

**MANIFESTACIÓN DE IMPACTO REGULATORIO**

**NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-035-STPS-2017, FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO – IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN.**

**Indique si la regulación propuesta requiere la no publicidad a la que se refiere el artículo 69-K de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo (en caso de responder afirmativamente, proporcione la justificación correspondiente).**

No

**Indique si la regulación propuesta requiere la constancia de publicidad a que se refiere el artículo 10 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y 25 de su Reglamento. (En caso de responder afirmativamente, la regulación estará en consulta pública al menos 20 días hábiles).**

Si

**Indique el (los) supuesto (s) de calidad para la emisión de regulación en términos del artículo 3 del Acuerdo de Calidad Regulatoria.**

Es un instrumento que se deriva de una obligación específica establecida alguna ley, reglamento, decreto, acuerdo u otra disposición de carácter general expedidos por el Titular del Ejecutivo Federal.:	<input checked="" type="radio"/> Si	<input type="radio"/> No
Es un instrumento que se deriva de un compromiso internacional:	<input checked="" type="radio"/> Si	<input type="radio"/> No
Es un instrumento que representa beneficios notoriamente superiores a sus costos en términos de la competitividad y eficiencia de los mercados.:	<input checked="" type="radio"/> Si	<input type="radio"/> No
Se trata de un anteproyecto que será expedido por el Titular del Ejecutivo Federal, por lo que no es aplicable el Acuerdo de Calidad Regulatoria.:	<input type="radio"/> Si	<input checked="" type="radio"/> No

**I. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA Y OBJETIVOS GENERALES DE LA REGULACIÓN.**

Acuerdo que fija los lineamientos que deberán ser observados por las dependencias y organismos descentralizados de la Administración Pública Federal, en cuanto a la emisión de los actos administrativos de carácter general a los que les resulta aplicable el artículo 69-H de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo. (DOF 8 de marzo de 2017).

Conforme a este Acuerdo, con el propósito de que las dependencias y organismos descentralizados puedan emitir actos administrativos, deben demostrar que el anteproyecto de regulación respectivo se sitúa en alguno de los supuestos establecidos en su Artículo tercero. En ese sentido los supuestos aplicables son los siguientes:

**Artículo Tercero.** Las dependencias y organismos descentralizados, deberán abstenerse de emitir actos administrativos de carácter general con costos de cumplimiento para los particulares, excepto por aquellos que:

- I. Pretendan atender una situación de emergencia, siempre que:

- a) Tengan una vigencia no mayor de seis meses, misma que, en su caso, podrá ser renovada por una sola ocasión por un periodo igual o menor;
- b) Se busque evitar un daño inminente, o bien, atenuar o eliminar un daño existente a la salud o bienestar de la población, a la salud animal y sanidad vegetal, al medio ambiente, a los recursos naturales o a la economía, y
- c) No se haya expedido previamente un acto con contenido equivalente para el cual se haya otorgado trato de emergencia;

**II. Con la expedición del acto administrativo de carácter general, la dependencia u organismo descentralizado cumpla con una obligación establecida en ley, así como en reglamento, decreto, acuerdo u otra disposición de carácter general expedidos por el Titular del Ejecutivo Federal;**

III. Con la expedición del acto administrativo de carácter general se atiendan compromisos internacionales;

IV. El acto administrativo de carácter general, por su propia naturaleza, deba emitirse o actualizarse de manera periódica;

V. Los beneficios aportados por el acto administrativo de carácter general, en términos de competitividad y funcionamiento eficiente de los mercados, entre otros, sean superiores a los costos de su cumplimiento por parte de los particulares, o

VI. Se trate de reglas de operación de programas que se emitan de conformidad con el Presupuesto de Egresos de la Federación del ejercicio fiscal que corresponda.

**En términos de la fracción II del citado Artículo Tercero, la emisión de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2017, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – Identificación, análisis y prevención, permite a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social dar cumplimiento con la obligación establecida en Ley Federal del Trabajo y en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, expedido por el titular del Ejecutivo Federal.**

Con la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2012, se incorporó en el artículo 2, el principio fundamental de que las normas del trabajo tienden a propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Dentro de los componentes que se describieron como parte del trabajo digno o decente, se incluyó el derecho de los trabajadores a contar “con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo”.

“Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.”

Las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, se establecen en los centros de trabajo conforme a lo que prevén el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo y las Normas Oficiales Mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Debe tenerse en cuenta que conforme al artículo 123, fracción XV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 132 fracción XVI de la Ley Federal del Trabajo, los patrones tienen la obligación de instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Asimismo, deberán adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral.

Al respecto, el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 13 de noviembre de 2014, señala en el artículo 5, fracción III, que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene la atribución de emitir las Normas con sus procedimientos para la Evaluación de la Conformidad.

En este orden de ideas, el citado Reglamento estableció respecto a los factores de riesgo psicosocial y el entorno organizacional, conforme a los artículos 32 y 43, las siguientes obligaciones específicas de los patrones:

- o Identificar y analizar los puestos de trabajo con riesgo psicosocial por la naturaleza de sus funciones o el tipo de jornada laboral;
- o Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral, y valorarlos clínicamente;
- o Adoptar las medidas preventivas pertinentes para mitigar los factores de riesgo psicosocial;
- o Practicar exámenes o evaluaciones clínicas al personal ocupacionalmente expuesto a factores de riesgo psicosocial, según se requiera;
- o Informar a los trabajadores sobre las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los factores de riesgo psicosocial, y
- o Llevar los registros sobre las medidas preventivas adoptadas y los resultados de los exámenes o evaluaciones clínicas.

Por otra parte, para la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, con base en los artículos 44 y 55 del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo se establece que los patrones deberán:

- o Definir políticas para la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral;
- o 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;

- o Realizar evaluaciones del entorno organizacional favorable, tratándose de centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores;
- o Adoptar las medidas preventivas pertinentes para combatir las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral;
- o Difundir entre los trabajadores las políticas para la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral; los resultados de las evaluaciones del entorno organizacional, así como las medidas adoptadas para combatir las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral, y
- o Llevar los registros sobre las medidas preventivas adoptadas y los resultados de las evaluaciones del entorno organizacional favorable.

Es conveniente señalar que estas disposiciones, en términos de lo previsto por los artículos 32, 43, 44 y 55, se complementarán con las de carácter específico que contengan las Normas Oficiales Mexicanas que resulten aplicables.

Con fundamento en lo anterior, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en ejercicio de sus atribuciones de normalización y considerando las obligaciones patronales previstas en el referido Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, en lo que respecta a los factores de riesgo psicosocial y el entorno organizacional, elaboró la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2017, **Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – Identificación, análisis y prevención**, por medio de la que se establecen disposiciones que deberán adoptarse en los centros de trabajo, a efecto de identificar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

En este ordenamiento se precisa la forma en la que se debe dar cumplimiento a dichas obligaciones, a efecto de prevenir las consecuencias de los factores de riesgo psicosocial y promover un entorno organizacional favorable, propiciando así el trabajo digno o decente, conforme a lo siguiente:

- Se orienta a la prevención, por lo que requiere que los centros de trabajo implanten y difundan una política de prevención de riesgos psicosociales, la promoción del entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral;
- Establece medidas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, promoción del entorno organizacional favorable, y la atención de las prácticas opuestas al entorno organizacional y de actos de violencia laboral, de modo que se propicien condiciones tales como: mejora de las relaciones sociales en el trabajo en las que se promueve el apoyo mutuo en la solución de problemas de trabajo, el respeto a la duración de las jornadas de trabajo; la prevención de actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, impulsar que los trabajadores desarrollen competencias o habilidades y, en consecuencia, la mejora de las condiciones de trabajo y la productividad;
- Prevé que se realice la identificación de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional, para tal efecto incorpora dos instrumentos que tienen como objetivo ser los mecanismos que ayuden a los patrones en la toma de decisiones con mayor precisión, en cuanto a las medidas de prevención y control de los factores de riesgo psicosocial, en beneficio de la salud de los trabajadores, en razón de que a través de éstos es posible identificar problemas y orientar la toma de soluciones.

Se trata de herramientas orientadas a la identificación, que permiten precisar acciones para prevenir los efectos y consecuencias que conllevan los factores de riesgo psicosocial;

Es conveniente señalar que los cuestionarios que incorpora la Norma no son obligatorios, se trata de una opción que tienen los patrones. Por lo que, los centros de trabajo pueden utilizar cualquier instrumento, sin embargo, la Norma señala los requisitos mínimos que deberán cumplir los cuestionarios que se utilicen para la identificación de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional;

La atención de los trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos está considerada en la Norma, el cual señala que se debe identificar a estos trabajadores y canalizarlos para su atención, a través de la institución de seguridad social correspondiente, y

- Establece la práctica de 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 así lo sugiera y/o existan quejas de violencia laboral.

La sensibilización del trabajador tiene un papel fundamental en la generación de un entorno organizacional favorable y la prevención de los factores de riesgo psicosocial, razón por la cual la Norma dispone como obligación la difusión de información referente a la política de prevención de riesgos psicosociales; programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, las acciones de promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como de los resultados de: las evaluaciones del entorno organizacional y la identificación de los factores de riesgo psicosocial, y las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los factores de riesgo psicosocial.

Finalmente, es de destacar que la Norma tiene diferenciadas las obligaciones que deben cumplir los patrones, en función del tamaño del centro de trabajo para ello considera tres grupos:

- Centros de trabajo de hasta 15 trabajadores;
- Centros de trabajo de 16 a 50 trabajadores, y
- Centros de trabajo de más de 50 trabajadores.

Asimismo, la Norma prevé en los artículos transitorios una entrada en vigor de forma gradual en dos etapas, la primera encaminada a dar prioridad a las acciones de prevención y difusión de la información, y la segunda orientada a la corrección de condiciones negativas para el entorno laboral, mediante la evaluación de los factores de riesgo psicosocial y el entorno organizacional.

**De acuerdo con la fracción III del Artículo Tercero del Acuerdo, el acto administrativo (norma oficial mexicana), de carácter general, por su propia naturaleza, debe emitirse o actualizarse de manera periódica.**

La emisión y actualización de las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo que realiza la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se fundamenta en los

artículos 51 de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización; 40 del Reglamento de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, y 10 del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Conforme con lo señalado en la fracción V del Artículo Tercero del Acuerdo, Los beneficios aportados por el acto administrativo (norma oficial mexicana), de carácter general, en términos de competitividad y funcionamiento eficiente de los mercados, entre otros, son superiores a los costos de su cumplimiento por parte de los particulares.**

La Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2017, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – Identificación, análisis y prevención, es un instrumento que representa beneficios notoriamente superiores a sus costos en términos de competitividad y eficiencia de los mercados de trabajo.

Tal circunstancia obedece, principalmente, a la posibilidad de contar con un instrumento jurídico técnico sencillo y claro, el cual:

- Establece los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.
- Prevé criterios, de acuerdo con el tamaño de las empresas, para facilitar su cumplimiento. La norma señala que se aplicará a todos los centros de trabajo, conforme a las reglas siguientes:
  - a)** Para centros de trabajo en los que laboren hasta quince trabajadores, se debe cumplir con lo dispuesto por los numerales 5.1, 5.3, 5.5, 5.7, 8.1, y 8.2 de la Norma;
  - b)** Para centros de trabajo en los que laboren entre dieciséis y cincuenta trabajadores, se tendrá que 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 esta Norma, y
  - c)** Para centros de trabajo en los que laboren más de 50 trabajadores, se deberá 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 presente Norma.
- Contiene definiciones aplicables a los términos utilizados en el cuerpo del mismo; a saber: “Acontecimiento traumático severo”; “Apoyo social”; “Autoridad laboral”; “Centro de trabajo”; “Diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo”; “Entorno Organizacional Favorable”; “Factores de Riesgo Psicosocial”; “Medidas de prevención y acciones de control”; “Política de prevención de riesgos psicosociales”; “Trabajador”; “Trabajo”, y “Violencia laboral”.
- Permite una mejor comprensión de las obligaciones de los patrones y de los trabajadores dispuestas en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, y facilita su cumplimiento.
- Precisa las medidas para la identificación y el análisis de los factores de riesgo psicosocial, y evaluación del entorno organizacional.
- Señala las medidas de prevención y acciones de control de los factores de riesgo psicosocial; de la violencia laboral, y promoción del entorno organizacional favorable.

- Incorpora el procedimiento para evaluar la conformidad con la Norma, lo que dará certeza jurídica a los sujetos obligados ante las actuaciones de la propia autoridad laboral y de las unidades de verificación, acreditadas y aprobadas, de acuerdo con lo que dispone la Ley Federal sobre Metrología y Normalización.

Debe tenerse en cuenta que las disposiciones que se encuentran en el instrumento que se envía a la consideración de COFEMER, actualmente ya se encuentran contenidas, de manera general, en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo en vigor.

### **1. Describa los objetivos generales de la regulación propuesta.**

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social publicó el 26 de octubre de 2016, en el Diario Oficial de la Federación, el Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención, por medio del cual se establecen los elementos para identificar y prevenir los factores de riesgo psicosocial y promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

Como resultado del período de consulta pública se recibieron comentarios de veintidós Promovientes, los cuales fueron analizados, y aquéllos que se resultaron procedentes fueron incluidos en el documento para conformar la Norma definitiva, misma que se envía, cabe hacer mención que la respuesta a los comentarios se publicó el 26 de mayo de 2017, en el Diario Oficial de la Federación.

La NOM-035-STPS-2017, tiene el objetivo de establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo, esta Norma Oficial Mexicana:

- Aplicará a todos los centros de trabajo, conforme a las siguientes reglas:
  - ✓ Para centros de trabajo en los que laboren hasta quince trabajadores, se debe cumplir con lo dispuesto por los numerales 5.1, 5.3, 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, se tendrá que 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, se deberá 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.
- Contiene las definiciones aplicables a los términos utilizados en la Norma, a efecto de hacerlas más claras.
- Describe las obligaciones de patrones y de trabajadores.

Entre las **obligaciones del patrón**, que se han incluido se encuentran:

- Establecer por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple: (1) la prevención de los factores de riesgo psicosocial; (2) la prevención de la violencia laboral, y (3) la promoción de un entorno organizacional favorable.
- Tratándose de centros de trabajo que tengan entre 16 y 50 trabajadores: identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial.

- Tratándose de centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional.
- 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 actos de violencia laboral.
- 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.
- Practicar exámenes o evaluaciones clínicas y/o psicológicas al trabajador o a los trabajadores expuestos a violencia laboral y a los factores de riesgo psicosocial, cuando: (1) existan signos o síntomas que denoten alteración a su salud y el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial así lo indique y/o (2) existan quejas de violencia laboral. Esto se deberá llevar a cabo a través de la institución de seguridad social o privada, médico o psicólogo o psiquiatra de la empresa o del centro de trabajo.
- Difundir y proporcionar información a los trabajadores sobre (1) la política de prevención de riesgos psicosociales; (2) las medidas adoptadas para combatir las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral; (3) las medidas y acciones de prevención y, en su caso, las acciones de control de los factores de riesgo psicosocial; (4) los mecanismos para presentar quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral; (5) los resultados de: la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial (para centros de trabajo de tengan entre 16 y 50 trabajadores), y de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional (centros de trabajo de más de 50 trabajadores), y (6) las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los factores de riesgo psicosocial.
- Llevar los registros sobre los resultados de (1) la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y, tratándose de centros de trabajo de más de 50 trabajadores, de las evaluaciones del entorno organizacional; (2) las medidas de control adoptadas cuando el resultado de la identificación de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional lo señale, y (3) los resultados de los exámenes o evaluaciones clínicas practicadas a los trabajadores que se comprobó la exposición a factores de riesgo psicosocial, a actos de violencia laboral o acontecimientos traumáticos severos.

Asimismo, en cuanto a las **obligaciones de los trabajadores**, se indica que éstos deberán:

- Observar las medidas de prevención y, en su caso, de control que dispone esta Norma, así como las que establezca el patrón para: controlar los factores de riesgo psicosocial, colaborar para contar con un entorno organizacional favorable y prevenir actos de violencia laboral.
- Abstenerse de realizar prácticas contrarias al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral.

- Participar en la identificación de los factores de riesgo psicosocial y, en su caso, en la evaluación del entorno organizacional.
- Informar sobre prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y denunciar actos de violencia laboral, utilizando los mecanismos que establezca el patrón para tal efecto y/o a través de la comisión de seguridad e higiene.
- Informar por escrito al patrón directamente, a través de los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo o de la comisión de seguridad e higiene; haber presenciado o sufrido un acontecimiento traumático severo.
- Participar en los eventos de información que proporcione el patrón.
- Someterse a los exámenes o evaluaciones clínicas y/o psicológicas que determine el patrón de acuerdo con la presente Norma y/o 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 o psicólogo o psiquiatra del centro de trabajo o de la empresa.

Además, señala las disposiciones específicas y requisitos para:

- La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, y evaluación del entorno organizacional.
  - Las medidas de prevención y acciones de control de los factores de riesgo psicosocial; de la violencia laboral, y promoción del entorno organizacional favorable.
  - Las Unidades de verificación.
- Por último, se incorpora el procedimiento para evaluar la conformidad con la Norma, lo que dará certeza jurídica a los sujetos obligados ante las actuaciones de la propia autoridad laboral y de las unidades de verificación, acreditadas y aprobadas, conforme a lo que dispone la Ley Federal sobre Metrología y Normalización.
  - Por otra parte, se prevé que una vez publicada, la Norma Oficial Mexicana entre en vigor al año siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, salvo lo dispuesto por los numerales 5.2, 5.3, 5.6, 5.8, 8.3, 8.4, 8.5, y Capítulo 7, que entrarán en vigor a los dos años siguientes a su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

## **2. Describa la problemática o situación que da origen a la intervención gubernamental a través de la regulación propuesta.**

En el contexto internacional, la Organización Internacional del Trabajo en 2013 señaló que, aunque algunos de los riesgos tradicionales han disminuido gracias a la seguridad, a los adelantos técnicos y a la mejor normatividad existente, éstos siguen afectando a la salud de los trabajadores, paralelamente, se registra un aumento de los nuevos tipos de enfermedades profesionales sin que se apliquen medidas de prevención, protección y control adecuadas. Entre los riesgos emergentes se incluyen los factores de riesgo psicosocial.

Recientemente, en el marco del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo de 2016, la OIT ha señalado que la atención de los factores de riesgo psicosocial es un problema global que afecta a todos los países, todas las profesiones y todos los trabajadores, tanto en los países desarrollados como en desarrollo. En este contexto, el centro de trabajo es una fuente

importante de riesgos psicosociales y al mismo tiempo el lugar idóneo para tratarlos y proteger la salud y el bienestar de los trabajadores.

Los factores de riesgo psicosocial que tienen lugar en el mundo, y en particular en nuestro país, exigen un compromiso gubernamental para fortalecer la seguridad y la salud en el trabajo que permitan lograr un trabajo digno o decente, a través de políticas, líneas estratégicas de acción y proyectos con un enfoque preventivo, para que prevalezcan centros de trabajo con condiciones seguras y saludables.

Dicho enfoque requiere del compromiso de empleadores y trabajadores para cumplir con sus responsabilidades en la materia y fomentar el desarrollo de una cultura de prevención de riesgos de trabajo en la sociedad mexicana.

El Gobierno Federal señaló en el **Plan Nacional de Desarrollo, 2013-2018**, como una de las cinco metas nacionales, el alcanzar un México Próspero, a través del cual se promueva el crecimiento sostenido de la productividad en un clima de estabilidad económica y mediante la generación de igualdad de oportunidades.

Para lograrlo, señaló en el Objetivo 4.3 “Promover el empleo de calidad”, la estrategia 4.3.2 “**Promover el trabajo digno o decente**”, la cual tiene como una de sus líneas de acción, el impulso de acciones para la adopción de una cultura de trabajo digno o decente.

