

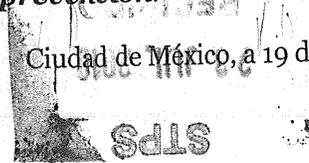


Of. No. COFEME/18/2925

**ACUSE**

**Asunto:** Se emite Dictamen Total, no final, respecto del anteproyecto denominado **Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2017, factores de riesgo psicosocial en el trabajo – identificación, análisis y prevención.**

Ciudad de México, a 19 de julio de 2018



**LIC. DAVID GARAY MALDONADO**  
**Oficial Mayor**  
Secretaría del Trabajo y Previsión Social  
**Presente**

Me refiero al anteproyecto denominado **Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2017, factores de riesgo psicosocial en el trabajo – identificación, análisis y prevención**, así como a su formulario de Análisis de Impacto Regulatorio (AIR), ambos instrumentos remitidos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y recibidos en la Comisión Nacional de Mejora Regulatoria (CONAMER) el 5 de julio de 2018, a través del sistema informático correspondiente<sup>1</sup>; lo anterior, en respuesta al oficio COFEME/17/5791 de fecha 27 de septiembre de 2017, en el cual este órgano desconcentrado emitió la solicitud de ampliaciones y correcciones a la entonces Manifestación de Impacto Regulatorio (MIR), recibida el 11 de septiembre de 2017.

Sobre el particular, es necesario mencionar que de conformidad con lo indicado en el oficio COFEME/17/5791, el anteproyecto en comento se sitúa en el supuesto señalado en los artículos Tercero, fracción II y Cuarto del *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*<sup>2</sup> (Acuerdo Presidencial) (i.e. que 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); ello, en virtud de que en los artículos 10 del *Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo*<sup>3</sup> (RFSST), y 40, fracciones I y XI de la *Ley Federal sobre Metrología y Normalización*<sup>4</sup> (LFMN), se establece la obligación de esa Secretaría para expedir normas con el propósito de establecer medidas que ayuden a evitar riesgos que pongan en peligro la vida, integridad y salud de los trabajadores, cambios adversos y sustanciales en el ambiente laboral, así como la facultad para regular las condiciones de salud, seguridad e higiene que deberán observarse en los centros de trabajo.

<sup>1</sup> [www.cofemersimir.gob.mx](http://www.cofemersimir.gob.mx)

<sup>2</sup> Publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 8 de marzo de 2017.

<sup>3</sup> Publicado en el DOF el 13 de noviembre de 2014.

<sup>4</sup> Publicada en el DOF el 1 de julio de 1992, con su última modificación publicada el 30 de abril de 2009.



Adicionalmente, de conformidad con lo indicado en el oficio COFEME/17/5791, esta Comisión da cuenta que el anteproyecto de referencia se ubica en el supuesto de excepción previsto por los artículos Tercero, fracción V y Cuarto del Acuerdo Presidencial (i.e. los beneficios aportados por la regulación, en términos de competitividad y funcionamiento eficiente de los mercados, entre otros, son superiores a los costos de cumplimiento por parte de los particulares). Ello, toda vez que conforme a la información presentada por esa Dependencia en el AIR y derivado del análisis efectuado sobre el anteproyecto, se observa que como resultado de la implementación del mismo, los beneficios esperados serán superiores a los costos de cumplimiento que se generarán a los particulares, tal y como se detallará más adelante en el presente escrito.

Bajo tales consideraciones, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 69-E, fracción II, 69-G, 69-H y 69-J entonces vigentes<sup>5</sup> de la *Ley Federal de Procedimiento Administrativo* (LFPA), así como en el artículo Octavo Transitorio de la *Ley General de Mejora Regulatoria* (LGMR), este órgano desconcentrado tiene a bien emitir el siguiente:

## DICTAMEN TOTAL

### I. Consideraciones respecto al requerimiento de simplificación regulatoria

En relación con los requerimientos de simplificación regulatoria previstos en el artículo Quinto del Acuerdo Presidencial, esta CONAMER observa que esa Secretaría, a través del documento *20180629125934\_45468\_MIR NOM-035-STPS-2018.docx* anexo al AIR correspondiente, detalla las medidas regulatorias contenidas en los numerales 5.6 y 5.8 del anteproyecto en comento, simplificando las disposiciones contenidas en los artículos 43, fracciones IV y VI, y 55, fracción VI del RFSST. Al respecto, se observa que la flexibilización se da con la estratificación sobre las disposiciones contenidas en los artículos antes mencionados exceptuando a los centros de trabajo en los que laboren hasta quince trabajadores, de realizar las obligaciones regulatorias que se enuncian a continuación:

