando la cohesión entre los miembros del equipo. Al aprovechar estas oportunidades, las empresas pueden utilizar la IA no solo para mejorar la eficiencia, sino también para fomentar un entorno laboral saludable y resiliente.

Fundamentos de NOM-037-STPS-2022: La Norma Mexicana para Home-Office

A partir de la pandemia de Covid-19 y tomando en consideración el impacto positivo de la digitalización en el ámbito laboral, el concepto de trabajo remoto o “home-office” ha cobrado relevancia y popularidad, por lo tanto, el gobierno mexicano introdujo la NOM-037-STPS-2022, que regula las prácticas de home-office para empleados y empleadores.

Aspectos Clave de la NOM-037-STPS-2022

- **Equilibrio Trabajo-Vida Personal:** La norma enfatiza el mantenimiento de un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. Los empleadores deben establecer horarios razonables y delimitar el tiempo de trabajo y la vida personal.
- **Responsabilidades del Empleador:** Los empleadores deben contribuir a los costos derivados del home office que realizan los empleados tales como la electricidad y el internet. Así mismo se debe proporcionar el equipo y los recursos necesarios para la realización de un trabajo remoto efectivo. También son responsables de garantizar un entorno de home office seguro y ergonómico.
- **Protección de los Derechos del Empleado:** Los trabajadores remotos deben recibir un trato equitativo en términos de salarios, beneficios, promociones y condiciones laborales, igual que aquellos en entornos de oficina tradicionales.

- **Salud y Seguridad:** Los empleadores deben proporcionar capacitación sobre las mejores prácticas de salud y seguridad para el trabajo remoto, incluyendo configuraciones ergonómicas de estaciones de trabajo y apoyo en temas de salud mental.
- **Comunicación y Colaboración:** La comunicación y colaboración efectivas son esenciales. Los empleadores deben realizar reuniones regulares, actualizaciones de trabajo en equipo y el uso herramientas tecnológicas para mantener la productividad y asegurar el óptimo desempeño del trabajo en equipo.

Beneficios de Implementar NOM-037-STPS-2022

La norma ofrece varias ventajas:

- **Flexibilidad:** Los empleados se benefician de horarios flexibles, mejorando el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.
- **Ahorro de Costos:** Los empleadores pueden reducir los gastos relacionados con el espacio de las oficinas y los servicios derivados.
- **Mayor Productividad:** El trabajo remoto a menudo conduce a mayores niveles de productividad.
- **Reducción del Tiempo y Estrés derivado del Desplazamiento:** Eliminar el desplazamiento reduce el estrés y ahorra tiempo, así como de manera indirecta, aporta al cuidado del medio ambiente.

ERGONOMÍA: NOM-036-1-STPS-2018

Otra norma significativa es la NOM-036-1-STPS-2018, que se enfoca en la prevención de riesgos ergonómicos en el ámbito laboral, específicamente en el manejo manual de cargas. Esta norma establece elementos para identificar, analizar, prevenir y controlar los factores de riesgo ergonómico en los centros de trabajo.

La NOM-036-1-STPS-2018 es de carácter preventivo y se aplica en todos los espacios de trabajo donde se realizan operaciones que impliquen transportar, levantar, empujar, bajar, jalar, colocar o estibar cargas de un peso mayor a 3 kg. La Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) ha establecido varios criterios para cumplir con esta norma, incluyendo:

- Determinar el peso máximo de las operaciones de levantamiento de cargas en función del género y la edad de los trabajadores, según una tabla específica.
- Identificar y analizar los factores de riesgo ergonómico, como la carga, la postura, el movimiento y la frecuencia de las operaciones.
- Implementar medidas de prevención y control, como la capacitación de los trabajadores, el diseño de puestos de trabajo y la implementación de tecnologías para reducir el esfuerzo físico.

NOM-019-STPS-2011, Aspectos Clave

Además de las normas descritas, la Norma Oficial Mexicana NOM-019-STPS-2011, "Constitución, Integración, Organización y Funcionamiento de Comisiones de Seguridad y Salud," es una regulación vital y obligatoria. Esta norma exige que los empleadores establezcan al menos una Comisión de Seguridad y Salud en el lugar de trabajo.

Los aspectos relevantes incluyen:

- **Constitución de la Comisión:** Los empleadores deben integrar una comisión de seguridad y salud y designar representantes basados en sus funciones.
- **Representación:** El sindicato o los trabajadores deben seleccionar a sus representantes si no existe un sindicato, asegurando la participación basada en los puestos de trabajo.

Reforma de Vacaciones en México Duplica los Días Libres

Desde el 1 de enero de 2023, entró en vigor una reforma crucial a la Ley Federal del Trabajo que no se había visto en décadas. La reforma brinda un beneficio substancial al derecho de las vacaciones de los trabajadores, aumentando el período mínimo anual de vacaciones de seis a doce días consecutivo. El ajuste refleja el compromiso de apoyar al logro de un equilibrio entre trabajo y la vida personal.

Cuenta Regresiva para el Cambio: ¿Recortará México la Jornada Laboral de 48 a 40 Horas?

Si bien, la reforma podría significar un cambio sustancial en el entorno laboral, es importante considerar que la

propuesta de reducción de la jornada laboral estándar de 48 a 40 horas en palabras de la Presidenta electa, Claudia Sheinbaum no es una prioridad para la LXVI Legislatura liderada por el partido gobernante Morena, y además la reforma requerirá del consenso con el sector privado.

Conclusión

El cumplimiento de las normas mexicanas como la NOM-035-STPS-2018, NOM-030-STPS-2009, NOM-019-STPS-2011 y NOM-037-STPS-2022 sigue siendo crucial para mantener un entorno de trabajo seguro y productivo. Entender e implementar estas regulaciones ayudará a las empresas a asegurar el bienestar de los empleados, mejorar la seguridad y evitar sanciones potenciales. Además, el aprovechamiento de las tecnologías innovadoras como la realidad virtual puede apoyar las iniciativas de seguridad, ofreciendo soluciones avanzadas para la capacitación y evaluación de riesgos.

La nueva norma NOM-037-STPS-2022 para el home-office representa un avance significativo en el establecimiento de prácticas justas y seguras, brindando flexibilidad y beneficios tanto para los empleados como para los empleadores. Al adoptar estos cambios y adaptarse a las nuevas normas, las empresas pueden fomentar un entorno de trabajo más saludable y mantenerse al día con los requisitos regulatorios.

Para obtener más información sobre cómo esto afecta sus operaciones en México, comuníquese con su abogado de Fisher Phillips o con el autor de este Insight. [Fisher Phillips México](#) está a su servicio para asistirle con cualquier pregunta relacionada con este tema, así como con cualquier asunto en materia de derecho laboral. Asegúrese de estar suscrito al [sistema Insight de Fisher Phillips](#) para recibir la información más actualizada directamente en su bandeja de entrada.