En congruencia con el Plan Nacional de Desarrollo, en el **Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018**, se indicaron en el objetivo sectorial número 3 “Salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral”, como acciones que deben realizarse: actualizar la regulación en seguridad y salud en el trabajo para la prevención de riesgos laborales, suministrar los medios para facilitar el conocimiento y la autogestión de la regulación en seguridad y salud en el trabajo, e impulsar el establecimiento de condiciones seguras y saludables en los centros de trabajo.

En este sentido, considerando que uno de los principales objetivos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es la prevención de riesgos de trabajo, y en consecuencia la protección de la seguridad y salud de todos los trabajadores, es imprescindible atender la problemática derivada de la presencia de los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo, ya que según expertos en la materia y publicaciones especializadas señalan el estrecho vínculo entre la prevalencia de este tipo de factores de riesgo y el deterioro de la salud, y en razón de que el primer paso en la solución de este tipo de problemas es la prevención, la Secretaría desarrolló esta Norma.

No obstante, que en México **desde hace veinte años se regula de manera general el tema de los factores de riesgo psicosocial a través del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, las recientes reformas a la Ley Federal del Trabajo y la expedición del nuevo Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, han fortalecido el marco jurídico en esta materia.**

Es de destacar que el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 13 de noviembre de 2014, estableció en el artículo 43, como obligaciones de los patrones, las siguientes:

- o Identificar y analizar los puestos de trabajo con riesgo psicosocial por la naturaleza de sus funciones o el tipo de jornada laboral;

- o Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral, y valorarlos clínicamente;
- o Adoptar las medidas preventivas pertinentes para mitigar los factores de riesgo psicosocial;
- o Practicar exámenes o evaluaciones clínicas al personal ocupacionalmente expuesto a factores de riesgo psicosocial, según se requiera;
- o Informar a los trabajadores sobre las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los factores de riesgo psicosocial, y
- o Llevar los registros sobre las medidas preventivas adoptadas y los resultados de los exámenes o evaluaciones clínicas.

De manera adicional, indica que son aspectos a considerar dentro de los factores de riesgo psicosocial, aquellos que derivan de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo: las condiciones peligrosas inherentes al mismo; cuando se realiza bajo condiciones inseguras; que carga alta responsabilidad, o requiere de una intensa concentración y atención por periodos prolongados.

Por otra parte, para la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, el artículo 55 del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo establece que los patrones deberán:

- o Definir políticas para la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral;
- o 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;
- o Realizar evaluaciones del entorno organizacional favorable, tratándose de centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores;
- o Adoptar las medidas preventivas pertinentes para combatir las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral;
- o Difundir entre los trabajadores las políticas para la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral; los resultados de las evaluaciones del entorno organizacional, así como las medidas adoptadas para combatir las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral, y
- o Llevar los registros sobre las medidas preventivas adoptadas y los resultados de las evaluaciones del entorno organizacional favorable.

Considerando las obligaciones patronales previstas en el referido Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, en lo que respecta a los factores de riesgo psicosocial y el entorno organizacional, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ha desarrollado este instrumento que pretende precisar la forma en la que se debe dar cumplimiento a éstas, a efecto de prevenir las consecuencias de los factores de riesgo psicosocial y promover un entorno organizacional favorable, propiciando así el trabajo digno o decente.

La Norma se orienta a la prevención, por lo que requiere que los centros de trabajo implanten y difundan una política de prevención de riesgos psicosociales, la promoción del entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral.

Asimismo, esta Norma establece medidas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, promoción del entorno organizacional favorable, y la atención de las prácticas opuestas al entorno organizacional y de actos de violencia laboral, de modo que se propicien condiciones tales como: mejora de las relaciones sociales en el trabajo en las que se promueve el apoyo mutuo en la solución de problemas de trabajo, el respeto a la duración de las jornadas de trabajo; la prevención de actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, impulsar que los trabajadores desarrollen competencias o habilidades y, en consecuencia, la mejora de las condiciones de trabajo y la productividad.

La Norma prevé que se realice la identificación de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional, para tal efecto incorpora dos instrumentos que tienen como objetivo ser los mecanismos que ayuden a los patrones en la toma de decisiones con mayor precisión, en cuanto a las medidas de prevención y control de los factores de riesgo psicosocial, en beneficio de la salud de los trabajadores, en razón de que a través de éstos es posible identificar problemas y orientar la toma de soluciones. Se trata de herramientas orientadas a la identificación, que permiten precisar acciones para prevenir los efectos y consecuencias que conllevan los factores de riesgo psicosocial.

Es conveniente señalar que los cuestionarios que incorpora la Norma no son obligatorios, se trata de una opción que tienen los patrones. Por lo que, los centros de trabajo pueden utilizar cualquier instrumento, sin embargo, la Norma señala los requisitos mínimos que deberán cumplir los cuestionarios que se utilicen para la identificación de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional.

La atención de los trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos está considerada en la Norma, la cual señala que se debe identificar a estos trabajadores y canalizarlos para su atención, a través de la institución de seguridad social correspondiente.

La Norma establece que la práctica de exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores se realice cuando estén 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 así lo sugiera y/o existan quejas de violencia laboral.

La sensibilización del trabajador tiene un papel fundamental en la generación de un entorno organizacional favorable y la prevención de los factores de riesgo psicosocial, razón por la cual dispone como obligación la difusión de información referente a la política de prevención de riesgos psicosociales; programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, las acciones de promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como de los resultados de: las evaluaciones del entorno organizacional y la identificación de los factores de riesgo psicosocial, y las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los factores de riesgo psicosocial.

Finalmente, es de destacar que la Norma tiene diferenciadas las obligaciones que deben cumplir los patrones, en función del tamaño del centro de trabajo para ello considera tres grupos: centros de trabajo de hasta 15 trabajadores, centros de trabajo de 16 a 50 trabajadores, y centros de trabajo de más de 50 trabajadores.

Asimismo, la Norma prevé en los artículos transitorios una entrada en vigor de forma gradual en dos etapas, la primera encaminada a dar prioridad a las acciones de prevención y difusión de la información, y la segunda orientada a la corrección de condiciones negativas para el entorno laboral, mediante la evaluación de los factores de riesgo psicosocial y el entorno organizacional.

### **Actualizar el marco jurídico.**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece a las autoridades, en el ámbito de sus competencias, el promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

La reforma de 2012, a la Ley Federal del Trabajo, fortaleció el derecho de los trabajadores, al promover un trabajo digno o decente que es “aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo”.

Por su parte, el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 13 de noviembre de 2014, señala en el artículo 5, fracción III, que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene la atribución de emitir las Normas con sus procedimientos para la Evaluación de la Conformidad.

En este orden de ideas estableció, conforme a los artículos 43 y 55, señaló las obligaciones específicas de los patrones, respecto de los Factores de Riesgo Psicosocial del Centro de Trabajo, así como para la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral. Es conveniente señalar que estas disposiciones, en términos de lo previsto por el artículo 32, se complementarán con las de carácter específico que contengan las Normas Oficiales Mexicanas que resulten aplicables.

Con fundamento en lo anterior, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en ejercicio de sus atribuciones de normalización y considerando las obligaciones patronales previstas en el referido Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, en lo que respecta a los factores de riesgo psicosocial y el entorno organizacional, elaboró el Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención, por medio del que se establecen disposiciones que deberán adoptarse en los centros de trabajo, a efecto de identificar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

En este documento, se precisa la forma en la que se debe dar cumplimiento a dichas obligaciones, a efecto de prevenir las consecuencias de los factores de riesgo psicosocial y promover un entorno organizacional favorable, propiciando así el trabajo digno o decente.

Durante el periodo de consulta pública del Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, se recibieron comentarios de veintidós Promovientes, los cuales fueron analizados, y aquéllos que se resultaron procedentes, fueron incluidos en el documento que

se envía, cabe hacer mención que la respuesta a los comentarios se publicó el 26 de mayo de 2017 en el Diario Oficial de la Federación.

**Privilegiar la prevención para disminuir el número de accidentes y enfermedades de trabajo.**

En la actualidad, los riesgos laborales que tienen lugar en nuestro país exigen un compromiso tanto de las autoridades federales y locales, como de los empleadores, trabajadores y de la sociedad en su conjunto, para fortalecer la seguridad y la salud en el trabajo, con un enfoque de prevención para que prevalezcan los centros laborales seguros e higiénicos.

La importancia de la prevención parte de la premisa de disminuir el número de defunciones en los trabajadores.

En México, durante 2016, murieron 1 mil 408 trabajadores a consecuencia de riesgos de trabajo, de conformidad con las cifras reportadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social en 2016, lo que significa que ocurrieron, al menos, tres defunciones por día.

Igualmente, se busca reducir el número de accidentes de trabajo. Tan solo en 2016, se presentaron 529 mil 356 accidentes de trabajo. Lo anterior implicó que cada día 1 mil 450 trabajadores se accidentaran.

De la misma forma se presentaron 12 mil 622 enfermedades de trabajo, lo cual significó que en promedio 35 trabajadores se enfermaron cada día.

A diciembre de 2016, 18 millones, 206 mil 112 trabajadores se encontraban afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social. De ellos, 2.9, de cada cien trabajadores, tuvieron un accidente de trabajo, y 6.9, por cada diez mil trabajadores, tuvieron una enfermedad de trabajo.

Es conveniente señalar que la memoria estadística del IMSS, fue hasta el año de 2013 en el que se incluyó información de los trastornos mentales y del comportamiento. La información que se adicionó es a partir del año de 2007, en los términos siguientes:

	Enfermedades de Trabajo, según naturaleza de la Lesión, 2007-2016									
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Trastornos mentales y del comportamiento	13	21	23	37	31	34	91	95	140	168

Como puede apreciarse existe una tendencia al incremento de este tipo de padecimientos, los cuales representan al día de hoy el que uno de cada cien trabajadores que se enferman, es derivado a trastornos mentales y del comportamiento.

Habría que tener en cuenta que de acuerdo con la Universidad Nacional Autónoma de México<sup>1</sup>, existe un subregistro del 90% en el caso del reporte de enfermedades laborales, lo cual implicaría que la cifra se elevaría 10 veces, y que para 2016 más de 1,680 personas se habrían enfermado derivado a trastornos mentales y del comportamiento.

---

<sup>1</sup> “Un obrero muere cada ocho horas por un accidente de trabajo en México.”  
[http://internacional.elpais.com/internacional/2017/04/19/mexico/1492557142\\_650364.html](http://internacional.elpais.com/internacional/2017/04/19/mexico/1492557142_650364.html)

Contar con una norma oficial mexicana cuyo contenido sea más sencillo, permite que patrones y trabajadores puedan conocerla, comprenderla y aplicarla, lo cual coadyuva a la prevención de los riesgos de trabajo.

Este tema se describe con mayor amplitud en el apartado número 14 “Beneficios que implica la regulación propuesta”.

También se debe tener en cuenta que la Ley Federal del Trabajo en vigor incrementó notablemente el importe de las multas que se imponen por violaciones a la legislación laboral, por lo cual, hoy más que nunca, resulta indispensable privilegiar la prevención y promoción del cumplimiento de los instrumentos jurídicos y, de esta manera, disminuir el impacto de las sanciones.

- 3. Indique el tipo de ordenamiento jurídico propuesto. Asimismo, señale si existen disposiciones jurídicas vigentes directamente aplicables a la problemática materia del anteproyecto, enumérelas y explique por qué son insuficientes para atender la problemática identificada.**

**Norma Oficial Mexicana**

Como se señaló, el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 13 de noviembre de 2014, señala en los artículos 43 y 55, las obligaciones específicas que tienen los patrones, respecto de los Factores de Riesgo Psicosocial del Centro de Trabajo, así como para la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral.

Por ello, y conforme a lo previsto por el artículo 32, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social considero conveniente complementar estas disposiciones, con la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2017, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – Identificación, análisis y prevención, en el cual se describen de forma sencilla y puntual, las disposiciones que deberán adoptarse en los centros de trabajo, a efecto de identificar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

## **II.- IDENTIFICACIÓN DE LAS POSIBLES ALTERNATIVAS A LA REGULACIÓN**

- 4. Señale y compare las alternativas con que se podría resolver la problemática que fueron evaluadas, incluyendo la opción de no emitir la regulación. Asimismo, indique para cada una de las alternativas consideradas una estimación de los costos y beneficios que implicaría su instrumentación.**

**No emitir regulación alguna.**

No se considera viable la alternativa de “no emitir regulación”, debido a que los riesgos a los trabajadores son de consecuencias graves, por lo que los costos inherentes a los decesos, accidentes y daños materiales son muy altos. No se prevén beneficios con la alternativa de no emitir regulación alguna.

**Esquemas de autorregulación.**

Se prevén beneficios con la alternativa de los esquemas de autorregulación. Sin embargo, se requiere establecer una regulación de observancia obligatoria específica para el acceso y

desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo, con el objeto de comprobar que se cumple con las condiciones de seguridad en los centros de trabajo.

**Esquemas voluntarios.**

Se prevén beneficios con la alternativa de los esquemas voluntarios. Sin embargo, se requiere establecer una regulación de observancia obligatoria para los patrones de los centros de trabajo, cuyo cumplimiento sea verificado por la autoridad laboral, a fin de comprobar que se cuenta con las condiciones de seguridad en los centros de trabajo para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo.

**Incentivos económicos.**

No se prevé incentivos económicos a través de la norma.

**Otro tipo de regulación.**

No se consideró conveniente emitir otra regulación, en virtud de que las normas oficiales mexicanas son el mecanismo para instrumentar las obligaciones patronales en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo señalado en la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**5. Justifique las razones por las que la regulación propuesta es considerada la mejor opción para atender la problemática señalada.**

Entre las principales ventajas que proporcionará la Norma Oficial Mexicana tenemos las siguientes:

- Permite instrumentar con precisión y claridad las obligaciones dispuestas en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo;
- Tiene obligaciones diferenciadas para los centros de trabajo, de acuerdo con la cantidad de trabajadores;
- Permite que el patrón con sus propios medios realice las acciones que determina la Norma, ya que la participación de especialistas sólo es requerida para los casos graves, tales como: la exposición a acontecimientos traumáticos severos, y se compruebe exposición a los factores de riesgo psicosocial;
- Señala que los centros de trabajo de hasta quince trabajadores están exentos de aplicar evaluaciones;
- Da énfasis a la prevención, beneficiando la salud del trabajador y reduciendo costos;
- Prevé una entrada gradual de las obligaciones patronales, y
- Proporciona un método para identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional, pero permite el uso de otros métodos.

Además, como ya se mencionó el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 13 de noviembre de 2014, señala en el artículo 43, como obligaciones de los patrones, tratándose de los factores de riesgo psicosocial, las siguientes:

- o Identificar y analizar los puestos de trabajo con riesgo psicosocial por la naturaleza de sus funciones o el tipo de jornada laboral;

- o Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral, y valorarlos clínicamente;
- o Adoptar las medidas preventivas pertinentes para mitigar los factores de riesgo psicosocial;
- o Practicar exámenes o evaluaciones clínicas al personal ocupacionalmente expuesto a factores de riesgo psicosocial, según se requiera;
- o Informar a los trabajadores sobre las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los factores de riesgo psicosocial, y
- o Llevar los registros sobre las medidas preventivas adoptadas y los resultados de los exámenes o evaluaciones clínicas.

Por otra parte, para la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, el artículo 55 del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo establece que los patrones deberán:

- o Definir políticas para la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral;
- o 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;
- o Realizar evaluaciones del entorno organizacional favorable, tratándose de centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores;
- o Adoptar las medidas preventivas pertinentes para combatir las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral;
- o Difundir entre los trabajadores las políticas para la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral; los resultados de las evaluaciones del entorno organizacional, así como las medidas adoptadas para combatir las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral, y
- o Llevar los registros sobre las medidas preventivas adoptadas y los resultados de las evaluaciones del entorno organizacional favorable.

Con el propósito de facilitar a los patrones, el cumplimiento de estas obligaciones, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en ejercicio de sus atribuciones de normalización, elaboró y publicó el 26 de octubre de 2016, en el Diario Oficial de la Federación, el Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención, por medio del cual se establecen los elementos para identificar y prevenir los factores de riesgo psicosocial y promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

En el período de consulta pública se recibieron comentarios de veintidós Promoventes, los cuales fueron analizados, y aquéllos que se resultaron procedentes, se incluyeron en la Norma definitiva, misma que se envía. Cabe hacer mención que la respuesta a los comentarios se publicó el 26 de mayo de 2017, en el Diario Oficial de la Federación.

La Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2017, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – Identificación, análisis y prevención, es un instrumento que:

- Aplicará a todos los centros de trabajo, conforme a las siguientes reglas:
  - ✓ Para centros de trabajo en los que laboren hasta quince trabajadores, se debe cumplir con lo dispuesto por los numerales 5.1, 5.3, 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, se tendrá que 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, se deberá 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.
- Contiene las definiciones aplicables a los términos utilizados en la Norma, a efecto de hacerlas más claras.
- Describe las obligaciones de patrones y de trabajadores.

Entre las **obligaciones del patrón**, que se han incluido se encuentran:

- Establecer por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple: (1) la prevención de los factores de riesgo psicosocial; (2) la prevención de la violencia laboral, y (3) la promoción de un entorno organizacional favorable.
- Tratándose de centros de trabajo que tengan entre 16 y 50 trabajadores: identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial.
- Tratándose de centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional.
- 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 actos de violencia laboral.
- 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.
- Practicar exámenes o evaluaciones clínicas y/o psicológicas al trabajador o a los trabajadores expuestos a violencia laboral y a los factores de riesgo psicosocial, cuando: (1) existan signos o síntomas que denoten alteración a su salud y el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial así lo indique y/o (2) existan quejas de violencia laboral. Esto se deberá llevar a cabo a través de la institución de seguridad social o privada, médico o psicólogo o psiquiatra de la empresa o del centro de trabajo.
- Difundir y proporcionar información a los trabajadores sobre (1) la política de prevención de riesgos psicosociales; (2) las medidas adoptadas para combatir las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral; (3) las medidas y acciones de prevención y, en su caso, las acciones de

control de los factores de riesgo psicosocial; (4) los mecanismos para presentar quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral; (5) los resultados de: la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial (para centros de trabajo de tengan entre 16 y 50 trabajadores), y de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional (centros de trabajo de más de 50 trabajadores), y (6) las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los factores de riesgo psicosocial.

- Llevar los registros sobre los resultados de (1) la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y, tratándose de centros de trabajo de más de 50 trabajadores, de las evaluaciones del entorno organizacional; (2) las medidas de control adoptadas cuando el resultado de la identificación de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional lo señale, y (3) los resultados de los exámenes o evaluaciones clínicas practicadas a los trabajadores que se comprobó la exposición a factores de riesgo psicosocial, a actos de violencia laboral o acontecimientos traumáticos severos.

Asimismo, en cuanto a las **obligaciones de los trabajadores**, se indica que éstos deberán:

- Observar las medidas de prevención y, en su caso, de control que dispone esta Norma, así como las que establezca el patrón para: controlar los factores de riesgo psicosocial, colaborar para contar con un entorno organizacional favorable y prevenir actos de violencia laboral.
- Abstenerse de realizar prácticas contrarias al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral.
- Participar en la identificación de los factores de riesgo psicosocial y, en su caso, en la evaluación del entorno organizacional.
- Informar sobre prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y denunciar actos de violencia laboral, utilizando los mecanismos que establezca el patrón para tal efecto y/o a través de la comisión de seguridad e higiene.
- Informar por escrito al patrón directamente, a través de los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo o de la comisión de seguridad e higiene; haber presenciado o sufrido un acontecimiento traumático severo.
- Participar en los eventos de información que proporcione el patrón.
- Someterse a los exámenes o evaluaciones clínicas y/o psicológicas que determine el patrón de acuerdo con la presente Norma y/o 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 o psicólogo o psiquiatra del centro de trabajo o de la empresa.

Además, señala las disposiciones específicas y requisitos para:

- La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, y evaluación del entorno organizacional.