1. Practicar exámenes o evaluaciones clínicas al Personal Ocupacionalmente Expuesto a Factores de Riesgo Psicosocial.
2. Llevar los registros sobre las medidas preventivas adoptadas y los resultados de los exámenes o evaluaciones clínicas.
3. Llevar los registros sobre las medidas preventivas adoptadas y los resultados de las evaluaciones del Entorno Organizacional Favorable.

Respecto a la cuantificación que permita evidenciar los beneficios que se generarán con la simplificación de las cargas regulatorias vigentes, la autoridad señaló, mediante el AIR correspondiente, que los costos generados por la regulación son de \$425,032,023 pesos anuales, mientras que los ahorros generados por la simplificación de las obligaciones antes señaladas ascienden a \$1,396,612,044 pesos anuales, por lo que se estimó un ahorro neto de \$971,171,149 pesos anuales, cumpliendo de esta forma que los ahorros generados por la modificación de las obligaciones regulatorias mencionadas anteriormente son superiores a los costos de cumplimiento del anteproyecto en comento, tal y como se detallará más adelante en el apartado V. *Impacto de la Regulación* del presente escrito.

<sup>5</sup> Derogados mediante la publicación en el DOF del "Decreto por el que se expide la Ley General de Mejora Regulatoria y se derogan diversas disposiciones de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo" el 18 de mayo de 2018.



Por consiguiente, la CONAMER realizó una valoración sobre tales acciones y observa que efectivamente, tales obligaciones regulatorias quedarán flexibilizadas una vez que se haya emitido el anteproyecto en comento; lo anterior, de conformidad con lo establecido en artículo 5.6 y 5.8 de la propuesta regulatoria.

En este sentido, esta Comisión estima que con dicha justificación se atiende a lo previsto en el artículo Quinto del Acuerdo Presidencial.

## II. Consideraciones generales

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

Al respecto, es importante señalar que el aumento de la productividad mediante la división y especialización del trabajo, promueve prácticas intensivas en el uso del capital humano. La perspectiva teórica desarrollada por Frederick Winslow Taylor, ilustra en buena medida dichos argumentos, partiendo de los siguientes supuestos: 1) la manera más fácil de resolver un gran problema consiste en dividirlo en muchos problemas pequeños y, 2) las personas se mueven fundamentalmente por intereses económicos<sup>6</sup>; sin embargo, concebir el trabajo únicamente bajo esa óptica puede propiciar carencia de significado para la persona que lo realiza, teniendo como resultado la deshumanización del trabajo.

Por tales motivos, diversos teóricos han realizado estudios sobre temas laborales, entre los que destaca Frederick Irving Herzberg, el cual en su *Teoría de los dos factores* añade variables como la satisfacción, motivación e higiene en el trabajo, cuyas interacciones influyen en el rendimiento y la salud de los trabajadores, ilustrando de esta manera la utilidad de implementar principios preventivos que además de mejorar la calidad de vida de los trabajadores, eleve su productividad.

En este sentido, la STPS estimó que los trastornos mentales representan el 11% del gasto destinado a la atención de discapacidades laborales e impacto en la calidad de vida de los pacientes y prevé que esta proporción aumente a 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.

Asimismo, esa Secretaría mencionó que el trabajo no sólo puede ocasionar satisfacción material y subjetiva, sino también 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, incentivando estilos de vida no saludables, que implican mayor consumo de tabaco y alcohol, así como violencia doméstica y desintegración familiar, generando un concepto negativo de bienestar subjetivo.

Por un lado, un entorno de trabajo saludable y seguro coadyuva al rendimiento laboral, a la salud de los empleados y a la motivación y cohesión organizacional. La pérdida de calidad del trabajo entraña costos en ocasiones difíciles de observar a corto plazo, pero siempre presentes a medio y largo plazo; por otra parte, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

<sup>6</sup> *The Principles of Scientific Management 1911.*

De esta forma, el riesgo psicosocial es un factor laboral que habitualmente daña la salud en el trabajador de forma importante, aunque en cada trabajador los efectos puedan ser diferenciales, en general causan perjuicios de manera física, social o mental; por lo que de no brindar la atención correspondiente, puede provocar efectos perjudiciales en los centros de trabajo.