- Las medidas de prevención y acciones de control de los factores de riesgo psicosocial; de la violencia laboral, y promoción del entorno organizacional favorable.
- Las Unidades de verificación.
- Por último, se incorpora el procedimiento para evaluar la conformidad con la Norma, lo que dará certeza jurídica a los sujetos obligados ante las actuaciones de la propia autoridad laboral y de las unidades de verificación, acreditadas y aprobadas, conforme a lo que dispone la Ley Federal sobre Metrología y Normalización.
- Por otra parte, se prevé que una vez publicada, la Norma Oficial Mexicana entre en vigor al año siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, salvo lo dispuesto por los numerales 5.2, 5.3, 5.6, 5.8, 8.3, 8.4, 8.5, y Capítulo 7, que entrarán en vigor a los dos años siguientes a su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

**Describe la forma en que la problemática se encuentra regulada en otros países y/o las buenas prácticas internacionales en esa materia.**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), elaboró en el 2002 la R194 “Recomendación inicial sobre la lista de enfermedades profesionales”, (revisada por última vez en 2010). En ella, se incorporaron patologías de orden psíquico, categorizadas del modo siguiente:

“2.4. Trastornos mentales y del comportamiento.

2.4.1. Trastorno de estrés postraumático.

2.4.2. Otros trastornos mentales o del comportamiento no mencionados en el punto anterior cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales y el(los) trastorno(s) mental(es) o del comportamiento contraído(s) por el trabajador”.

En el año 2003 se elaboró el Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre la Violencia y el Estrés en el Trabajo en el Sector Servicios Público y Privado. Este repertorio se erige como una guía para la elaboración de respuestas prácticas en todos los ámbitos (internacional, regional, nacional, sectorial, de la empresa y del lugar de trabajo).

En 2008, la Comisión Europea estableció el pacto europeo para la salud mental y el bienestar “European Pact for Mental Health and Well-being”, el cual contiene cinco áreas prioritarias, una de las cuales corresponde a la salud mental y el bienestar en el trabajo. Allí se parte de considerar al empleo como beneficioso para la salud física y mental, y a esta última como un recurso para la productividad y la innovación tecnológica. Sin embargo, los Factores de Riesgo de la organización del trabajo pueden incrementar el ausentismo y/o generar incapacidad. Por lo tanto, se insta a mejorar la organización del trabajo, las culturas organizacionales, las prácticas de liderazgo y la conciliación de la vida familiar y laboral. También a implementar programas de valoración, prevención e intervención en los lugares de trabajo. Finalmente, realizar medidas de apoyo para la contratación, la retención, la rehabilitación y la reincorporación de gente con problemas de salud mental.

Por otra parte, como consecuencia de la Directiva 89/391/EEC, en el acuerdo básico sobre estrés relacionado al trabajo “Framework agreement on work-related stress” (2004) firmado por los interlocutores industriales europeos, se define al estrés como una

**MANIFESTACIÓN DE IMPACTO REGULATORIO**  
**NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-035-STPS-2017,**  
**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO – IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN.**  
**SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

preocupación de los trabajadores y los empleadores en tanto afecta cualquier lugar de trabajo y trabajador (independientemente del tamaño de la empresa, la actividad económica, condiciones de empleo). El objetivo del acuerdo es proveerles a los actores las bases para identificar, prevenir y manejar los problemas relacionados con estrés laboral. Especificando que no se trata de un problema de índole individual. El alto ausentismo o rotación de personal, los conflictos interpersonales frecuentes o las quejas de los trabajadores son definidos como indicadores de estrés relacionado con el trabajo. Los factores a estudiar son: Organización del trabajo (extensión de la jornada, grado de autonomía, carga cualitativa de trabajo); condiciones de trabajo y ambiente (violencia en el trabajo, ruido, calor, manejo de sustancias peligrosas); comunicación (claridad del rol, seguridad laboral, cambios en el lugar de trabajo); factores intersubjetivos (presión emocional y social, capacidad de hacer frente, apoyo social).

Algunos países de América Latina como Perú, Colombia y Chile, así como países miembros de la Unión Europea entre ellos Bélgica, Dinamarca, Alemania, España, Países Bajos y Suecia, han desarrollado programas de atención e incluso, en algunos casos, se han implementado instrumentos normativos para regular la identificación, prevención y seguimiento de los factores de riesgo psicosocial que puedan afectar la salud de los trabajadores.

En Italia, la ley sobre seguridad y salud en el trabajo de 2007 menciona explícitamente que el estrés relacionado con el trabajo debe incluirse en todas las evaluaciones de riesgos.

El Código del Trabajo de la República Checa adoptado en 2006 incluye una disposición sobre el estrés relacionado con el trabajo.

El Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo (CARIT) lanzó su campaña europea sobre los riesgos psicosociales en 2012 y, en colaboración con la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU- OSHA), ha elaborado una serie de herramientas para la inspección de los riesgos psicosociales.

Es posible que el inspector exija mejoras en la evaluación realizada a través de un requerimiento.  
Si usted no ha hecho una evaluación de riesgos que incluya riesgos psicosociales, el inspector le requerirá para que la haga en un plazo que estime adecuado y razonable.  
Posteriormente el inspector realizará una nueva inspección para controlar qué medidas se han llevado a cabo.



Comité Nacional:  
Dirección General de la Inspección  
de Trabajo y Previsión Social  
C/ Agustín de Beltrán 10, 1.  
06000-0000  
inspe@stps.gob.mx  
www.stps.gob.mx

Otros países de interés:  
Instituto Nacional de Seguridad e Higiene  
en el Trabajo  
www.instituto.nstb.tl

PSYCHOSOCIAL RISK  
ASSESSMENTS

### Evaluaciones de riesgos psicosociales

Una campaña europea de inspección, 2012



Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo,  
Committee of Senior Labour Inspectors (SLIC)  
www.slsc2012



En Dinamarca, además de la Ley de Condiciones Laborales, existe una Orden específica sobre el rendimiento en el trabajo, que establece un reglamento sobre la organización del trabajo, en el que se hace referencia al ritmo de trabajo, al trabajo monótono y repetitivo, y al trabajo en aislamiento, y establece que estos factores deben organizarse de manera que no entrañen un deterioro de la salud mental o física del trabajador.

La Ley de Salud y Seguridad en Alemania establece que el empleador debe diseñar el trabajo de modo que no signifique una amenaza para la salud física y psíquica; siendo que los riesgos laborales pueden tener su origen en las formas de trabajo, el horario, la carga laboral y la interrelación entre estos tres factores.

En los Países Bajos la Ley de Condiciones Laborales se refiere expresamente a las obligaciones del empleador con respecto al ritmo de trabajo; desde el punto de vista del control, el trabajador debe poder influir en el ritmo de trabajo, y se evitará el daño provocado por una carga laboral demasiado alta o baja.

En España, se han emitido los siguientes instrumentos no vinculatorios:

- Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.
- NTP 702: El proceso de evaluación de los riesgos psicosociales.
- Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial (edición ampliada 2015).
- Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales.
- Guía para la realización de evaluaciones ergonómicas y psicosociales (Colegio Oficial de Psicología).
- Procedimiento general de evaluación de riesgos psicosociales del INSL.
- Guía electrónica para la gestión del estrés y de los riesgos psicosociales (EU-OSHA).
- Fichas prácticas: Estrés laboral y evaluación de riesgos. Seg Salud Trabajo.
- La evaluación de riesgos psicosociales. Guía de buenas prácticas. Métodos de evaluación y sistemas.
- Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos.
- Ficha Informativa 2. ¿Cómo es el proceso de evaluación de riesgos psicosociales?
- Algunos errores en las evaluaciones de riesgo psicosocial.
- El modelo AEPA protocolo para la intervención psicosocial. Más allá de la evaluación psicosocial.
- El modelo AMIGO y la metodología PREVENLAB-PSICOSOCIAL.

En El Salvador, a partir de la ratificación del Convenio 155 de la OIT y la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, se reglamenta, mediante el Decreto 89/2012, la prevención de riesgos psicosociales. En su capítulo IV, sección VI, se establece que el empleador debe tomar las medidas para prevenir, identificar, eliminar o reducir estos riesgos mediante técnicas estandarizadas y validadas. Según el Art. 279, las acciones mínimas para prevenir y controlar los problemas detectados son: a) Medidas de gestión y

comunicación para con los trabajadores, que persigan la adecuación entre el nivel de responsabilidad y de control sobre su trabajo, así como mejora de la organización, los procesos y las condiciones del entorno laboral b) Impartir formación a los jefes de distintas áreas de trabajo, como a los trabajadores con el fin de comprender las causas de este tipo de riesgos y la manera de detectarlos y abordarlos.

En Perú, en el Decreto 005- 2012- TR que reglamenta la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. N° 29783, establece en el punto c) del artículo 33 que el empleador estará obligado a registrar en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo el monitorio de los agentes psicosociales y los factores de riesgo disergonómicos. Además en el artículo 103 se considera que existe exposición a los riesgos psicosociales cuando se perjudica la salud de los trabajadores, causando estrés y, a largo plazo, una serie de patologías clínicas como enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, músculo esqueléticas, mentales, entre otras (la sintomatología clínica debe sustentarse con un certificado médico emitido por profesionales debidamente calificados). Finalmente, en su glosario, la Ley define a la organización y ordenamiento de las labores y las relaciones laborales, incluidos los factores ergonómicos y psicosociales como un factor de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

### **III.- IMPACTO DE LA REGULACIÓN**

**¿La regulación propuesta contiene disposiciones en materia de salud humana, animal o vegetal, seguridad, trabajo, medio ambiente o protección a los consumidores?**

**Opciones:** Seguridad en el trabajo.

**Población o industria potencialmente afectada:** Todos los centros de trabajo, conforme a las reglas siguientes:

- a)** Para centros de trabajo en los que laboren hasta quince trabajadores, se debe cumplir con lo dispuesto por los numerales 5.1, 5.3, 5.5, 5.7, 8.1, y 8.2 de la Norma;
- b)** Para centros de trabajo en los que laboren entre dieciséis y cincuenta trabajadores, se tendrá que 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 esta Norma, y
- c)** Para centros de trabajo en los que laboren más de 50 trabajadores, se deberá 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 presente Norma.

**Justifique cómo la regulación puede mitigar el riesgo.**

El objetivo de la Norma es establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

Una regulación clara es más efectiva. Se puede concluir que al dar cumplimiento a la norma se mejorarán las condiciones de seguridad y salud en todos los centros de trabajo, lo que traerá como consecuencia ahorros potenciales en gastos por tratamientos médicos,

hospitalización, pago de incapacidades, así como en indemnizaciones por las reparaciones de daños a la integridad física y salud de los trabajadores, o su muerte.

**6. ¿La regulación propuesta crea, modifica o elimina trámites?**

No.

**7. Seleccione las disposiciones, obligaciones y/o acciones distintas a los trámites que correspondan a la propuesta:**

No aplica.

**¿Cuáles serían los efectos de la regulación sobre la competencia y libre concurrencia en los mercados, así como sobre el comercio nacional e internacional?**

La Norma Oficial Mexicana materia de esta manifestación de impacto regulatorio no tendrá consecuencias sobre la competencia y el comercio, en virtud de que se limita a establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

Este ordenamiento NO PREVÉ la regulación de precios, compra-venta y comercialización de bienes y servicios; NO REGULA la importación, exportación, circulación y tránsito de mercancías, Ni TAMPOCO se vincula con compromisos de nuestro País en tratados comerciales internacionales.

Por lo anterior, se ratifica que la única finalidad de la Norma Oficial Mexicana es establecer las condiciones generales que permitan salvaguardar la salud, vida e integridad física de los trabajadores que laboren en centros de trabajo, lo que no incide en la competencia y libre concurrencia de los mercados.

**Cuáles serían los efectos de la regulación propuesta sobre los precios, calidad y disponibilidad de bienes y servicios para el consumidor en los mercados?**

Como ya se ha mencionado, el objetivo de la Norma Oficial Mexicana es, exclusivamente, establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo, con el propósito de contar con las condiciones que permitan prevenir los riesgos y, de este modo, garantizar a los trabajadores el derecho a desempeñar sus labores en condiciones que protejan su salud e incrementen la productividad del centro de trabajo.

Por tal motivo, se ratifica que el objeto de la Norma Oficial Mexicana no está vinculado con el precio, calidad y disponibilidad de bienes y servicios a los consumidores.

**8. ¿La propuesta de regulación contempla esquemas que impactan de manera diferenciada a sectores o agentes económicos?**

La Norma no contempla esquemas que impacten de manera diferenciada a sectores o agentes económicos, debido a que factores de riesgo psicosocial a que están expuestos los trabajadores en los centros de trabajo son los mismos, sin importar su tipo y tamaño.

**9. Proporcione la estimación de los costos y beneficios que supone la regulación para cada particular o grupo de particulares.**

**Costos**

**1. Establecer por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales (numeral 5.1).**

**Esta política debe contemplar la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable.**

**Grupo o industria afectados**

Patrones de todos los centros de trabajo.

De acuerdo con el numeral 5.1 de la NOM-035-STPS-2017, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo - Identificación, análisis y prevención, los patrones tendrán esta obligación conforme a lo siguiente:

1. Establecer por escrito 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.
2. Implantarla, mantenerla, y difundirla en el centro de trabajo.

Esta obligación deriva del mandato previsto en el artículo 55, fracción I del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, relacionado con “definir políticas para la promoción de un Entorno Organizacional Favorable y la prevención de la Violencia Laboral”.

Para dar cumplimiento a esta obligación, **se considera que puede encomendarse al responsable de los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo y, por ende, no existirían costos adicionales por parte de las empresas, para cumplir con estas obligaciones.**

Es conveniente hacer notar, que actualmente los patrones ya tienen la obligación de cumplir con la Norma Oficial Mexicana NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Funciones y actividades, publicada en el Diario Oficial de la Federación de 22 de diciembre de 2009.

Estos servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo, son aquellos prestados por personal capacitado -interno, externo o mixto-, cuyo propósito principal es prevenir los accidentes y enfermedades de trabajo, mediante el cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo. Se entiende por internos, los prestados por el patrón o personal del centro de trabajo; externos, los prestados por personal independiente al centro de trabajo, y mixtos, los prestados tanto por personal interno como por personal independiente al centro de trabajo.

En el caso de aquellas empresas nuevas, deberán tener en cuenta que además de cumplir con esta Norma, tendrán que cumplir con la Norma Oficial Mexicana NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Funciones y actividades, por lo cual, en principio no habría mayores costos de cumplimiento.

En este orden de ideas:

El costo por establecer por escrito la 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 será de **\$631.00 pesos (en promedio)** y se realizará por única vez, conforme a lo siguiente:

Considerando que el responsable del servicio preventivo de seguridad y salud en el trabajo es un ingeniero o un médico, los costos son los siguientes:

	<b>Un Ingeniero</b>	<b>Un médico</b>
<b>Salario promedio mensual</b>	\$14,097	\$14,666
<b>Costo por hora</b>	\$55.94	\$60.10
<b>Número de personas</b>	1	1
<b>Número de semanas por mes</b>	1	1
<b>Número de días por semana</b>	1	1
<b>Horas trabajadas por día</b>	4	4
<b>Costo</b>	$55.94 \times 1 \times 1 \times 1 \times 4 =$ \$223.80 pesos	$60.10 \times 1 \times 1 \times 1 \times 4 =$ \$240.40 pesos
<b>Costo promedio</b>	\$232.00 pesos	

Implantar y mantener esta política, no tendría mayor costo de cumplimiento.

En el caso de las acciones para su difusión se considera que podría llevarse a cabo de cualquier forma. Por ejemplo, a través de folletos, boletines, y/o carteles.

<b>Costo</b>	<b>Por unidad</b>	<b>Por volumen</b>	
<b>Folletos (díptico)</b>	\$0.74	2000	\$1,499.00
	\$0.68		\$1,376.00
	\$1.00		\$2,198.00
<b>Volantes</b>	\$0.10	4000	\$399.00
	\$0.26	4000	\$1,040.00
	\$0.28	5000	\$1,389.75
<b>Carteles</b>	\$1.75	1000	\$1,750
	\$3.43	500	\$1,715.00
	\$11.39	500	\$6,694.15

Los precios varían dependiendo la calidad del material y desde luego el costo disminuye si se incrementa el número de documentos y puede incrementarse, si disminuye el número de solicitudes.

En color verde se señalan los costos más bajos.

Conforme a lo anterior, el posible costo por implementar esta obligación sería el siguiente:

El costo por establecer por escrito la 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	<b>\$232 pesos (en promedio)</b> y se realizará por única vez
Costo por realizar la difusión a través de volantes	<b>\$399 pesos</b>
Costo total	<b>\$631 pesos</b>

**2. Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial, de acuerdo con lo establecido en los numerales 5.2, 7.1, inciso a), y 7.2.**

**Grupo o industria afectados**

Centros de trabajo en los que laboren entre **dieciséis y cincuenta** trabajadores.

De acuerdo en el numeral 5.2 de la NOM-035-STPS-2017, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, los patrones de los Centros de trabajo en los que laboren entre 16 y 50 trabajadores, deberán realizar la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, incluyendo a todos los trabajadores

En términos del numeral 7.2, para llevar a cabo la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial deberán contemplarse aspectos como:

- ✓ Las condiciones en el ambiente de trabajo;
- ✓ Las cargas de trabajo;
- ✓ La falta de control sobre el trabajo;
- ✓ Las jornadas de trabajo y rotación de turnos;
- ✓ Interferencia en la relación trabajo-familia;
- ✓ Liderazgo y relaciones negativas en el trabajo, y
- ✓ La violencia laboral.

Con el propósito de facilitar esta identificación y análisis, la NOM-035-STPS-2017, contiene una Guía de Referencia II “Identificación y Análisis de los factores de riesgo psicosocial”.

Esta obligación deriva de lo previsto en el artículo 43, fracción I del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, relacionado con “identificar y analizar los puestos de trabajo con Riesgo psicosocial por la naturaleza de sus funciones o el tipo de jornada laboral”.

Para dar cumplimiento a esta obligación, **se considera que puede encomendarse al responsable de los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo y,**

**por ende, no existirían costos adicionales por parte de las empresas, para cumplir con estas obligaciones.**

Es conveniente reiterar, que actualmente los patrones ya tienen la obligación de cumplir con la Norma Oficial Mexicana NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Funciones y actividades, publicada en el Diario Oficial de la Federación de 22 de diciembre de 2009.

En este orden de ideas:

El costo por realizar la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial en el centro de trabajo que contemple las condiciones en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo; la falta de control sobre el trabajo; las jornadas de trabajo y rotación de turnos; interferencia en la relación trabajo-familia; liderazgo y relaciones negativas en el trabajo, y la violencia laboral, será de **\$2,785 pesos (en promedio)** y se realizará una vez al año, conforme a lo siguiente:

Considerando que el responsable del servicio preventivo de seguridad y salud en el trabajo es un ingeniero o un médico, los costos son los siguientes:

	<b>Un Ingeniero</b>	<b>Un médico</b>
<b>Salario promedio mensual</b>	\$14,097	\$14,666
<b>Costo por hora</b>	\$55.94	\$60.10
<b>Número de personas</b>	1	1
<b>Número de semanas por mes</b>	2	2
<b>Número de días por semana</b>	3	3
<b>Horas trabajadas por día</b>	8	8
<b>Costo</b>	$55.94 \times 1 \times 2 \times 3 \times 8 =$ \$2,685 pesos	$60.10 \times 1 \times 2 \times 3 \times 8 =$ \$2,885 pesos
<b>Costo promedio</b>	\$2,785 pesos	

**3. Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional, de conformidad con lo señalado en los numerales 5.3, 7.1, inciso b), 7.2 y 7.3, respectivamente, de la presente Norma.**

**Grupo o industria afectados**

Centros de trabajo en los que laboren más de **50 trabajadores**.

El numeral 5.3, dispone que en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, se deberá realizar la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional, la cual podrá realizarse con una muestra representativa.

En términos del numeral 7.2, para llevar a cabo la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial deberán contemplarse aspectos como:

- ✓ Las condiciones en el ambiente de trabajo;
- ✓ Las cargas de trabajo;
- ✓ La falta de control sobre el trabajo;
- ✓ Las jornadas de trabajo y rotación de turnos;
- ✓ Interferencia en la relación trabajo-familia;
- ✓ Liderazgo y relaciones negativas en el trabajo, y
- ✓ La violencia laboral.

De igual forma, a la luz del numeral 7.3, se tiene previsto que la evaluación del entorno organizacional favorable debe comprender aspectos como:

- ✓ El sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa;
- ✓ La formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas;
- ✓ La definición precisa de responsabilidades para los trabajadores;
- ✓ La participación proactiva y comunicación entre el patrón, sus representantes y los trabajadores;
- ✓ La distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares, y
- ✓ La evaluación y el reconocimiento del desempeño.

Esta obligación deriva de lo previsto en el artículo 43, fracción I del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, relacionado con “identificar y analizar los puestos de trabajo con Riesgo psicosocial por la naturaleza de sus funciones o el tipo de jornada laboral”. De igual forma se sustenta en el artículo 55 fracción III del citado Reglamento que establece “realizar evaluaciones del Entorno Organizacional Favorable, tratándose de Centros de Trabajo que tengan más de 50 trabajadores”.

A efecto de facilitar la identificación y evaluación en este tipo de centros de trabajo, la NOM-035-STPS-2017, contendrá una Guía de Referencia III “Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, y evaluación del entorno organizacional en los centros de trabajo”.

Para dar cumplimiento a esta obligación, **se considera que puede encomendarse al responsable de los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo y, por ende, no existirían costos adicionales por parte de las empresas, para cumplir con estas obligaciones.**

Es conveniente reiterar, que actualmente los patrones ya tienen la obligación de cumplir con la Norma Oficial Mexicana NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Funciones y actividades, publicada en el Diario Oficial de la Federación de 22 de diciembre de 2009.

En este orden de ideas:

El costo por realizar la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial que contemple aspectos como las condiciones en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo; la falta de control sobre el trabajo; las jornadas de trabajo y rotación de turnos

que exceden lo establecido en la Ley Federal del Trabajo; interferencia en la relación trabajo-familia; liderazgo negativo y relaciones negativas en el trabajo, y la violencia laboral; así como por realizar la evaluación del entorno organizacional favorable en el centro de trabajo, que comprenda el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores; la participación proactiva y comunicación entre el patrón, sus representantes y los trabajadores; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño, será de **\$9,283.00 pesos (en promedio)** y se realizará una vez al año, conforme a lo siguiente:

Considerando que el responsable del servicio preventivo de seguridad y salud en el trabajo es un ingeniero o un médico, los costos son los siguientes:

	<b>Un Ingeniero</b>	<b>Un médico</b>
<b>Salario promedio mensual</b>	\$14,097	\$14,666
<b>Costo por hora</b>	\$55.94	\$60.10
<b>Número de personas</b>	2	2
<b>Número de semanas por mes</b>	2	2
<b>Número de días por semana</b>	5	5
<b>Horas trabajadas por día</b>	8	8
<b>Costo</b>	$55.94 \times 2 \times 2 \times 5 \times 8 =$ \$8,950.00 pesos	$60.10 \times 2 \times 2 \times 5 \times 8 =$ \$9,616.00 pesos
<b>Costo promedio</b>	\$9,283.00 pesos	

- 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 actos de violencia laboral, con base en lo dispuesto por el Capítulo 8 de la presente Norma. (numeral 5.4).**

**Grupo o industria afectados**

Patrones de todos los centros de trabajo.

De acuerdo con el numeral 5.4 de la NOM-035-STPS-2017, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención **los patrones tendrán la obligación de adoptar:**

- Las medidas para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial;
- Promover el entorno organizacional favorable, y
- Atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral.

Para tal efecto, en el Capítulo 8 de la Norma se señalan las medidas de prevención y acciones de control siguientes:

I. 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 **(8.1)**:

- 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.

En términos del numeral 8.2, estas acciones deberán considerar aspectos relacionados con: el liderazgo y las relaciones en el trabajo; las cargas de trabajo; control de trabajo; apoyo social; el equilibrio en la relación trabajo-familia; reconocimiento en el trabajo; prevención de la violencia laboral: información y comunicación que se proporciona a los trabajadores y capacitación y adiestramiento que se proporciona a los trabajadores.

Conforme al numeral 8.3, se propone que aquellos centros de trabajo, cuyo resultado de las evaluaciones, y conforme a los criterios establecidos en el método aplicado, determinen la necesidad de desarrollar acciones de control, implementen un Programa que incluya las áreas de trabajo y/o los trabajadores sujetos al programa; el tipo de acciones (de Primer, Segundo o Tercer Nivel<sup>2</sup>) y las medidas de control que deberán adoptarse; las fechas programadas para su realización; el control de los avances de la implementación del programa; la evaluación posterior a la aplicación de las medidas de control, en su caso, y el responsable de su ejecución.

- 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.

---

<sup>2</sup> El numeral 8.5 señala que el tipo de acciones deberá realizarse, en tres niveles:

**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.

**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), así como reforzar el apoyo social, y/o

**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, que deberán ser realizadas invariablemente por un médico, psicólogo o psiquiatra según corresponda.

Esta obligación deriva de lo previsto en el artículo 43, fracción III del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, relacionado con “adoptar las medidas preventivas pertinentes para mitigar los Factores de Riesgo Psicosocial”. De la misma forma, deriva de lo señalado en el artículo 55, fracción II y IV, los cuales disponen “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 “adoptar las medidas preventivas pertinentes para combatir las prácticas opuestas al Entorno Organizacional Favorable y actos de Violencia Laboral”.

Para dar cumplimiento a esta obligación, **se considera que puede encomendarse al responsable de los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo y, por ende, no existirían costos adicionales por parte de las empresas, para cumplir con estas obligaciones.**

Es conveniente reiterar, que actualmente los patrones ya tienen la obligación de cumplir con la Norma Oficial Mexicana NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Funciones y actividades, publicada en el Diario Oficial de la Federación de 22 de diciembre de 2009.

En este orden de ideas los costos serían los siguientes:

- a) Establecer acciones, mediante un Programa para la atención de los factores de riesgo psicosocial, que impulsen el apoyo social, la difusión de la información y la capacitación, será de **\$1,486.13 pesos (en promedio) por cada trabajador**, al llevarse a cabo una vez al año, conforme a lo siguiente:

Considerando que el responsable del servicio preventivo de seguridad y salud en el trabajo es un médico, los costos son los siguientes:

	<b>Un psicólogo</b>	<b>Un médico</b>
<b>Salario promedio mensual</b>	\$9,510	\$14,666.00
<b>Costo por hora</b>	\$38.97	\$60.10
<b>Número de personas</b>	1	1
<b>Número de semanas por mes</b>	1	1
<b>Número de días por semana</b>	5	5
<b>Horas trabajadas por día</b>	6	6
<b>Costo</b>	$38.97 \times 1 \times 1 \times 5 \times 6 =$ \$1,169.26 pesos	$60.10 \times 1 \times 1 \times 5 \times 6 =$ \$1,803.00 pesos
<b>Costo promedio</b>	\$1,486.13 pesos	

Se ha señalado también el costo que implicaría contar con un psicólogo, en caso de que se deseara contratar para atender este tema.

- b) El costo por **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, será de **\$326.78 pesos (en promedio) por cada trabajador**, al llevarse a cabo una vez al año, conforme a lo siguiente:

Considerando que el responsable del servicio preventivo de seguridad y salud en el trabajo pudiera ser un médico. Desde luego, en esta actividad particular, pudiera participar también un ingeniero o un abogado.

	<b>Un Ingeniero</b>	<b>Un médico</b>	<b>Un abogado</b>
<b>Salario promedio mensual</b>	\$14,097.00	\$14,666.00	\$11,554.00
<b>Costo por hora</b>	\$55.94	\$60.10	\$47.35
<b>Número de personas</b>	1	1	1
<b>Número de semanas por mes</b>	1	1	1
<b>Número de días por semana</b>	1	1	1
<b>Horas trabajadas por día</b>	6	6	6
<b>Costo</b>	55.94 x 1 x 1 x 1 x 6 = \$335.64 pesos	60.10 x 1 x 1 x 1 x 6 = \$360.60 pesos	47.35 x 1 x 1 x 1 x 6 = \$248.1 pesos
<b>Costo promedio</b>	\$326.78 pesos		

- 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, será de **\$696.24 pesos (en promedio) por cada trabajador**, al llevarse a cabo una vez al año, conforme a lo siguiente:

Considerando que el responsable del servicio preventivo de seguridad y salud en el trabajo es un ingeniero o un médico, los costos son los siguientes:

	<b>Un Ingeniero</b>	<b>Un médico</b>
<b>Salario promedio mensual</b>	\$14,097.00	\$14,666.00
<b>Costo por hora</b>	\$55.94	\$60.10
<b>Número de personas</b>	1	1
<b>Número de semanas por mes</b>	1	1
<b>Número de días por semana</b>	2	2
<b>Horas trabajadas por día</b>	6	6
<b>Costo</b>	55.94 x 1 x 1 x 2 x 6 = \$671.28 pesos	60.10 x 1 x 1 x 2 x 6 = \$721.20 pesos

<b>Costo promedio</b>	\$696.24 pesos
-----------------------	----------------

El costo total sería de:

	Por actividad	Costo promedio
Establecer acciones, mediante un Programa, para la prevención de los factores de riesgo psicosocial que impulsen el apoyo social, la difusión de la información y la capacitación		\$1486.13
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		\$326.78
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		\$696.24
	Total	\$2,509.15

**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. (numeral 5.5).**

**Grupo o industria afectados**

Patrones de todos los centros de trabajo.

De acuerdo con el numeral 5.5, de la NOM-035-STPS-2017, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, los patrones tendrán la obligación de identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y, a su vez canalizarlos para su atención a la institución de seguridad social o privada, o al médico del centro de trabajo.

Esta obligación deriva de lo previsto en el artículo 43, fracción II del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, relacionado con “identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral, y valorarlos clínicamente”.

A efecto de facilitar la evaluación, la NOM-035-STPS-2017, contiene una Guía de Referencia I “Ejemplo de cuestionario para identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos”, que si bien no es obligatoria, se considera que es un complemento para la mejor comprensión, toda vez que contiene un

cuestionario que permite identificar a los trabajadores que han sido sujetos a acontecimientos traumáticos severos y que requieren valoración clínica.

Para dar cumplimiento a esta obligación, **se considera que puede encomendarse al responsable de los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo y, por ende, no existirían costos adicionales por parte de las empresas, para cumplir con estas obligaciones.**

Es conveniente reiterar, que actualmente los patrones ya tienen la obligación de cumplir con la Norma Oficial Mexicana NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Funciones y actividades, publicada en el Diario Oficial de la Federación de 22 de diciembre de 2009.

En este orden de ideas:

El costo por realizar la identificación de 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, será de **\$58.02 pesos (en promedio) por cada trabajador**, al llevarse a cabo una vez al año.

Desde luego los costos disminuyen al aplicarse el cuestionario por grupo de trabajadores. Por ejemplo, en un grupo de 15 trabajadores, podría implicar tres horas de trabajo, es decir **\$174.06 pesos (en promedio)**.

Considerando que el responsable del servicio preventivo de seguridad y salud en el trabajo es un ingeniero o un médico, los costos son los siguientes:

	<b>Un Ingeniero</b>	<b>Un médico</b>
<b>Salario promedio mensual</b>	\$14,097	\$14,666
<b>Costo por hora</b>	\$55.94	\$60.10
<b>Número de personas</b>	1	1
<b>Número de semanas por mes</b>	0	0
<b>Número de días por semana</b>	1	1
<b>Horas trabajadas por día</b>	1	1
<b>Costo</b>	$55.94 \times 0 \times 1 \times 1 \times 1 =$ \$ 55.94 pesos	$60.10 \times 0 \times 1 \times 1 \times 1 =$ \$60.10 pesos
<b>Costo promedio</b>	\$58.02pesos	

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 de 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.

### **Grupo o industria afectados**

Patrones de todos los centros de trabajo.

De acuerdo con el numeral 5.6 de la NOM-035-STPS-2017, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, se deberán practicar exámenes o evaluaciones clínicas y/o psicológicas solamente al trabajador o a los trabajadores, cuando se reúnan las siguientes condiciones:

1. Que estén expuestos a violencia laboral y a los factores de riesgo psicosocial.

La Norma define como violencia laboral a los actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud.

Por su parte, conceptualiza como Factores de Riesgo Psicosocial a los que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.

Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.

2. Que existan signos o síntomas que denoten alteración a su salud.
3. Que el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y/o existan quejas de violencia laboral.

Además, prevé que los exámenes o evaluaciones clínicas y/o psicológicas se deberán realizar a través:

- De la institución de seguridad social, o
- De la institución privada, o
- El médico o psicólogo o psiquiatra de la empresa o del centro de trabajo.

Esta obligación deriva de lo previsto en el artículo 43, fracción IV del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, relacionado con “practicar exámenes o evaluaciones clínicas al Personal Ocupacionalmente Expuesto a Factores de Riesgo Psicosocial, según se requiera”.

Para dar cumplimiento a esta obligación, **se considera que deben tenerse en cuenta las siguientes posibilidades:**

- ✓ Si los exámenes o evaluaciones clínicas y/o psicológicas se realizan a través de la institución de seguridad social, a la cual estuvieran afiliados los trabajadores, no tendría ningún costo para los patrones.
- ✓ Si los exámenes o evaluaciones clínicas y/o psicológicas se realizan a través de la institución privada, los costos podrían oscilar entre:

	<b>Un médico</b>	<b>Un Psicólogo</b>	<b>Un Psiquiatra</b>
<b>Costo de consulta IMSS (si no está afiliado)</b>	\$674.00 a \$1,704.00	\$547.00	\$547.00
<b>Instituto Nacional de Psiquiatría</b>			\$125.00 1er. Consulta El pago del servicio posterior será de acuerdo con la clasificación socioeconómica.
<b>Costo de consulta Seguro Popular</b>	Afiliación sin costo	Afiliación sin costo	
<b>Costo de consulta Hospital ABC</b>	\$1,000 a \$1,500	\$1,000 a \$1,500	\$1,000 a \$1,500
<b>Costo de consulta</b>	\$30.00 a \$600.00	\$50.00 a \$600.00	\$200.00 a \$800.00

- ✓ Si los exámenes o evaluaciones clínicas y/o psicológicas se realizan a través del médico o, en caso de que se cuente con un psicólogo o psiquiatra de la empresa o del centro de trabajo, no existirían costos adicionales para el patrón, sin embargo, los costos por la realización de estas actividades serían las siguientes:

	<b>Un médico</b>	<b>Un psicólogo</b>
<b>Salario promedio mensual</b>	\$14,666	\$9,510
<b>Costo por hora</b>	\$60.10	\$38.97
<b>Número de personas</b>	1	1
<b>Número de semanas por mes</b>	1	1
<b>Número de días por semana</b>	1	1
<b>Horas trabajadas por día</b>	1	3
<b>Costo:</b>	$60.10 \times 1 \times 1 \times 1 \times 1 =$ \$60.10 pesos	$38.97 \times 1 \times 1 \times 1 \times 3 =$ \$116.91 pesos
<b>Costo de ambos</b>	\$177.01 pesos	

**7. Difundir y proporcionar información a los trabajadores sobre (numeral 5.7):**

- 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 de 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.

**Grupo o industria afectados**

Patrones de todos los centros de trabajo.

Para dar cumplimiento a la obligación prevista en el numeral 5.7 de la NOM-035-STPS-2017, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención los patrones tendrán que 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 de 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.

Esta obligación deriva del mandato previsto en los artículos 43, fracción V, así como 55, fracción V del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, relacionado con “informar a los trabajadores sobre las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los Factores de Riesgo Psicosocial”, y difundir entre los trabajadores las políticas para la promoción de un Entorno Organizacional Favorable y la prevención de la Violencia Laboral; los resultados de las evaluaciones del Entorno Organizacional, así como las medidas adoptadas para combatir las prácticas opuestas al Entorno Organizacional Favorable y actos de Violencia Laboral”.

Para dar cumplimiento a esta obligación, **se considera que puede encomendarse al responsable de los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo y, por ende, no existirían costos adicionales por parte de las empresas, para cumplir con estas obligaciones.**

En este orden de ideas:

El costo por realizar las acciones de difusión de la información mencionada en este numeral a los trabajadores será de **\$457.02 pesos (en promedio)** y se realizará una vez al año.

Desde luego existe la posibilidad de que los patrones solamente realicen la difusión, cuanto se imparta la capacitación a los trabajadores.

Considerando que el responsable del servicio preventivo de seguridad y salud en el trabajo es un ingeniero o un médico, los costos son los siguientes:

	<b>Un Ingeniero</b>	<b>Un médico</b>
<b>Salario promedio mensual</b>	\$14,097	\$14,666
<b>Costo por hora</b>	\$55.94	\$60.10
<b>Número de personas</b>	1	1
<b>Número de semanas por mes</b>	1	1
<b>Número de días por semana</b>	1	1
<b>Horas trabajadas por día</b>	1	1
<b>Costo:</b>	$55.94 \times 1 \times 1 \times 1 \times 1 =$ \$55.94 pesos	$60.10 \times 1 \times 1 \times 1 \times 1 =$ \$60.10 pesos
<b>Costo promedio</b>	\$58.02 pesos	

Implantar y mantener esta política, no tendría mayor costo de cumplimiento.

En el caso de las acciones para su difusión se considera que podría llevarse a cabo de cualquier forma. Por ejemplo, a través de folletos, boletines, y/o carteles.

<b>Costo</b>	<b>Por unidad</b>	<b>Por volumen</b>	
<b>Folletos (díptico)</b>	\$0.74	2000	\$1,499.00
	\$0.68		\$1,376.00
	\$1.00		\$2,198.00
<b>Volantes</b>	\$0.10	4000	\$399.00
	\$0.26	4000	\$1,040.00
	\$0.28	5000	\$1,389.75
<b>Carteles</b>	\$1.75	1000	\$1,750
	\$3.43	500	\$1,715.00

	\$11.39	500	\$6,694.15
--	---------	-----	------------

Los precios varían dependiendo la calidad del material y desde luego el costo disminuye si se incrementa el número de documentos y puede incrementarse, si disminuye el número de solicitudes.

En color verde se señalan los costos más bajos.

Conforme a lo anterior, el posible costo por implementar esta obligación sería el siguiente:

El costo por la difusión (horas/hombre).	<b>\$58.02 pesos</b>
Costo por realizar la difusión a través de volantes	<b>\$399.00 pesos</b>
Costo total	<b>\$457.02 pesos</b>

**8. Llevar los registros sobre (Numeral 5.8):**

- 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 de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional lo señale, y
- c)** Los nombres de los trabajadores a los que se les practicaron los exámenes o evaluaciones clínicas practicadas a los trabajadores que se comprobó la exposición a factores de riesgo psicosocial, a actos de violencia laboral o acontecimientos traumáticos severos.

**Grupo o industria afectados**

Patrones de todos los centros de trabajo con más de 15 trabajadores.

De acuerdo con el numeral 5.8 de la NOM-035-STPS-2017, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, se prevé que el patrón documente 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 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 practicadas a los trabajadores que se comprobó la exposición a factores de riesgo psicosocial, a actos de violencia laboral o acontecimientos traumáticos severos.

Esta obligación deriva de lo previsto en los artículos 43, fracción VI y 55, fracción VI del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, relacionado con llevar los registros sobre las medidas preventivas adoptadas y los resultados de las evaluaciones del Entorno Organizacional Favorable, así como de los exámenes o evaluaciones clínicas.

Para dar cumplimiento a esta obligación, **se considera que puede encomendarse al responsable de los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo y, por ende, no existirían costos adicionales por parte de las empresas, para cumplir con estas obligaciones.**

Es conveniente reiterar, que actualmente los patrones ya tienen la obligación de cumplir con la Norma Oficial Mexicana NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Funciones y actividades, publicada en el Diario Oficial de la Federación de 22 de diciembre de 2009.