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. Asimismo, la presencia de factores comunes modificables, tabaquismo, obesidad, inactividad física y dietas no saludables también pueden incrementar el proceso de enfermedad. Un ejemplo es la depresión, que puede tener un impacto muy importante en el riesgo de diabetes y sus complicaciones debido al 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.

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, es necesario que en el momento de la realización de los estudios en las industrias y en las poblaciones de trabajadores, se considere la comorbilidad de enfermedades mentales con otras condiciones como cáncer, enfermedad cardiovascular o diabetes, para tratar de entender la magnitud de los costos.

En esa tesitura, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2013 señaló que, aunque algunos de los riesgos tradicionales han disminuido gracias a la seguridad, adelantos técnicos y mejora de la 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 las cuales 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 señaló 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, por lo que el centro de trabajo es una fuente importante de riesgos psicosociales y al mismo tiempo el lugar idóneo para tratarlos y proteger el bienestar de los trabajadores.

Por tales motivos, la OIT, elaboró en el 2002 la R194 "Recomendación inicial sobre la lista de enfermedades profesionales", en la que 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.***

<sup>7</sup> Revisada por última vez en 2010.



Como consecuencia, diversos 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), elaboró una serie de herramientas para la inspección de los riesgos psicosociales.

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, estableciendo que dichos factores deben organizarse de manera que no entrañen un deterioro a 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 diversos instrumentos no vinculatorios como guías, orientaciones y procedimientos para la evaluación de riesgos psicosociales.

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 reglamentó mediante el Decreto 89/2012, la prevención de riesgos psicosociales, estableciendo que el empleador debe tomar las medidas para prevenir, identificar, eliminar o reducir estos riesgos mediante técnicas estandarizadas y validadas.

En Perú, a través del Decreto 005- 2012- TR que reglamenta la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, se establece que el empleador estará obligado a registrar en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo de los agentes psicosociales y los factores de riesgo disergonómicos, además de considerar que existe exposición a los riesgos psicosociales cuando se perjudica la salud de los trabajadores, causando estrés y, a largo plazo, una serie de sintomatologías clínicas como enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, músculo esqueléticas, mentales, entre otras.

A la luz de lo expuesto con antelación, 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.

Aunado a tales medidas, el hecho de implementar programas de valoración, prevención e intervención en los lugares de trabajo, así como apoyar la contratación, la retención, la rehabilitación y la reincorporación de gente con problemas de salud mental, contribuye a la productividad e innovación tecnológica en los lugares de trabajo acarreando beneficios para la salud física y mental, combatiendo el ausentismo por incapacidades<sup>8</sup>, por lo que resulta de particular importancia promover el conocimiento sobre los costos derivados de la falta de atención a los riesgos psicosociales, señalando que su verdadero volumen proviene de costos ocultos o indirectos, difíciles de dimensionar en un primer momento.

Al respecto, 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 Producto Interno Bruto mundial.

En cuanto a los costos de enfermedades mentales, la Organización Mundial de la Salud 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 estima que países como México designan menos del 1% del gasto de su sistema de salud para la atención de la salud mental.

Por su parte, en México el Plan Nacional de Desarrollo, 2013-2018 estableció como una de las cinco metas nacionales 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", y la estrategia 4.3.2: "Promover el 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.

Bajo dicho contexto, los artículos 123, inciso a, fracción XV de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* y 132, fracción XVI de la *Ley Federal del Trabajo* (LFT), establecen que los patrones tienen la obligación de instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, por lo que para atender dichas obligaciones las Normas Oficiales Mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo resultan necesarias, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales, así como establecer las medidas preventivas y correctivas para ello.

En ese sentido, con la reforma a la LFT de 2012, se incorporó en el artículo 2, el principio fundamental para que las normas del trabajo tiendan a propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales, estableciendo dentro de sus componentes el derecho de los trabajadores a contar con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

<sup>8</sup> *European Pact for Mental Health and Well-being 2008.*

De igual forma, de conformidad con el artículo 40 de la LFMN, le corresponde a la STPS la emisión de Normas Oficiales Mexicanas que establezcan las condiciones de salud, seguridad e higiene que deberán observarse en los centros de trabajo.