En este orden de ideas, el costo por llevar los registros, será de **\$116.06 pesos (en promedio).**

Considerando que el responsable del servicio preventivo de seguridad y salud en el trabajo es un ingeniero o un médico, los costos son los siguientes:

	<b>Un Ingeniero</b>	<b>Un médico</b>
<b>Salario promedio mensual</b>	\$14,097	\$14,666
<b>Costo por hora</b>	\$55.94	\$60.10
<b>Número de personas</b>	1	1
<b>Número de semanas por mes</b>	1	1
<b>Número de días por semana</b>	1	1
<b>Horas trabajadas por día</b>	2	2
<b>Costo:</b>	$55.94 \times 1 \times 1 \times 1 \times 2 =$ \$111.88 pesos	$60.10 \times 1 \times 1 \times 1 \times 2 =$ \$120.20 pesos
<b>Costo promedio</b>	\$116.04 pesos	

#### Resumen de costos

Se hace notar que los costos señalados son por cada concepto, lo cual no implica que necesariamente se deban acumular, y aunque si bien se han hecho cálculos de modo mensual y anual, incluso por unidad, estos pueden variar de conformidad con la planeación que realice cada empresa.

<b>Costo de implementación de la Norma Oficial Mexicana</b>					
<b>Artículo</b>	<b>Concepto</b>	<b>Horas/Hombre</b>	<b>Costo aproximado por implementación en pesos</b>		
			<b>Por única vez</b>	<b>Anual</b>	<b>Total</b>
5.1	Establecer por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales.	4	\$631.00	----	\$631.00

**MANIFESTACIÓN DE IMPACTO REGULATORIO**  
**NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-035-STPS-2017,**  
**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO – IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN.**  
**SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

<b>Costo de implementación de la Norma Oficial Mexicana</b>					
Artículo	Concepto	Horas/ Hombre	Costo aproximado por implementación en pesos		
			Por única vez	Anual	Total
5.2 y 7.1, inciso a), y 7.2.	Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial, tratándose de centros de trabajo que tengan entre 16 y 50 trabajadores.	80	----	\$2,785.00	\$2,785.00
5.3 y 7.1, inciso b), 7.2 y 7.3	Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional, tratándose de centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores.	160	----	\$9,283.00	\$9,283.00
5.4 y 8	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 actos de violencia laboral.	48	----	\$2,509.15	\$2,509.15
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.	1	----	\$174.06	\$174.06
5.6	Practicar exámenes o evaluaciones clínicas y/o psicológicas al trabajador o a los trabajadores expuestos a violencia laboral y a los factores de riesgo psicosocial, cuando existan signos o síntomas que denoten alteración a su salud y el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial así lo indique y/o existan quejas de violencia laboral.	4	----	\$177.01	De \$177.01 a \$481.94
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;	1	----	\$457.02	\$457.02

**MANIFESTACIÓN DE IMPACTO REGULATORIO**  
**NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-035-STPS-2017,**  
**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO – IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN.**  
**SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

<b>Costo de implementación de la Norma Oficial Mexicana</b>					
Artículo	Concepto	Horas/ Hombre	Costo aproximado por implementación en pesos		
			Por única vez	Anual	Total
	e) Los resultados de: la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial para los centros de trabajo de 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 de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional lo señale, y c) Los nombres de los trabajadores a los que se les practicaron los exámenes o evaluaciones clínicas practicadas a los trabajadores que se comprobó la exposición a factores de riesgo psicosocial, a actos de violencia laboral o acontecimientos traumáticos severos.	2		\$116.04	\$116.04

Desde luego habrá que tener en cuenta que los costos dependerán del tamaño de empresa, puesto que de eso depende el cumplimiento de las obligaciones que tienen:

- Para centros de trabajo en los que laboren hasta quince trabajadores, se debe cumplir con lo dispuesto por los numerales 5.1, 5.3, 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, se tendrá que 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 esta Norma, y
- Para centros de trabajo en los que laboren más de 50 trabajadores, se deberá 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 presente Norma.

### **Beneficios de la prevención y control de los factores de riesgo psicosocial**

Como consecuencia de los importantes cambios en las organizaciones y de los procesos de globalización actual, la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa, haciendo necesaria su identificación, evaluación y control, a fin de evitar las consecuencias asociadas para la salud y la seguridad en el trabajo.

Los trastornos mentales son los responsables de, aproximadamente, el 11% de la carga de la enfermedad en términos de consumo de recursos, discapacidades laborales e impacto en la calidad de vida de los pacientes. Se prevé que esta proporción aumente hasta casi un 15% en 2020, por lo que la aplicación de medidas de prevención, intervenciones o tratamientos para los trastornos mentales será cada vez más necesaria.

La reducción del estrés laboral y de los riesgos psicosociales no es sólo una obligación moral, sino también un imperativo legal. Justifican asimismo la reducción del estrés con sólidos argumentos económicos.

Por un lado, un entorno de trabajo saludable y seguro es la mejor garantía del rendimiento laboral, de la salud de sus empleados y de la motivación e implicación organizacional. La pérdida de calidad del trabajo entraña costos a veces difíciles de observar a corto plazo, pero siempre presentes a medio y largo plazo y, por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo. Todo lo cual a través de percepciones y experiencias puede influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Los riesgos psicosociales son contextos laborales que habitualmente dañan la salud en el trabajador de forma importante, aunque en cada trabajador los efectos puedan ser diferenciales. En este sentido, los hechos, situaciones o contextos que se propongan como riesgos psicosociales laborales tienen que tener una clara probabilidad de dañar a la salud física, social o mental del trabajador y hacerlo de forma importante.

### **Disminución de los costos estimados por enfermedades y alteraciones relacionadas con los factores de riesgo psicosocial**

Una de las prioridades es avanzar en la mejora de la información y análisis científicos rigurosos que pongan en evidencia la magnitud de los costos que provoca la falta de atención a los riesgos psicosociales.

Esto ha sido así desde el convencimiento de que tal evaluación posibilita obtener una visión cuantitativa de la importancia de la existencia de un entorno de trabajo libre de estos riesgos y documentar los potenciales beneficios de su prevención eficiente tanto a nivel público, como individual y empresarial: La evaluación de riesgos psicosociales implica conocer y valorar los aspectos que influyen en la salud de los trabajadores antes de tomar las acciones de intervención permitiendo estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, con información suficiente para tomar decisiones apropiadas sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en el caso, sobre el tipo de medidas que debe adoptarse.

Se han estudiado los efectos negativos del trabajo sobre la salud física y mental de las personas, con lo que se ve la otra cara de la moneda, en el sentido de que el trabajo no sólo trae consigo satisfacción material y subjetiva, sino también genera desgaste y enfermedades. Entre esos efectos se pueden ver la fatiga, la monotonía, el estrés, los efectos del trabajo nocturno y la rotación de turnos, que dañan física, psicológica y socialmente al trabajador, incluso promoviendo estilos de vida no saludables, con mayor consumo de tabaco y alcohol, y también

violencia doméstica y desintegración familiar, lo que genera un concepto negativo de bienestar subjetivo.

#### **a) Desde el punto de vista público**

El diseño e implementación de programas de prevención de riesgos en el trabajo es un tema central de la política laboral. Sin embargo, otorgar servicios de salud en el trabajo no es el único objetivo de esta política. Por ello, para la asignación eficiente de recursos, es de importancia decisiva disponer de estimaciones del costo asociado a los distintos riesgos laborales, en general, y riesgos psicosociales, en particular, que arrojen luz para la toma de decisiones en este campo.

Las repercusiones sobre la salud de tales riesgos son asistidas en su mayor parte por el Sistema de Seguridad Social, con su consecuente efecto sobre los presupuestos nacionales. Sin embargo, resulta insuficiente la atención del sector salud y de la seguridad social para atender la demanda de la problemática que afecta a la sociedad y a los trabajadores sobre los riesgos psicosociales, entre otros factores, insuficiente personal especializado, falta de política pública que atienda estos riesgos y su problemática en conjunto. Tal hecho surge como consecuencia de que las patologías, tanto físicas como psíquicas, derivadas de estos riesgos que sufren los trabajadores siguen sin ser reconocidas como enfermedades de trabajo, con el consiguiente desplazamiento de costos hacia los sistemas de protección social y, en definitiva, hacia los ciudadanos.

#### **b) En el ámbito individual**

La conservación de una condición saludable es también una importante aspiración de cualquier trabajador. Pero tampoco la salud en el trabajo es la única aspiración personal. Ésta podría ser, por ejemplo, la retribución monetaria obtenida como contraprestación al trabajo realizado. Por ello, vuelve a ser de gran relevancia para la asignación de recursos personales que los trabajadores cuenten con estimaciones del valor monetario de los distintos riesgos laborales cuya presencia puede reducir su bienestar. Tales estimaciones servirían de apoyo para la toma de decisiones individuales en la esfera laboral, como la de aceptar o no un determinado empleo o la de dejar el actual.

El trabajo es inherente al ser humano, y siempre ha formado parte de su historia, mejorando su calidad de vida y llevándolo a asumir funciones de acuerdo con sus capacidades y competencias para cubrir la mayoría de las necesidades esenciales del ser humano, entre ellas vivienda, alimentación, vestuario, educación. Ello, a su vez, marca las diferencias culturales y sociales existentes en el mundo.

Se trataría, por tanto, de contribuir a aumentar la sensibilización y concienciación de los trabajadores sobre la existencia e importancia de los riesgos de origen psicosocial. Tales estimaciones de costo constituirían un refuerzo de cara a la realización de acciones formativas destinadas a ofrecer estrategias de afrontamiento al trabajador.

#### **c) Desde el punto de vista empresarial**

El análisis de costos puede ayudar a demostrar que “una buena seguridad y salud es un buen negocio”, una buena inversión a nivel de empresa, puesto que la prevención de los riesgos psicosociales no sólo reduce costos, en términos de ausentismo, presentismo, rotación de personal, etc., sino que también contribuye a mejorar el desempeño de las organizaciones.

Sin duda, este punto resulta crucial. Es necesario promover el conocimiento sobre los costos derivados de la falta de atención a los riesgos psicosociales, señalando que el verdadero volumen

proviene de costos ocultos o indirectos que esconden la mayor parte de su volumen. El ahorro de tales costos constituiría un incentivo potencial para un cambio en la asignación de recursos por parte de las empresas y organizaciones, hacia un modelo de prevención, que funcionaría en paralelo con otras fuentes motivadoras externas de carácter coercitivo.

El impacto económico de las enfermedades incluye fundamentalmente dos tipos de costos: en primer lugar, los denominados costos sanitarios o directos, que incluyen la factura de los servicios médicos utilizados en el diagnóstico y tratamiento de la enfermedad; en segundo lugar, los costos indirectos, en los que se integran las pérdidas de productividad laboral causadas por la mortalidad prematura derivada de dichas enfermedades, así como las causadas por las bajas laborales correspondientes (temporales y permanentes). La mayoría (83%) de los costos para la sociedad son por ausentismo laboral y discapacidad, causada principalmente por trastornos musculoesqueléticos (43%) y enfermedades mentales (40%).

Se piensa que los riesgos psicosociales son la causa de entre un 50 y un 60% de todas las jornadas de trabajo perdidas, mientras que se estima que los trastornos de salud mental costarán a la Unión Europea 240,000 millones de euros al año en 2004. La mayoría de estos costos (55%) se relaciona con los costos indirectos, que ascendieron a 133 mil millones de euros. Las empresas que son conscientes de la estrecha relación existente entre los riesgos psicosociales y las elevadas tasas de ausentismo son mucho más propensas a realizar importantes esfuerzos para abordar estos riesgos.

El informe realizado por el Foro Económico Mundial junto con la Facultad de Salud Pública de Harvard en 2011, analizó el impacto económico de las enfermedades crónicas más frecuentes: el cáncer, los trastornos cardiovasculares, las enfermedades respiratorias y los trastornos mentales, y estimó su carga económica para los próximos 20 años. Consideradas globalmente, estas enfermedades crónicas supondrían un costo acumulado mundial de 47 billones de dólares durante el período comprendido entre el año 2011 y el 2030, siendo los trastornos mentales responsables de 6 billones de dólares en las próximas dos décadas, lo que equivale al 1.3% del PIB mundial.

En 2002, la Comisión Europea informó que el costo anual del estrés relacionando con el trabajo en 15 de los países de la Unión Europea era de 20,000 millones de euros al año. En 2005, se perdieron más de 70 millones de días al año por problemas de salud mental en el Reino Unido. El estrés relacionado con el trabajo, la depresión y la ansiedad aumentaron los costos de tratamiento y compensación de Gran Bretaña que se excedieron en 530 millones de libras esterlinas. En Francia se ha estimado que el costo para la sociedad del estrés laboral se sitúa entre el 10% y el 20% de todos los gastos por accidentes de trabajo.

El costo total de las enfermedades mentales se ha estimado en 7,019 millones de euros en el 2002, de los que los costos médicos directos representan 39.6% y suponen al menos un 7.3% del total del gasto sanitario público para ese año. En cuanto a los costos médicos directos, los gastos más llamativos son las hospitalizaciones (19.1% del costo total estimado) y medicamentos (15.6%). En conjunto, los costos totales representaron cerca del 1% del PIB español en 2002.

Las condiciones de comorbilidad es decir la existencia de dos o más situaciones médicas o procesos de enfermedad en un trabajador pueden incrementar o agravar el desarrollo de las enfermedades preexistentes, así mismo la presencia de factores comunes modificables, tabaquismo, obesidad, inactividad física y dietas no saludables también podrán incrementar el proceso de enfermedad. Un ejemplo de esto es la depresión que puede tener un impacto muy

importante en el riesgo de diabetes y sus complicaciones debido a poco apego a los tratamientos y efectos acumulativos de respuesta al estrés. Por ello es importante reconocer todas las condiciones que pueden contribuir al sufrimiento, a la muerte prematura, a la discapacidad laboral en el grupo de trabajadores estudiados.

Las comorbilidades tienen un impacto muy importante en los sistemas de salud como lo muestra un reporte estadístico (*Statistics Canadá 2008*). Por ejemplo, el 75% de canadienses de más de 65 años tienen al menos una condición crónica y uno de cada tres reporta tener 3 o más condiciones médicas crónicas (casi siempre hipertensión). En suma, este grupo de comorbilidad tiene un porcentaje de 6 prescripciones médicas (el doble de muchos de los adultos mayores con una condición crónica) y le cuesta al sistema de salud canadiense el 40% de sus gastos en aquellos de más de 65 años.

Los datos de comorbilidad en países subdesarrollados no existen, pero no hay razón para pensar que las comorbilidades pueden ser menos prevalentes en aquellos países que en los de altos ingresos económicos. Por ello se considera necesario cuando se realicen los estudios en las industrias y en las poblaciones de trabajadores considerar la comorbilidad de enfermedades mentales con otras condiciones como cáncer, enfermedad cardiovascular, diabetes para tratar de entender la magnitud de los costos.

En cuanto a los costos de enfermedades mentales existe una laguna muy importante en países de bajo y de medianos ingresos económicos, en comparación con países como Estados Unidos, Australia y Reino Unido, de acuerdo con la OMS menos del 70% de todos los países tienen programas de salud y muy pocos de ellos han desarrollado presupuestos para la salud mental dentro de sus Sistemas Nacionales de Salud (OMS 2003 ,2005) sin embargo la pérdida de productividad y el efecto social de la enfermedad mental es muy importante en el mundo entero. La OMS estima que el 25% de los pacientes que utilizan algún sistema de salud sufren de algún trastorno mental, neurológico o de la conducta no diagnosticado y no tratado y estima que estos países subdesarrollados designan menos del 1% de su sistema de salud para la atención de la salud mental.

Como conclusión los estudios realizados y presentados en el Foro Económico Mundial en el 2011, demostraron que los costos de las enfermedades mentales son muy altos y que estos costos están creciendo en la población incrementándose en las siguientes dos décadas. Las pérdidas de la productividad debido a la discapacidad o muerte son sustanciales debido a que las enfermedades son crónicas de larga duración y que requieren manejo y tratamiento por largo tiempo, lo cual contribuye al ausentismo, presentismo, discapacidad y provocando que las personas sean invalidadas o se retiren de la fuerza de trabajo prematuramente pues el impacto en la productividad es notable.

### **El efecto de los factores de riesgo psicosocial en la productividad de las empresas**

Las consecuencias negativas de los riesgos psicosociales no afectan sólo a la salud física y mental de los trabajadores, sino al mismo funcionamiento de la organización y la empresa. Los riesgos psicosociales son riesgos para las empresas y organizaciones que repercuten sobre sus niveles de funcionalidad, productividad, eficacia y eficiencia. Los riesgos psicosociales, como el conjunto de riesgos para la salud en el trabajo, no son ajenos a la línea de negocio de la organización, sino que la afecta internamente, disminuyendo sus posibilidades. La salud en el trabajo es parte de la salud global de la empresa, incluida la económica.

No es sorprendente que los riesgos psicosociales sean los principales causantes de las pérdidas de producción en el lugar de trabajo. Un número creciente de estudios muestran que la

enfermedad mental es la principal causa de ausentismo laboral, incapacidades laborales de corta duración, incapacidades laborales de larga duración, jubilación anticipada o pensión de invalidez.

Los riesgos psicosociales no sólo afectan a la producción, debido a la pérdida de empleo, el ausentismo y la jubilación anticipada. Podrían ser también responsables de los malos resultados en el lugar de trabajo o de las pérdidas de productividad. La Organización Mundial de la Salud ha comunicado que los problemas de salud mental y las enfermedades mentales, y su papel como causantes de ausentismo por enfermedad e incapacidad para el trabajo, es cada vez mayor.

La relación del trabajador con la organización, los instrumentos de trabajo, los recursos, los medios, las actividades laborales, van sufriendo constantemente cambios, éstos cada vez más repentinos que en décadas anteriores, todo sujeto al desarrollo de la tecnología y a la economía de mercado, con olvido de formas de trabajo y de organización en que el interés se centraba en la generación de empleos y donde la actividad laboral tenía una parte importante en la vida de las personas, es decir, un proceso de desarrollo más “primitivo” pero que de igual manera pudiera tener consecuencias en la salud individual y grupal. Hoy día los diferentes procesos están interesados en una mayor producción, en la tecnificación, en la optimización de recursos y sobre todo en la forma como se desarrolla el mercado internacional. Finalmente, de lo que no hay duda es del papel que desempeña la organización, así como la actividad laboral en los trabajadores, lo que hace necesario establecer estrategias de abordaje y de promoción de salud ocupacional para y por el bien del elemento humano.

Conforme a lo anterior, se pueden observar los siguientes beneficios directos:

**Para los patrones:**

○ **La disminución del ausentismo laboral.**

De acuerdo con estadísticas del IMSS, durante 2016 se emitieron en el seguro de riesgos de trabajo Un millón 873 mil 121 certificados de incapacidad, que ampararon 13 millones 234 mil 166 días. Por cada caso, en promedio se subsidiaron 27.48 días.

○ **La elevación de la productividad.** De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, la atención de los costos por los riesgos de trabajo involucra el gasto del 4% del producto interno bruto mundial. (fuente <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>).

El Secretario del Trabajo y Previsión Social afirmó en 2015 que la reducción de hasta 4.0 por ciento en la incidencia de accidentes en los últimos años permitió no sólo frenar sino revertir la caída de la productividad en el país hasta lograr en los últimos trimestres un crecimiento de 1.4 por ciento. De la misma forma, en el “Foro de Salud, Productividad y Desarrollo” de la COPARMEX, el Lic. Navarrete Prida señaló que “las acciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) para impulsar ambientes laborales dignos, seguros y saludables, han contribuido a reducir los accidentes de trabajo y a elevar la productividad de las empresas del País”.

La responsabilidad social de las empresas que inviertan recursos humanos, técnicos y financieros en la prevención de riesgos de trabajo, a favor de los trabajadores y sus familias, y la confianza de la sociedad al saber que se cuenta con empresas responsables de cuidar de los trabajadores.

La ejecución de los trabajos bajo condiciones seguras e higiénicas eleva la productividad, debido a que los trabajadores se desempeñan con mayor destreza y de manera desenvuelta, y existe mayor continuidad en el funcionamiento de los centros laborales.