Por su parte, el *Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social*, encomienda en el artículo 24, fracción VI, a la Dirección General de Seguridad y Salud en el Trabajo, la atribución de proponer a la Dirección General de Asuntos Jurídicos de esa Secretaría o, en su caso, al Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, la adecuación y actualización del marco regulatorio en materia de seguridad y salud en el trabajo, mediante la elaboración de anteproyectos de disposiciones jurídico-administrativas y de Normas Oficiales Mexicanas, con la participación de organizaciones de trabajadores y patrones, así como de las dependencias e instituciones públicas que corresponda.

Asimismo, el RFSST, en sus artículos 32, 43 y 55, establece que los patrones tienen obligaciones relacionadas con los factores de riesgo psicosocial<sup>9</sup> y el entorno organizacional<sup>10</sup>.

Por los argumentos antes esgrimidos, la reducción del estrés laboral y de los riesgos psicosociales tiene justificación legal y económica, por lo que con el fin de establecer las medidas que deben implementarse en los centros de trabajo, para prevenir las consecuencias de los factores de riesgo psicosocial y promover un entorno organizacional favorable, la STPS elaboró la *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018*, la cual pormenoriza procedimientos que coadyuvan a la prevención de dichos factores de riesgo y contempla un esquema de cumplimiento estratificado de acuerdo con el número de trabajadores que laboran en las empresas.

Por tales motivos, esta Comisión estima conveniente la emisión de la presente regulación, ya que mediante la incorporación de requerimientos para identificar factores de riesgo psicosocial en el trabajo, se promueve la atención a la salud de los empleados y la productividad.

### III. *Objetivos regulatorios y problemática*

En lo referente al presente apartado, de acuerdo con la información presentada por la STPS a través del AIR correspondiente, la propuesta regulatoria tiene como 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.

Particularmente, considerando las obligaciones patronales previstas en los artículos 43 y 55 del RFSST, en lo que respecta a los factores de riesgo psicosocial y el entorno organizacional, la presente propuesta regulatoria precisa la forma en la que se dará cumplimiento a dichas obligaciones; de no contar con la presente propuesta regulatoria, se mantendría la incertidumbre jurídica para todos los involucrados, tanto patrones y trabajadores, quienes no podrán cumplir de forma adecuada las obligaciones previstas en el Reglamento.

<sup>9</sup> El RFSST define a los factores de riesgo psicosocial como "aquellos factores 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 laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral, por el trabajo desarrollado".

<sup>10</sup> El RFSST define a al entorno organizacional favorable como "aquél en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización; la formación 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, y la Evaluación y el Reconocimiento del desempeño".

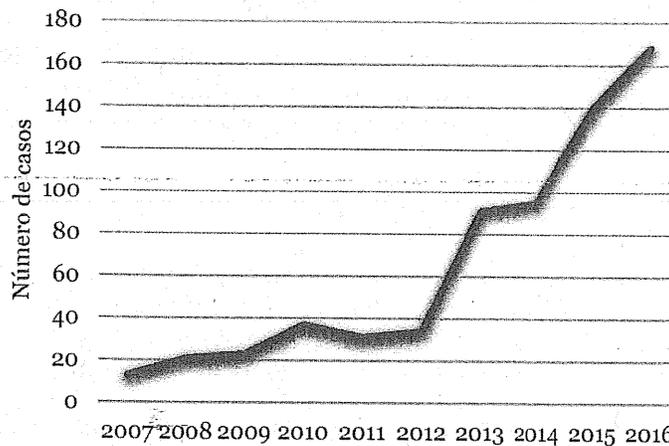
Al respecto, esa Secretaría identificó que a pesar de la existencia de la *LFT*, el *Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo* (RFSHMAT) y el RFSST, aún persisten factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo, por lo que consideró que “los riesgos laborales que 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”.

En ese sentido, con el objetivo de clarificar el entendimiento de la problemática, esa Secretaría mencionó que “la importancia de la prevención parte de la premisa de disminuir el número de defunciones en los trabajadores”, ya que de conformidad con las cifras reportadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), durante 2016 murieron 1 mil 408 trabajadores a consecuencia de riesgos de trabajo en México.

De la misma forma, a decir de la STPS, la presente norma busca reducir el número de enfermedades y accidentes de trabajo, toda vez que en 2016, se presentaron 12 mil 622 enfermedades de trabajo y 529 mil 356 accidentes de trabajo.