Es socialmente conveniente y necesario que los empleadores procuren las mejores condiciones de seguridad y salud para sus trabajadores, e inviertan en la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

- **Evita la imposición de multas.** Conforme a lo dispuesto por el artículo 994, fracción IV, se impondrá multa, por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general,<sup>3</sup> al patrón que no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las Leyes para prevenir los riesgos de trabajo.

El monto es:

$$\text{Monto mínimo } \$73.04 \times 250 = \$18,260$$

$$\text{Monto máximo } \$73.04 \times 5000 = \$365,200$$

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

La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, al momento de cometerse la violación.

Para la imposición de las sanciones, se tomará en cuenta lo siguiente:

- I. El carácter intencional o no de la acción u omisión constitutiva de la infracción;
- II. La gravedad de la infracción;
- III. Los daños que se hubieren producido o puedan producirse;
- IV. La capacidad económica del infractor; y
- V. La reincidencia del infractor.

En todos los casos de reincidencia se duplicará la multa impuesta por la infracción anterior. Se entiende por reincidencia, para los efectos de esta Ley y demás disposiciones derivadas de ella, cada una de las subsecuentes infracciones a un mismo precepto, cometidas dentro

---

<sup>3</sup> Mediante Decreto por el que se declara reformadas y adicionadas diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de desindexación del salario mínimo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 27 de enero de 2016, a través el cual se creó la Unidad de Medida y Actualización, y a partir del día siguiente, todas las menciones al salario mínimo como unidad de cuenta, índice, base, medida o referencia para determinar la cuantía de las obligaciones y supuestos previstos en las leyes federales, estatales, del Distrito Federal, así como en cualquier disposición jurídica que emane de todas las anteriores, se entenderán referidas a la Unidad de Medida y Actualización. En tal virtud, el 28 de enero de 2016 el Instituto Nacional de Estadística y Geografía determinó que el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización es de \$73.04 pesos mexicanos, el mensual es de \$2,220.42 pesos mexicanos y el valor anual \$ 26,645.04 pesos mexicanos, en el año 2016.

**MANIFESTACIÓN DE IMPACTO REGULATORIO**  
**NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-035-STPS-2017,**  
**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO – IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN.**  
**SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

de los dos años siguientes a la fecha del acta en que se hizo constar la infracción precedente, siempre que ésta no hubiese sido desvirtuada.

Además, **cuando en un solo acto u omisión se afecten a varios trabajadores, se impondrá sanción por cada uno de los trabajadores afectados.** Si con un solo acto u omisión se incurre en diversas infracciones, se aplicarán las sanciones que correspondan a cada una de ellas, de manera independiente.

Cuando la multa se aplique a un trabajador, ésta no podrá exceder al importe señalado en el artículo 21 Constitucional.

De forma particular, habrá que tener en cuenta que el Reglamento Federal de Seguridad y salud en el Trabajo señala que la falta de los documentos se sancionará de la siguiente forma:

Obligación	Sanción Salario Mínimo (unidad de medida) \$ 75.49
<b>Artículo 43. Respecto de los Factores de Riesgo Psicosocial del Centro de Trabajo, los patrones deberán:</b>	
I. Identificar y analizar los puestos de trabajo con Riesgo psicosocial por la naturaleza de sus funciones o el tipo de jornada laboral;	De \$3,774.5 a \$7,549
II. Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral, y valorarlos clínicamente;	De \$3,774.5 a \$7,549
III. Adoptar las medidas preventivas pertinentes para mitigar los Factores de Riesgo Psicosocial;	De \$18,872.5 a \$377,450
IV. Practicar exámenes o evaluaciones clínicas al Personal Ocupacionalmente Expuesto a Factores de Riesgo Psicosocial, según se requiera;	De \$3,774.5 a \$ 226,470
V. Informar a los trabajadores sobre las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los Factores de Riesgo Psicosocial, y	De \$18,872.5 a \$377,450
VI. Llevar los registros sobre las medidas preventivas adoptadas y los resultados de los exámenes o evaluaciones clínicas.	De \$3,774.5 a \$150,980
<b>Artículo 55. Para la promoción de un Entorno Organizacional Favorable y la prevención de la Violencia Laboral, los patrones deberán:</b>	
I. Definir políticas para la promoción de un Entorno Organizacional Favorable y la prevención de la Violencia Laboral;	De \$3,774.5 a \$7,549
II. 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;	De \$18,872.5 a \$377,450
III. Realizar evaluaciones del Entorno Organizacional Favorable, tratándose de Centros de Trabajo que tengan más de 50 trabajadores;	De \$3,774.5 a \$7,549
IV. Adoptar las medidas preventivas pertinentes para combatir las prácticas opuestas al Entorno Organizacional Favorable y actos de Violencia Laboral;	De \$18,872.5 a \$377,450
V. Difundir entre los trabajadores las políticas para la promoción de un Entorno Organizacional Favorable y la prevención de la Violencia Laboral; los resultados de las evaluaciones del	De \$18,872.5 a \$377,450

**MANIFESTACIÓN DE IMPACTO REGULATORIO**  
**NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-035-STPS-2017,**  
**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO – IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN.**  
**SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Obligación	Sanción Salario Mínimo (unidad de medida) \$ 75.49
Entorno Organizacional, así como las medidas adoptadas para combatir las prácticas opuestas al Entorno Organizacional Favorable y actos de Violencia Laboral, y	
VI. Llevar los registros sobre las medidas preventivas adoptadas y los resultados de las evaluaciones del Entorno Organizacional Favorable	De \$3,774.5 a \$150,980

- **Evita el pago de indemnizaciones.** De acuerdo con el artículo 490 de la LFT, en los casos de falta inexcusable del patrón, la indemnización podrá aumentarse hasta en un veinticinco por ciento, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Para tal efecto se considera que hay falta inexcusable del patrón:
  - I. Si no cumple las disposiciones legales, reglamentarias y las contenidas en las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo;
  - II. Si habiéndose realizado accidentes anteriores, no adopta las medidas adecuadas para evitar su repetición;
  - III. Si no adopta las medidas preventivas recomendadas por las comisiones creadas por los trabajadores y los patrones, o por las autoridades del Trabajo;
  - IV. Si los trabajadores hacen notar al patrón el peligro que corren y éste no adopta las medidas adecuadas para evitarlo; y
  - V. Si concurren circunstancias análogas, de la misma gravedad a las mencionadas en las fracciones anteriores.

Para tal efecto, el pago de indemnizaciones es el siguiente:

Riesgo	Monto	Calculado en Unidades de medida
Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad temporal	La indemnización consistirá en el pago íntegro del salario que deje de percibir mientras subsista la imposibilidad de trabajar. Puede prorrogarse por tres meses.	$\$75.49 \times 30.5 \times 3 = \$6,907.335$
Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente parcial	La indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades, calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente total.	
	Si la incapacidad parcial consiste en la pérdida absoluta de las facultades o aptitudes del trabajador para desempeñar su profesión, la Junta de Conciliación y Arbitraje podrá aumentar la indemnización hasta el monto de la que correspondería por incapacidad permanente total, tomando en consideración la importancia de la profesión y la posibilidad de desempeñar una de categoría similar, susceptible de producirle ingresos semejantes.	

**MANIFESTACIÓN DE IMPACTO REGULATORIO**  
**NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-035-STPS-2017,**  
**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO – IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN.**  
**SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente total	La indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario	$\$75.49 \times 1.095 =$ $\$82,661.55$
Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador.	La indemnización comprenderá: I. Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios; y II. El pago de la cantidad que fija el artículo 502 (cantidad equivalente al importe de cinco mil días de salario)	$\$75.49 \times 30.5 \times 2 =$ $=\$4,604.89$  $\$75.49 \times 5000 =$ $\$377,450.00$

**Para los trabajadores y patrones, se cuenta con un instrumento:**

- Sencillo y claro, en el cual pueden conocer la regulación general en materia de factores de riesgo psicosocial en el trabajo.
- Que pormenoriza sus obligaciones esenciales en esta materia, con énfasis en la prevención de situaciones de riesgo la promoción de entornos organizacionales favorables.

**Para la autoridad:**

- La verificación sistemática y permanente del cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud en el trabajo es de efectividad probada en la reducción de los accidentes y enfermedades laborales en cualquier actividad económica y, por consiguiente, en la protección de la integridad física y salud de los trabajadores.
- Dar claridad a su actuación durante sus visitas de inspección al contar con elementos más precisos relacionados con las condiciones de seguridad e higiene aplicables en los centros de trabajo.

**Para trabajadores, patrones y gobierno:**

- Se busca reducir los riesgos de trabajo y los costos que implica.

Los riesgos de trabajo que tienen lugar en el mundo, y en particular los de nuestro país, exigen un compromiso de los órdenes de gobierno, dependencias e instituciones públicas con competencias en la materia, para fortalecer la seguridad y la salud; la participación decidida de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, y de los propios centros laborales, pero también de la sociedad civil desde donde habrá de edificarse una cultura nacional de prevención.

El Informe al Ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión sobre la situación Financiera de los Riesgos del Instituto Mexicano del Seguro Social 2015-2016, se reportó que el seguro de Riesgos de Trabajo, al 31 de diciembre 2015, cubría a 17'691,441 trabajadores, y que el instituto otorgó, con cargo a este seguro, prestaciones en dinero por un monto de 6,948 millones de pesos. Cifra 6.5% mayor que en 2014.

Ahora bien, de acuerdo con la Memoria Estadística del Instituto Mexicano del Seguro Social, en 2016 habían registradas 895 mil 829 empresas, y 18 millones, 206 mil 112 trabajadores se encontraban registrados bajo el seguro de riesgos de trabajo.

Durante ese año se reportaron 549 mil 356 riesgos de trabajo, lo cual significó que 2.9 de cada 100 trabajadores tuvieran un riesgo de trabajo. De la cifra anterior:

- 394 mil 202 fueron accidentes de trabajo
- 122 mil 532 fueron accidentes de trayecto
- 12 mil 622 fueron enfermedades de trabajo

En este sentido, se puede afirmar que 406 mil 824 fueron accidentes y enfermedades de trabajo.

Durante ese año se entregaron 1'873,121 certificados de incapacidad que produjeron subsidio por accidentes de trabajo, amparando 13'234,166 días inhabilitados, cuyo costo ascendió a \$3,153'652,366. En promedio fueron subsidiados 27.48 días en cada caso, y el costo por día fue de \$238.30, y por caso inicial \$6,549.44.

En general, se entregaron 3'442,425 certificados por enfermedades derivadas de las condiciones laborales, amparando un total de 29'549,009 de días inhabilitados con un costo de \$5,327'935.753. En este caso, en promedio fueron subsidiados 28.24 días en cada caso, y el costo por día fue de \$180.31 y por caso inicial \$5,092.77.

Bajo esta perspectiva, es posible determinar la información que se muestra en la siguiente tabla:

<b>Tipo de Riesgo Laboral</b>	<b>Total de Certificados Emitidos</b>	<b>Días Inhabilitados por Certificados</b>	<b>Importe de los Certificados</b>	<b>Importe Promedio por día Inhabilitado</b>
<b>Accidente</b>	1'873,121	13'234,166	\$3,153'652,366.	238.30
<b>Enfermedad</b>	3'442,425	29'549,009	\$5,327'935.753	\$180.31
			<b>Promedio</b>	209.55

### **Incapacidades**

<b>Concepto</b>	<b>Cantidad</b>
Incapacidades permanentes por riesgos de trabajo	32,650
Dictámenes de invalidez	22,985
Importe total cubierto por incapacidades en el seguro de riesgos de trabajo	\$3,144'463.380
Certificados de incapacidad por riesgos de trabajo	1'985,992
Días subsidiados	13'881,763
Promedio de días subsidiados	27.22
Importe promedio de los subsidios por día	\$226.52

Como puede advertirse, durante 2015 se entregaron 1'985,992 certificados de incapacidad que produjeron subsidio por accidentes de trabajo amparando 13'881,763 días, cuyo costo ascendió a \$3,144'463.380 millones de pesos.

De igual forma, se emitieron 22,985 dictámenes de invalidez.

### **Defunciones**

Concepto	Cantidad
Defunciones por riesgos de trabajo	1,408
Accidentes de trabajo	986
Accidentes de trayecto	399
Enfermedades de trabajo	23
Ayudas otorgadas por riesgos de trabajo	278
Pago de ayuda para gastos de funeral	\$1'219,961

Conforme al cuadro IX.14 de la Memoria Estadística enunciada con anterioridad, se advierte que durante 2016 el IMSS otorgó 278 apoyos económicos para gastos funerarios, cuyo importe ascendió a \$1'219,961 pesos, por lo que puede determinarse que cada apoyo fue de aproximadamente \$4,388.34 pesos. En consecuencia, si se presentara una defunción en un centro de trabajo, originada por los riesgos a los que están expuestos los trabajadores, representaría un gasto público anual, por cada caso, de \$4,388.34.

Al respecto, cabe señalar que la estimación anterior no considera el costo económico que representa la pérdida de las vidas humanas, ni el impacto que éstas pueden tener sobre la seguridad y estabilidad económica de las familias relacionadas con la víctima.

Por otra parte, derivado del análisis de un estudio realizado en el sector salud<sup>4</sup> durante 2007<sup>5</sup>, se estimó que los costos por atención hospitalaria en una unidad de 2do nivel y en relación con los días de incapacidad pudieran ser del orden que se detalla en la siguiente tabla:

Días de Incapacidad	Promedio del gasto total por trabajador (pesos)
0-21	39,138.84
22-43	48,119.98
44-65	68,138.66

<sup>4</sup> El estudio fue realizado por personal del Servicio de Salud en el Trabajo, Delegación Jalisco; Hospital General de Zona 89; Hospital Regional General 46 y; del Instituto Mexicano del Seguro Social, Guadalajara, Jalisco.

<sup>5</sup> **Yaocihuatl Castañeda-Borrayo, Ana Bárbara Isabel, Mireles-Pérez, Ana Margarita González-Ramos, Cindy Pérez-García, Luz Rocío Navarro-Trujillo;** *Costos directos e indirectos por amputaciones en mano derivadas de accidentes de trabajo;* Cuadro IV, 2007, disponible en: [http://edumed.imss.gob.mx/edumed/rev\\_med/pdf/gru\\_art/A914.pdf](http://edumed.imss.gob.mx/edumed/rev_med/pdf/gru_art/A914.pdf).

**MANIFESTACIÓN DE IMPACTO REGULATORIO**  
**NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-035-STPS-2017,**  
**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO – IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN.**  
**SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

66-87	64,244.65
88-109	138,685.63
Mayor a 154	188,721.83

Si consideramos que ocurren al menos tres riesgos de trabajo al año en un centro de trabajo, con un período de incapacidad promedio de hasta 21 días, en un escenario de severidad de daño moderado, tres trabajadores pueden requerir atención hospitalaria con un costo de aproximadamente \$117,416.52 pesos para el Sistema Nacional de Salud (SNS). Bajo esta perspectiva, la incapacidad para el riesgo de trabajo determinado podría representar un costo anual para el SNS de \$ 117,416.52 pesos.

En la sección de anexos se incluyen las estadísticas de Riesgos de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social para 2015.

En virtud de lo expuesto anteriormente, se puede observar que en el Instituto Mexicano del Seguro Social los accidentes y enfermedades laborales son subsidiados en promedio \$222.65 pesos por día inhabilitado.

Con base en lo expuesto anteriormente, se puede observar que en el Instituto Mexicano del Seguro Social los riesgos de trabajo se subsidian en promedio en \$199.57 pesos por día inhabilitado.

Además de lo anterior, en el supuesto de que un trabajador requiera atención hospitalaria<sup>6</sup>, tendría que sumarse los siguientes costos:

TIPO DE SERVICIO	COSTO UNITARIO ACTUALIZADO AL 2015 (pesos)	
	Por 1 vez	Por 28 días
<b>ATENCIÓN EN UNIDADES DE PRIMER NIVEL</b>		
Atención de Urgencias	\$499	
Curaciones	\$674	
Estudio de Laboratorio Clínico	\$99	
Estudio de Radiodiagnóstico	\$215	
Ultrasonografía	\$487	
Día paciente en Hospitalización	\$7,256	\$203,168
Intervención Quirúrgica	\$3,497	
Terapia Psicológica	\$547	
<b>ATENCIÓN EN UNIDADES DE SEGUNDO NIVEL</b>		
Atención de Urgencias	\$1,008	

<sup>6</sup> Diario Oficial de la Federación de 21 de marzo de 2017.

**MANIFESTACIÓN DE IMPACTO REGULATORIO**  
**NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-035-STPS-2017,**  
**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO – IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN.**  
**SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Día Paciente en Hospitalización	\$7,256	\$203,168
Día Paciente en Terapia Intensiva	\$34,509	\$966,252
Curaciones	\$674	
Estudio de Laboratorio Clínico	\$102	
Estudio de Electrodiagnóstico	\$319	
Estudio de Radiodiagnóstico	\$283	
Intervención Quirúrgica	\$19,327	
Terapia Psicológica	\$547	
<b>ATENCIÓN EN UNIDADES DE TERCER NIVEL</b>		
Atención de Urgencias	2,587	
Día Paciente en Hospitalización	\$7,256	\$203,168
Día Paciente en Terapia Intensiva	\$34,509	\$966,252
Estudio de Laboratorio Clínico	\$174	
Estudio de Electrodiagnóstico	\$776	
Estudio de Radiodiagnóstico	\$487	
Terapia Psicológica	\$547	

Al respecto, cabe señalar que la estimación anterior no considera el costo que representa la pérdida de las vidas humanas, ni el impacto que éstas pueden tener sobre la seguridad y estabilidad económica de las familias relacionadas con la víctima.

Entre otros beneficios que aporta esta regulación destacan los siguientes:

- a) La protección de las instalaciones y equipo del centro de trabajo;
- b) La protección de la integridad física y salud de los trabajadores;
- c) La disminución del número de accidentes y enfermedades de trabajo;
- d) La elevación de la productividad;
- e) La responsabilidad social de las empresas que inviertan recursos humanos, técnicos y financieros en la prevención de riesgos de trabajo, a favor de los trabajadores y sus familias, y
- f) La confianza de la sociedad al saber que se cuenta con empresas responsables de cuidar de los trabajadores.

La verificación sistemática y permanente del cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud en el trabajo es de efectividad probada en la reducción de los accidentes y enfermedades laborales en cualquier actividad económica y, por consiguiente, en la protección de la integridad física y salud de los trabajadores.

La ejecución de los trabajos bajo condiciones seguras e higiénicas eleva la productividad, debido a que los trabajadores se desempeñan con mayor destreza y de manera desenvuelta, y existe mayor continuidad en el funcionamiento de los centros laborales.

Es socialmente conveniente y necesario que los empleadores procuren las mejores condiciones de seguridad y salud para sus trabajadores, e inviertan en la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

Los riesgos de trabajo que tienen lugar en el mundo, y en particular los de nuestro país, exigen un compromiso de los órdenes de gobierno, dependencias e instituciones públicas con competencias en la materia, para fortalecer la seguridad y la salud; la participación decidida de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, y de los propios centros laborales, pero también de la sociedad civil desde donde habrá de edificarse una cultura nacional de prevención.

### **Información específica**

De conformidad con la información contenida en la Memoria Estadística se puede identificar, a 2015 la información siguiente:

- La Norma Oficial Mexicana regirá en todo el territorio nacional y aplicará en todos los centros de trabajo.
- En México hay 895 mil 829 empresas, con 18 millones 206 mil 112 trabajadores.
- En la memoria estadística del IMSS, a partir del año 2013 se incluyó información de los trastornos mentales y del comportamiento. La información que se adicionó es a partir del año de 2007, en los términos siguientes:

	<b>Enfermedades de Trabajo, según naturaleza de la Lesión, 2007-2016</b>									
	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Trastornos mentales y del comportamiento	13	21	23	37	31	34	91	95	140	168

- Como puede apreciarse existe una tendencia al incremento de este tipo de padecimientos, los cuales representan al día de hoy el que uno de cada cien trabajadores que se enferman, es derivado a trastornos mentales y del comportamiento.

**10. Justifique que los beneficios de la regulación son superiores a sus costos.**

Como se puede observar, de la cuantificación de los costos y beneficios, así como de la evaluación cualitativa de estos últimos, se desprende que los beneficios son muy superiores a los costos.

#### **IV.- CUMPLIMIENTO Y APLICACIÓN DE LA PROPUESTA**

**11. Describa la forma y/o los mecanismos a través de los cuales se implementará la regulación (incluya recursos públicos).**

La verificación del cumplimiento de la regulación propuesta se realizará por medio de la constatación de que los centros de trabajo cumplen con las disposiciones que les apliquen de la Norma, mediante las visitas de inspección que practique la autoridad laboral o de la presentación de los dictámenes emitidos por unidades de verificación y laboratorios de pruebas, debidamente acreditados y aprobados, que demuestren el cumplimiento con las normas a que hace referencia y que les son aplicables.

En ese sentido, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuenta con un cuerpo de 900 inspectores federales del trabajo a nivel nacional, a través de sus Delegaciones Federales de Trabajo en las 32 entidades de la República Mexicana y en el Distrito Federal, las que disponen de recursos fiscales asignados para la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones reglamentarias y normativa.

Además, tiene con 69 unidades de verificación, 67 laboratorios de pruebas y cuatro organismos de certificación, acreditados y aprobados para evaluar el grado de cumplimiento de las normas oficiales mexicanas, como un mecanismo alternativo que el patrón puede contratar para demostrar que cumple con las normas.

Del mismo modo, dispone de un esquema de cumplimiento voluntario denominado Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con la finalidad de que las empresas instauren y operen sistemas de administración en seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con estándares nacionales e internacionales, con sustento en la reglamentación vigente en la materia, a fin de favorecer el funcionamiento de centros laborales seguros e higiénicos.

#### **V.- EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA**

**12. Describa la forma y los medios a través de los cuales se evaluará el logro de los objetivos de la regulación.**

La verificación del cumplimiento de la regulación propuesta se realizará por medio de la constatación de que en los centros de trabajo en donde se realicen trabajos en espacios confinados, se observen las disposiciones establecidas en la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2017, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – Identificación, análisis y prevención, a través de las visitas de inspección que practique la autoridad

laboral o de la presentación de los dictámenes emitidos por unidades de verificación debidamente acreditadas y aprobadas, que demuestren el cumplimiento con la misma.

En ese sentido, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene un cuerpo inspectivo a nivel nacional por medio de sus Delegaciones Federales de Trabajo en las 32 entidades de la República Mexicana y en el Distrito Federal, las que disponen de recursos fiscales asignados para la vigilancia del cumplimiento de las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, cuenta con unidades de verificación acreditadas y aprobadas para evaluar el grado de cumplimiento de las normas oficiales mexicanas, como un mecanismo alternativo que el patrón puede contratar para demostrar que cumple con la Norma.

De forma adicional, dispone de un esquema de cumplimiento voluntario denominado Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con el propósito de que las empresas instauren y operen sistemas de administración en seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con estándares nacionales e internacionales, con sustento en la reglamentación vigente en la materia, a efecto de favorecer el funcionamiento de centros laborales seguros e higiénicos.

**Describa la forma y los medios a través de los cuales se evaluará el logro de los objetivos de la regulación.**

El mecanismo para evaluar el logro de los objetivos de la Norma, es la reducción de riesgos a los trabajadores con discapacidad que realizan actividades en los centros de trabajo.

## **VI.- CONSULTA PÚBLICA**

**13. ¿Se consultó a las partes y/o grupos interesados para la elaboración de la regulación?**

Conforme a lo previsto por el artículo 46, fracción I, de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social presentó ante el Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, en su Quinta Sesión Ordinaria, celebrada el 26 de septiembre de 2016, el Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial – Identificación y prevención, para su aprobación, y que el citado Comité lo consideró procedente y acordó que se publicara como Proyecto en el Diario Oficial de la Federación.

De conformidad con lo señalado por el artículo 47, fracción I, de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, se publicó para consulta pública por sesenta días naturales en el Diario Oficial de la Federación de 26 de octubre de 2016, el Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial – Identificación y prevención, a efecto de que en dicho período los interesados presentaran sus comentarios al Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En el periodo de consulta pública, se recibieron comentarios de veintidós promoventes, los cuales fueron puestos a la consideración del Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual procedió a su estudio y resolvió oportunamente sobre los mismos, por lo que esta dependencia publicó las respuestas respectivas en el Diario Oficial de la Federación de 26 de mayo de 2017, con base en lo que dispone el artículo 47, fracción III, de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización.

**14. Indique las propuestas que se incluyeron en la regulación como resultado de las consultas realizadas.**

El grupo de trabajo constituido para elaborar el anteproyecto de norma y hacer propuestas de modificación o adición, llevó a cabo reuniones en las que los participantes aportaron sus conocimientos y experiencias sobre la interpretación y aplicación del PROY-NOM-035-STPS-2016, y conformaron el anteproyecto.

Conforme a lo previsto por el artículo 46, fracción I, de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social presentó ante el Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, en su Quinta Sesión Ordinaria, celebrada el 26 de septiembre de 2016, el Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial – Identificación y prevención, para su aprobación, y que el citado Comité lo consideró procedente y acordó que se publicara como Proyecto en el Diario Oficial de la Federación.

De conformidad con lo señalado por el artículo 47, fracción I, de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, se publicó para consulta pública por sesenta días naturales en el Diario Oficial de la Federación de 26 de octubre de 2016, el Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial – Identificación y prevención, a efecto de que en dicho período los interesados presentaran sus comentarios al Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En el periodo de consulta pública, se recibieron comentarios de veintidós promoventes, los cuales fueron puestos a la consideración del Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual procedió a su estudio y resolvió oportunamente sobre los mismos, por lo que esta dependencia publicó las respuestas respectivas en el Diario Oficial de la Federación de 26 de mayo de 2017, con base en lo que dispone el artículo 47, fracción III, de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización.

Los promoventes fueron los siguientes:

1. Mtro. Jorge Alberto Hernández Robles, Inspector Federal del Trabajo Calificado. Oficina Federal del Trabajo en Salina Cruz Oaxaca.
2. Ing. Rodolfo Arias Díaz, Socio. Firma Moreno Padilla y Abogados.
3. Dr. Pedro Wriu Valenzuela; Dr. Francisco Aranda; Dra. Verónica Arias; Dra. Ariadna Balcázar; Dra. Oralía Fausto; Dra. Paola González; Dra. Nora Pérez; Dra. Patricia Pérez; Enf. Sheila Senties, y Dra. Celeste Tirado.
4. Israel Aguilar, Environmental, Health and Safety /SLP-HS882. DCM Draexlmaier Components Automotive de México SRL.

5. MGA. María Mayela Díaz Sánchez, Coordinadora de Calidad, Seguridad, Higiene y Medio Ambiente. Transportes Sal-Ave, S.A. de C.V.
6. Ing. Gabriel A. Rivera.
7. Mtra. Elia Morales Nápoles.
8. Horacio Tovalin, Fernando Arias Galicia, Enrique López, y Marlene Rodríguez.
9. Dr. Domingo Santana Mendoza.
10. Ricardo Palafox.
11. Mario Swany.
12. Dr. Antonio Espinal Guillen.
13. Biol. Apolinar Yáñez Vargas.
14. Oliver Trejo.
15. Dr. Mauricio Padilla Chávez, Dr. Marco Antonio Ramos Frayjo Martínez.
16. Lic. Alberto Sánchez Lujan.
17. Lic. Minerva Juana María Torres Villanueva.
18. CP José Mario Garza Benavides.
19. Ing. Luis Fernando Betancourt Sánchez, Subdirector de Desarrollo Sustentable y Seguridad, Salud en el Trabajo y Protección Ambiental, PEMEX.
20. M. en C. David Obregón García.
21. Dra. Josana Rodríguez Orozco, Coordinadora del Servicio de Psiquiatría del Instituto Nacional de Cancerología.
22. Jorge Ignacio Sandoval Ocaña, Presidente de la Red de Investigadores sobre Factores Psicosociales en el Trabajo A.C.

Con la incorporación de los comentarios procedentes, se elaboró la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2017, Factores de riesgo psicosocial – Identificación y prevención, así como de la revisión final del propio proyecto, el cual fue presentado al Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo para su aprobación, en su Primera Sesión Ordinaria de 2017, celebrada el 28 de febrero de 2017.

En dicha sesión se aprobó la inclusión de las modificaciones que se indican a continuación:

1. Se modificó la denominación del proyecto:

NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-035-STPS-2017, FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO – IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN.

2. Se modificó el objetivo:

Establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

3. Se modificó el apartado de referencias:

Para la correcta interpretación y aplicación de la presente Norma se deberá consultar las siguientes normas oficiales mexicanas y la norma mexicana, vigentes, o las que la sustituyan:

- 3.1 NOM-019-STPS-2011, Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene.
- 3.2 NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo - Funciones y actividades.
- 3.3 NMX-R-025-SCFI-2015, En Igualdad Laboral y No Discriminación.
4. Se modificaron las definiciones de “acontecimiento traumático severo”; “apoyo social”; “Factores de Riesgo Psicosocial”; “Medidas de prevención y acciones de control”, y “Política de prevención de riesgos psicosociales”.
- 4.1 Acontecimiento traumático severo:** Aquél experimentado durante o con motivo del trabajo que se caracteriza por la ocurrencia de la muerte o que representa un peligro real para la integridad física de una o varias personas y que puede generar trastorno de estrés postraumático para quien lo sufre o lo presencia. Algunos ejemplos son: explosiones, derrumbes, incendios de gran magnitud; accidentes graves o mortales, asaltos con violencia, secuestros y homicidios, entre otros.
- 4.2 Apoyo social:** Las acciones para mejorar las relaciones sociales en el trabajo en las que se promueve el apoyo mutuo en la solución de problemas de trabajo entre trabajadores, superiores y/o subordinados. Algunos ejemplos de medidas para constituir un apoyo social práctico y oportuno en el lugar de trabajo son: afianzar la relación supervisores - trabajadores; propiciar la ayuda mutua entre los trabajadores; fomentar las actividades culturales y del deporte, y proporcionar ayuda directa cuando sea necesario, entre otros.
- 4.7 Factores de Riesgo Psicosocial:** Aquéllos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.
- 4.8 Medidas de prevención y acciones de control:** Aquéllas acciones que se adoptan para prevenir y/o mitigar a los factores de riesgo psicosocial y, en su caso, para eliminar las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral, así como las acciones implementadas para darles seguimiento.
- 4.9 Política de prevención de riesgos psicosociales:** La declaración de principios y compromisos que establece el patrón para la promoción de un entorno organizacional favorable, prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, con el objeto de desarrollar una cultura en la que se procure el trabajo digno o decente, y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

5. Se precisaron las redacciones de las obligaciones del patrón:
- 5.1** Establecer por escrito, implantar, **mantener** y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple:
    - a)** La prevención de los factores de riesgo psicosocial;
    - b)** La prevención de la violencia laboral, **y**
    - c)** La promoción de un entorno organizacional favorable **l**
  - 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.
  - 5.3** 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 actos de violencia laboral, con base en lo dispuesto por el Capítulo 8 de la presente Norma.
  - 5.5** ...
  - 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 de 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:

- g) ...
- h) ....
- i) Las medidas y acciones de prevención y, en su caso, las acciones de control de los factores de riesgo psicosocial;
- j) ...
- k) Los resultados de: la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial para los centros de trabajo de 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
- l) ...

**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 psicosocial y evaluación del entorno organizacional lo señale, y
- c) Los nombres de los trabajadores a los que se les practicaron los exámenes o evaluaciones clínicas practicadas a los trabajadores que se comprobó la exposición a factores de riesgo psicosocial, a actos de violencia laboral o acontecimientos traumáticos severos.
- d) 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;

...

- 6. Se precisaron las obligaciones de los trabajadores

- 6.1 ...
  - 6.2 ...
  - 6.3 Participar en la identificación de los factores de riesgo psicosocial y, en su caso, en la evaluación del entorno organizacional.
  - 6.4 Informar sobre prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y denunciar actos de violencia laboral, utilizando los mecanismos que establezca el patrón para tal efecto y/o a través de la comisión de seguridad e higiene, a que se refiere la NOM-019-STPS-2011, o las que la sustituyan.
  - 6.5 ...
  - 6.6 ...
  - 6.7 Someterse a los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas que determinan la presente Norma y/o 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 o psicólogo o psiquiatra del centro de trabajo o de la empresa.
7. Se hicieron ajustes en el Capítulo 7, “Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, y evaluación del entorno organizacional”.
- 7. Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, y evaluación del entorno organizacional
    - 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:
      - a) Los centros de trabajo que tengan entre 16 y 50 trabajadores, únicamente deberán realizar la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, incluyendo a todos los trabajadores (ver Guía de referencia II), y
      - b) Los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, se deberá 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 los siguientes:

- 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) ...
  - 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;  
...  
...
  - d) ...
  - e) ...
  - f) ...
  - g) ...
    - 1) ...
    - 2) ...
    - 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 ...
- 7.4 ....
- 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) ...

- b) El número de individuos que se utilizó para realizar la validación sea mayor o igual a 10 veces por cada reactivo contemplado inicialmente;
  - c) Tener medidas de consistencia interna con los coeficientes siguientes:
    - 1) ...
    - 2) De correlación (Pearson o Spearman), con  $r$  mayor a 0.5, y un nivel de significancia mayor o igual a 0.05;
  - d) ...
  - e) ...
- 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) a h) ...
- 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. Se hicieron ajustes en el Capítulo 8, “Medidas de prevención y acciones de control de los factores de riesgo psicosocial; de la violencia laboral, y promoción del entorno organizacional favorable”.
- 8.1 ...
  - 8.2 ...
    - 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) ...
  - 3) ...
  - 4) ...
  - 5) Información 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) ...
  - 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) ...
- c)** ....
- d)** En lo relativo al apoyo social deberán incluir actividades que permitan:
- 1) ...
  - 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) ...
  - 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) ...
  - 2) ...
  - 3) ...

- 4) Promoción de actividades de integración familiar en el trabajo, **previo acuerdo con los trabajadores;**
- f) ...
- 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, **que señale al responsable de su implementación,** y
  - 3) ...
- h) ...
- i) Respecto a la capacitación y adiestramiento que se proporciona a los trabajadores se deberá cumplir con:
  - 1) ...
  - 2) ...
  - 3) Realizar una detección de necesidades de capacitación al menos **cada dos años e integrar su resultado en el programa de capacitación.**
- 8.3 ...
- 8.4 ...
- 8.5 El tipo de acciones deberá realizarse, según aplique, en los niveles siguientes:
  - a) ...
  - 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), así como 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.

9. Con base en las anteriores precisiones se modifica el Procedimiento para la evaluación de la conformidad, para quedar de la manera siguiente:

Disposición	Tipo de comprobación	Criterio de aceptación	Observaciones	Riesgo
5.1	Documental	El patrón cumple cuando presenta evidencia de que: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Establece, implanta y mantiene una política de prevención de riesgos psicosociales que contempla: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La promoción de un entorno organizacional favorable;</li> <li>✓ La prevención de los factores de riesgo psicosocial, y</li> <li>✓ La prevención de la violencia laboral, y</li> </ul> </li> <li>➤ Difunde en el centro de trabajo la política de prevención de riesgos psicosociales.</li> </ul>	Esta disposición entra en vigor al año posterior a su publicación en el Diario Oficial de la Federación.  La evidencia para dar cumplimiento con la difusión de la política de prevención de riesgos psicosociales puede ser a través de folletos, boletines, y/o carteles.	
5.2; 7.1 a); 7.2; 7.4; 7.5; 7.6, 7.7; 7.8 y 7.9	Documental o entrevista, según aplique	El patrón cumple cuando presenta evidencia de que:	Entra en vigor a los dos años posteriores a su publicación en el	

**MANIFESTACIÓN DE IMPACTO REGULATORIO**  
**NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-035-STPS-2017,**  
**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO – IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN.**  
**SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Disposición	Tipo de comprobación	Criterio de aceptación	Observaciones	Riesgo
		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Realiza la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial:</li> <li>➤ La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial comprende a todos los trabajadores del centro de trabajo;</li> <li>➤ La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial contempla, al menos, los factores siguientes:               <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Las condiciones en el ambiente de trabajo;</li> <li>✓ Las cargas de trabajo;</li> <li>✓ La falta de control sobre el trabajo;</li> <li>✓ Las jornadas de trabajo y rotación de turnos;</li> <li>✓ Interferencia en la relación trabajo-familia;</li> <li>✓ Liderazgo y relaciones negativas en el trabajo, y</li> <li>✓ La violencia laboral;</li> </ul> </li> <li>➤ El método que se utiliza para realizar la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial contiene:               <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Los cuestionarios que comprenden los factores enlistados en la viñeta anterior, conforme a dispuesto por el numeral 7.2 de la presente Norma;</li> <li>✓ La forma como se realiza la aplicación de los cuestionarios;</li> <li>✓ La manera de evaluar los cuestionarios, y</li> <li>✓ Los niveles y la forma de determinar el riesgo conforme a los resultados de los</li> </ul> </li> </ul>	<p>Diario Oficial de la Federación.</p> <p>Este apartado del Procedimiento para la evaluación de la conformidad sólo aplica a aquellos centros de trabajo que tengan entre 16 y 50 trabajadores.</p> <p>Aquellos centros de trabajo que demuestren que realizan la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial utilizando el método señalado en la Guía de referencia II de la presente Norma, darán cumplimiento a los numerales 7.1 a), 7.2; 7.4 y 7.5.</p>	

**MANIFESTACIÓN DE IMPACTO REGULATORIO**  
**NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-035-STPS-2017,**  
**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO – IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN.**  
**SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Disposición	Tipo de comprobación	Criterio de aceptación	Observaciones	Riesgo
		<p>cuestionarios aplicados, y</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Los cuestionarios que utiliza el centro de trabajo para la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial están validados conforme a lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La validación fue realizada en trabajadores cuyos centros de trabajo se ubican en el territorio nacional;</li> <li>✓ El número de individuos que se utilizó para realizar la validación sea mayor o igual a 10 veces por cada reactivo contemplado inicialmente;</li> <li>✓ Tiene medidas de consistencia interna que presenta: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Coeficientes de confiabilidad (alfa de Cronbach) superiores a 0.7; y</li> <li>○ Coeficientes de correlación (Pearson o Spearman), con r mayor a 0.5, y un nivel de significancia mayor o igual a 0.05;</li> </ul> </li> <li>✓ Tiene validez de constructo mediante análisis factorial confirmatorio cumpliendo con medidas e índices de ajuste siguientes: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ De ajuste absoluto con los índices:</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	<p>Esta disposición (numeral 7.5) sólo aplica para aquellos centros de trabajo que desarrollen y utilicen métodos diferentes a los contenidos en la Guía de referencia II de esta Norma.</p>	

**MANIFESTACIÓN DE IMPACTO REGULATORIO**  
**NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-035-STPS-2017,**  
**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO – IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN.**  
**SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Disposición	Tipo de comprobación	Criterio de aceptación	Observaciones	Riesgo
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Índice de Bondad de Ajuste, GFI (Goodness of Fit Index), mayor a 0.90;</li> <li>• Residuo cuadrático medio, RMSR (Root Mean Square Residual), cercana a 0 y máximo 0.08, y</li> <li>• Error de aproximación cuadrático medio, RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), menor a 0.08;</li> <li>○ De ajuste incremental o relativo con el índice de ajuste normado, NFI (Normed Fit Index), mayor a 0.90, y</li> <li>○ De parsimonia con el índice Ji cuadrada normada: <math>\chi^2/gf</math> menor o igual a 5, y</li> <li>✓ Se aplican en población trabajadora de características semejantes a la población trabajadora en que se validó;</li> <li>➤ La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial está integrada al diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo a que se refiere la NOM-030-STPS-</li> </ul>		

**MANIFESTACIÓN DE IMPACTO REGULATORIO**  
**NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-035-STPS-2017,**  
**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO – IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN.**  
**SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Disposición	Tipo de comprobación	Criterio de aceptación	Observaciones	Riesgo
		<p>2009, vigente o las que la sustituyan;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ El resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial consta en un informe que contiene lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Datos del centro de trabajo verificado: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Nombre, denominación o razón social;</li> <li>○ Domicilio;</li> <li>○ Actividad principal;</li> </ul> </li> <li>✓ Objetivo;</li> <li>✓ Principales actividades realizadas en el centro de trabajo;</li> <li>✓ Método utilizado conforme al numeral 7.4, de la presente Norma;</li> <li>✓ Resultados obtenidos de acuerdo con el numeral 7.4, inciso d) de esta Norma,</li> <li>✓ Conclusiones;</li> <li>✓ Recomendaciones y acciones de intervención, en su caso, y</li> <li>✓ Datos del responsable de la evaluación: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Nombre completo, y</li> <li>○ Número cédula profesional, en su caso.</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>➤ El resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial está disponible para consulta de los trabajadores, y</li> <li>➤ La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial se realiza, al menos, cada dos años.</li> </ul>		

**MANIFESTACIÓN DE IMPACTO REGULATORIO**  
**NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-035-STPS-2017,**  
**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO – IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN.**  
**SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Disposición	Tipo de comprobación	Criterio de aceptación	Observaciones	Riesgo
<p><b>5.3; 7.1 b); 7.2; 7.3; 7.4; 7.5; 7.6, 7.7; 7.8 y 7.9</b></p>	<p><b>Documental o entrevista, según aplique</b></p>	<p>El patrón cumple cuando presenta evidencia de que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Realiza la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, así como la evaluación del entorno organizacional:</li> <li>➤ La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, así como la evaluación del entorno organizacional comprende a todos los trabajadores del centro de trabajo o, se realiza a una muestra representativa conforme a lo señalado en la en el numeral III. 1 de la Guía de referencia III de esta Norma;</li> <li>➤ La identificación de los factores de riesgo psicosocial y análisis contempla los factores siguientes: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Las condiciones en el ambiente de trabajo;</li> <li>✓ Las cargas de trabajo;</li> <li>✓ La falta de control sobre el trabajo;</li> <li>✓ Las jornadas de trabajo y rotación de turnos;</li> <li>✓ Interferencia en la relación trabajo-familia;</li> <li>✓ Liderazgo y relaciones negativas en el trabajo, y</li> <li>✓ La violencia laboral;</li> </ul> </li> <li>➤ La evaluación del entorno organizacional favorable comprende: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ El sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa;</li> <li>✓ La formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas;</li> </ul> </li> </ul>	<p>Entra en vigor a los dos años posteriores a su publicación en el Diario Oficial de la Federación.</p> <p>Este apartado del Procedimiento para la evaluación de la conformidad sólo aplica a aquéllos centros de trabajo que tengan más 50 trabajadores.</p> <p>Aquellos centros de trabajo que demuestren que realizan la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, así como la evaluación de entorno organizacional utilizando el método señalado en la Guía de referencia III de esta Norma, darán cumplimiento a los numerales 7.1 b), 7.2; 7.3; 7.4 y 7.5.</p>	

**MANIFESTACIÓN DE IMPACTO REGULATORIO**  
**NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-035-STPS-2017,**  
**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO – IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN.**  
**SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Disposición	Tipo de comprobación	Criterio de aceptación	Observaciones	Riesgo
		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La definición precisa de responsabilidades para los trabajadores;</li> <li>✓ La participación proactiva y comunicación entre el patrón, sus representantes y los trabajadores;</li> <li>✓ La distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares, y</li> <li>✓ La evaluación y el reconocimiento del desempeño;</li> <li>➤ El método que se utiliza para realizar la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, así como para la evaluación del entorno organizacional contempla:               <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Los cuestionarios comprenden los factores enlistados en las dos viñetas inmediatas anteriores, conforme a dispuesto por los numerales 7.2 y 7.3 de la esta Norma;</li> <li>✓ La forma como se realiza la aplicación de los cuestionarios;</li> <li>✓ La manera de evaluar los cuestionarios, y</li> <li>✓ Los niveles y la forma de determinar el riesgo conforme a los resultados de los cuestionarios aplicados, y</li> </ul> </li> <li>➤ Los cuestionarios que utiliza el centro de trabajo para la identificación y análisis de los</li> </ul>	<p>Esta disposición (numeral 8.5) sólo aplica para aquellos centros de trabajo que desarrollen y utilicen métodos diferentes a los contenidos en la Guía de referencia III de esta Norma.</p>	

**MANIFESTACIÓN DE IMPACTO REGULATORIO**  
**NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-035-STPS-2017,**  
**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO – IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN.**  
**SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Disposición	Tipo de comprobación	Criterio de aceptación	Observaciones	Riesgo
		<p>factores de riesgo psicosocial, así como la evaluación del entorno organizacional están validados conforme a lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La validación fue realizada en trabajadores cuyos centros de trabajo se ubican en el territorio nacional;</li> <li>✓ El número de individuos que se utilizó para realizar la validación sea mayor o igual a 10 veces por cada reactivo contemplado inicialmente;</li> <li>✓ Tiene medidas de consistencia interna que presenta: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Coeficientes de confiabilidad (alfa de Cronbach) superiores a 0.7; y</li> <li>○ Coeficientes de correlación (Pearson o Spearman), con r mayor a 0.5, y un nivel de significancia mayor o igual a 0.05;</li> </ul> </li> <li>✓ Tiene validez de constructo mediante análisis factorial confirmatorio cumpliendo con medidas e índices de ajuste siguientes: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ De ajuste absoluto con los índices: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Índice de Bondad de Ajuste, GFI</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>		

**MANIFESTACIÓN DE IMPACTO REGULATORIO**  
**NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-035-STPS-2017,**  
**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO – IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN.**  
**SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Disposición	Tipo de comprobación	Criterio de aceptación	Observaciones	Riesgo
		<p>(Goodness of Fit Index), mayor a 0.90;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Residuo cuadrático medio, RMSR (Root Mean Square Residual), cercana a 0 y máximo 0.08, y</li> <li>• Error de aproximación cuadrático medio, RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), menor a 0.08;</li> <li>○ De ajuste incremental o relativo con el índice de ajuste normado, NFI (Normed Fit Index), mayor a 0.90, y</li> <li>○ De parsimonia con el índice Ji cuadrada normada: <math>\chi^2/df</math> menor o igual a 5, y</li> </ul> <p>✓ Se aplican en población trabajadora de características semejantes a la población trabajadora en que se validó;</p> <p>➤ La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, así como la evaluación del entorno organizacional está integrada al diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo a que se refiere la NOM-030-STPS-2009,</p>		

**MANIFESTACIÓN DE IMPACTO REGULATORIO**  
**NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-035-STPS-2017,**  
**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO – IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN.**  
**SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Disposición	Tipo de comprobación	Criterio de aceptación	Observaciones	Riesgo
		<p>vigente o las que la sustituyan;</p> <p>➤ El resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, así como de la evaluación del entorno organizacional consta en un informe que contiene lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Datos del centro de trabajo verificado: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Nombre, denominación o razón social;</li> <li>○ Domicilio;</li> <li>○ Actividad principal;</li> </ul> </li> <li>✓ Objetivo;</li> <li>✓ Principales actividades realizadas en el centro de trabajo;</li> <li>✓ Método utilizado conforme al numeral 7.4, de la presente Norma;</li> <li>✓ Resultados obtenidos de acuerdo con el numeral 7.4, inciso d) de esta Norma,</li> <li>✓ Conclusiones;</li> <li>✓ Recomendaciones y acciones de intervención, en su caso, y</li> <li>✓ Datos del responsable de la evaluación; <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Nombre completo, y</li> <li>○ Número cédula profesional, en su caso.</li> </ul> </li> </ul> <p>➤ El resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, así como de la evaluación del entorno organizacional está disponible para consulta de los trabajadores, y</p>		

**MANIFESTACIÓN DE IMPACTO REGULATORIO**  
**NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-035-STPS-2017,**  
**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO – IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN.**  
**SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Disposición	Tipo de comprobación	Criterio de aceptación	Observaciones	Riesgo
		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, así como la evaluación del entorno organizacional se realiza, al menos, cada dos años.</li> </ul>		
<b>5.4, 8.1 y 8.2</b>	<b>Documental o entrevista</b>	<p>El patrón cumple cuando presenta evidencia de que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Adopta medidas para prevenir los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral;</li> <li>➤ Dispone de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral;</li> <li>➤ Realiza 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 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</li> </ul>	Esta disposición entra en vigor al año posterior a su publicación en el Diario Oficial de la Federación.	

**MANIFESTACIÓN DE IMPACTO REGULATORIO**  
**NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-035-STPS-2017,**  
**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO – IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN.**  
**SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Disposición	Tipo de comprobación	Criterio de aceptación	Observaciones	Riesgo
		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Comprenden 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, lo siguiente:               <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ En relación con el liderazgo y las relaciones en el trabajo incluye:                   <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Acciones para el manejo de conflictos en el trabajo, la distribución de los tiempos de trabajo, y la determinación de prioridades en el trabajo;</li> <li>○ Lineamientos para prohibir la discriminación y fomentar la equidad y el respeto;</li> <li>○ Mecanismos para fomentar la comunicación entre supervisores o gerentes y trabajadores, así como entre los trabajadores, e</li> <li>○ 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;</li> <li>○ Información y sensibilización de los directivos, gerentes y supervisores para</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>		

**MANIFESTACIÓN DE IMPACTO REGULATORIO**  
**NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-035-STPS-2017,**  
**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO – IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN.**  
**SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Disposición	Tipo de comprobación	Criterio de aceptación	Observaciones	Riesgo
		<p>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;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Respecto a las cargas de trabajo contempla: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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;</li> <li>○ Actividades para planificar el trabajo, considerando 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</li> <li>○ Instructivos o procedimientos que definan claramente las tareas y responsabilidades;</li> </ul> </li> <li>✓ En lo que se refiere al control de trabajo comprende:</li> </ul>		

**MANIFESTACIÓN DE IMPACTO REGULATORIO**  
**NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-035-STPS-2017,**  
**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO – IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN.**  
**SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Disposición	Tipo de comprobación	Criterio de aceptación	Observaciones	Riesgo
		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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;</li> <li>○ 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</li> <li>○ 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;</li> </ul> <p>✓ En lo relativo al apoyo social incluye actividades que permiten:</p>	<p>El patrón, de común acuerdo con los trabajadores definirá los</p>	

**MANIFESTACIÓN DE IMPACTO REGULATORIO**  
**NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-035-STPS-2017,**  
**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO – IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN.**  
**SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Disposición	Tipo de comprobación	Criterio de aceptación	Observaciones	Riesgo
		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ La mejora de las relaciones entre trabajadores, supervisores, gerentes y patrones para que puedan obtener apoyo los unos de los otros;</li> <li>○ 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;</li> <li>○ La promoción de la ayuda mutua y el intercambio de conocimientos y experiencias entre los trabajadores, y</li> <li>○ El fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables;</li> <li>✓ En relación con el equilibrio en la relación trabajo-familia, contempla:             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Acciones para involucrar a los trabajadores en la definición de los horarios de trabajo,</li> </ul> </li> </ul>	<p>casos que se consideraran emergencias familiares, así como los mecanismos de protección.</p>	

**MANIFESTACIÓN DE IMPACTO REGULATORIO**  
**NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-035-STPS-2017,**  
**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO – IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN.**  
**SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Disposición	Tipo de comprobación	Criterio de aceptación	Observaciones	Riesgo
		<p>cuando las condiciones del trabajo lo permitan;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Lineamientos para establecer medidas y límites que eviten las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo;</li> <li>○ Apoyos a los trabajadores, de manera que puedan atender emergencias familiares, mismas que el trabajador tendrá que comprobar, y</li> <li>○ Promoción de actividades de integración familiar en el trabajo, <b>previo acuerdo con los trabajadores;</b></li> </ul> <p>✓ Respecto al reconocimiento en el trabajo, cuenta con mecanismos que permiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ El reconocimiento del desempeño sobresaliente (superior al esperado) de los trabajadores;</li> <li>○ La difusión de los logros de los trabajadores sobresalientes, y</li> <li>○ En su caso, expresar al trabajador sus posibilidades de desarrollo;</li> </ul>		

**MANIFESTACIÓN DE IMPACTO REGULATORIO**  
**NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-035-STPS-2017,**  
**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO – IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN.**  
**SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Disposición	Tipo de comprobación	Criterio de aceptación	Observaciones	Riesgo
		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ En lo que se refiere a la prevención de la violencia laboral:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Difunde información para sensibilizar sobre la violencia laboral, tanto a trabajadores como a directivos, gerentes y supervisores;</li> <li>○ Establece procedimientos de actuación y seguimiento para tratar problemas relacionados con la violencia laboral, que señale al responsable de su implementación, e</li> <li>○ Informa sobre la forma en que se tendrán que denunciar actos de violencia laboral;</li> </ul> </li> <li>✓ En relación con la información y comunicación que se proporciona a los trabajadores promueve:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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;</li> <li>○ La difusión entre los trabajadores de los cambios en la organización o</li> </ul> </li> </ul>		

**MANIFESTACIÓN DE IMPACTO REGULATORIO**  
**NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-035-STPS-2017,**  
**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO – IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN.**  
**SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Disposición	Tipo de comprobación	Criterio de aceptación	Observaciones	Riesgo
		<p>condiciones de trabajo, y</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>✓ Respecto a la capacitación y adiestramiento que se proporciona a los trabajadores se: <ul style="list-style-type: none"> <li>o Analiza la relación capacitación-tareas encomendadas;</li> <li>o Da oportunidad a los trabajadores para señalar sus necesidades de capacitación conforme a sus actividades, y</li> <li>o Realiza una detección de necesidades de capacitación al menos cada dos años e integrar su resultado en el programa de capacitación.</li> </ul> </li> </ul>		
5.4, 8.3, 8.4 y 8.5	<b>Documental</b>	<p>El patrón cumple cuando presenta evidencia de que adopta medidas de control conforme a lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Cuenta con un Programa para la atención de los factores de riesgo psicosocial, y en su caso, para propiciar un entorno</li> </ul>	<p>Entra en vigor a los dos años posteriores a su publicación en el Diario Oficial de la Federación.</p> <p>Estas disposiciones sólo aplican a</p>	

**MANIFESTACIÓN DE IMPACTO REGULATORIO**  
**NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-035-STPS-2017,**  
**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO – IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN.**  
**SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Disposición	Tipo de comprobación	Criterio de aceptación	Observaciones	Riesgo
		<p>organizacional favorable y prevenir actos de violencia laboral, cuando el resultado de la identificación de los factores de riesgo psicosocial y de la evaluación del entorno organizacional, así lo determinen;</p> <p>➤ 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 contiene:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Las áreas de trabajo y/o los trabajadores sujetos al programa;</li> <li>✓ El tipo de acciones y las medidas de control que deberán adoptarse;</li> <li>✓ Las fechas programadas para su realización;</li> <li>✓ El control de los avances de la implementación del programa;</li> <li>✓ La evaluación posterior a la aplicación de las medidas de control, en su caso, y</li> <li>✓ El responsable de su ejecución;</li> </ul> <p>➤ El tipo de acciones se realizan, según aplique, en los niveles siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 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</li> </ul>	<p>centros de trabajo con más de 15 trabajadores, cuando el resultado de la identificación de los factores de riesgo psicosocial y de la evaluación del entorno organizacional, así lo determinen.</p> <p>De igual forma, el tipo de acciones que deberán realizarse dependerá del resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y de la evaluación del entorno organizacional,</p>	

**MANIFESTACIÓN DE IMPACTO REGULATORIO**  
**NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-035-STPS-2017,**  
**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO – IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN.**  
**SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Disposición	Tipo de comprobación	Criterio de aceptación	Observaciones	Riesgo
		<p>de riesgo psicosocial, prevenir la violencia laboral y propiciar el entorno organizacional favorable.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 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), así como reforzar el apoyo social y/o</li> <li>✓ 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, y</li> <li>➤ Las intervenciones de tercer nivel que sean de tipo clínico o terapéutico deberán ser realizadas invariablemente por un médico, psicólogo o</li> </ul>	<p>cuando así lo determinen.</p>	

**MANIFESTACIÓN DE IMPACTO REGULATORIO**  
**NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-035-STPS-2017,**  
**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO – IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN.**  
**SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Disposición	Tipo de comprobación	Criterio de aceptación	Observaciones	Riesgo
5.5	<b>Documental</b>	<p>psiquiatra según corresponda.</p> <p>El patrón cumple cuando presenta evidencia de que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Identifica a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y,</li> <li>➤ Canaliza 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.</li> </ul>	<p>Entra en vigor al año posterior a su publicación en el Diario Oficial de la Federación.</p>	
5.6	<b>Documental</b>	<p>El patrón cumple cuando presenta evidencia de que practica exámenes o evaluaciones clínicas y/o psicológicas al trabajador o a los trabajadores expuestos a violencia laboral y a los factores de riesgo psicosocial, cuando existan signos o síntomas que denoten alteración a su salud y el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial así lo indique y/o existan quejas de violencia laboral.</p>	<p>La exámenes o evaluaciones clínicas y/o psicológicas deberán realizarse a través de la institución de seguridad social o privada, médico o psicólogo o psiquiatra de la empresa o del centro de trabajo,</p> <p>Los exámenes médicos o evaluaciones clínicas y/o psicológicos 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</p>	

**MANIFESTACIÓN DE IMPACTO REGULATORIO**  
**NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-035-STPS-2017,**  
**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO – IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN.**  
**SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Disposición	Tipo de comprobación	Criterio de aceptación	Observaciones	Riesgo
			<p>Previsión Social, y a falta de éstas, los que indique la institución de seguridad social o privada, o el médico del centro de trabajo o de la empresa, que le preste el servicio médico.</p> <p>Entra en vigor a los dos años posteriores a su publicación en el Diario Oficial de la Federación.</p>	
5.7	<b>Documental</b>	<p>El patrón cumple cuando presenta evidencia de que difunde y proporciona información a los trabajadores sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La política de prevención de riesgos psicosociales;</li> <li>➤ Las medidas adoptadas para combatir las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral;</li> <li>➤ Las medidas y acciones de prevención y, en su caso, control de los factores de riesgo psicosocial;</li> <li>➤ Los mecanismos para presentar quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral;</li> <li>➤ Los resultados de: la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial para los centros de trabajo de tengan entre 16 y 50 trabajadores, y de la identificación y análisis de</li> </ul>	<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 entra en vigor al año posterior a su publicación en el Diario Oficial de la Federación.</p>	

**MANIFESTACIÓN DE IMPACTO REGULATORIO**  
**NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-035-STPS-2017,**  
**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO – IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN.**  
**SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Disposición	Tipo de comprobación	Criterio de aceptación	Observaciones	Riesgo
		<p>los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional <b>tratándose</b> de centros de trabajo de más de 50 trabajadores, y</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los factores de riesgo psicosocial.</li> </ul>		
<b>5.8</b>	<b>Documental</b>	<p>El patrón cumple cuando demuestra que cuenta con los registros sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Los resultados de la identificación <b>y análisis</b> de los factores de riesgo psicosocial y además, tratándose de centros de trabajo de más de 50 trabajadores, de las evaluaciones del entorno organizacional;</li> <li>➤ Las medidas de control adoptadas cuando el resultado de la identificación de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional lo señale, y</li> <li>➤ Los resultados de los exámenes o evaluaciones clínicas practicadas a los trabajadores que lo solicitaron y se comprobó la exposición a factores de riesgo psicosocial, a actos de violencia laboral o acontecimientos traumáticos severos.</li> </ul>	<p>Estas disposiciones sólo aplican a centros de trabajo con más de 15 trabajadores.</p> <p><b>Entra en vigor a los dos años posteriores a su publicación en el Diario Oficial de la Federación.</b></p>	