Adicionalmente, con el objetivo de clarificar el entendimiento de la problemática esa Secretaría señaló que existe una tendencia al incremento de enfermedades por trabajo en trastornos mentales y del comportamiento, tal y como se muestra en la siguiente gráfica:

Gráfica 1. Trastornos mentales y del comportamiento



Fuente: Elaboración propia con información de STPS

En ese sentido, cabe resaltar que uno de cada cien enfermedades que contraen las personas trabajadoras, se relaciona con trastornos mentales y del comportamiento; sin embargo, es necesario tener en cuenta que de acuerdo con la Universidad Nacional Autónoma de México<sup>11</sup>, existe un subregistro del 90% en el caso del reporte de enfermedades laborales, lo cual implicaría que la cifra se elevaría 10 veces, lo que implicaría que para 2016, más de 1,680 personas se habrían enfermado del tipo de padecimientos antes señalados.

<sup>11</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)



Por lo anterior, el diseño e implementación de programas de prevención de riesgos en el trabajo es un tema central de la política laboral; no obstante, otorgar servicios de salud en el trabajo no es el único objetivo de esta política, ya que importante 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.

Sobre lo anterior, esa Secretaría consideró que *“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, aunque 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 los factores que generan la insuficiencia de la atención a tales riesgos, se encuentran el 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 sufridos por las personas siguen sin ser reconocidas como enfermedades de trabajo, con el consiguiente desplazamiento de costos hacia los sistemas de protección social y en última instancia, hacia los ciudadanos.

Sobre lo anterior, esa Secretaría mencionó 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. La mayoría de estos costos (55%) son costos indirectos. 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”*.

En este sentido, considerando que uno de los principales objetivos de la STPS, 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 existe un estrecho vínculo entre la prevalencia de este tipo de factores de riesgo y el deterioro de la salud, por lo que esa Secretaría estimó que contar con una Norma Oficial Mexicana cuyo contenido complementa el marco jurídico vigente, coadyuva a la prevención de los riesgos de trabajo, ya que permite que patrones y trabajadores puedan conocerla, comprenderla y aplicarla.

En tal virtud, se consideran justificados los objetivos y la problemática que da origen a la regulación propuesta.

#### **IV. Alternativas a la regulación**

En referencia al presente apartado, de acuerdo a la información incluida en el AIR correspondiente, se observa que la STPS consideró la posibilidad de no emitir regulación alguna; no obstante, desestimó esta opción al considerar 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”*.

Asimismo, esa Dependencia señaló la inconveniencia de aplicar esquemas de autorregulación, en razón de que *“se requiere establecer una regulación obligatoria específica para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores”*.



Esa Secretaría también previó la implementación de esquemas voluntarios; sin embargo, la descartó debido a que *“se requiere establecer una regulación de observancia obligatoria para los patrones de los centros de trabajo, cuyo cumplimiento sea verificado por la autoridad laboral”*.

En este tenor, la autoridad manifestó haber previsto la emisión de algún otro tipo de regulación; sin embargo, consideró que dicha opción resultaba inconveniente ya 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 LFT y el RFSST”*.

Por otra parte, mediante el AIR correspondiente, la STPS destacó que el anteproyecto en comento es la mejor alternativa para abordar la problemática señalada en el apartado anterior, en razón de lo siguiente:

- Permite instrumentar con precisión y claridad las obligaciones dispuestas en el RFSST;
- 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.

Por consiguiente, este órgano desconcentrado observa que esa Dependencia respondió lo respectivo a la evaluación de alternativas regulatorias.

## V. Impacto de la Regulación

### 1. Disposiciones y/u obligaciones

Respecto al presente apartado, esa Secretaría identificó y justificó la emisión de acciones regulatorias contenidas en el anteproyecto en comento, en los términos que a continuación se describen:

**Cuadro 1. Identificación y justificación de las acciones regulatorias**

<i>Establece</i>	<i>Numeral</i>	<i>Justificación</i>
<i>Obligación</i>	5.1	<i>Establece la obligación de implantar, mantener y difundir 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.</i>
<i>Obligación</i>	5.2	<i>Permite identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial, tratándose de centros de trabajo que tengan entre 16 y 50 trabajadores.</i>



<i>Establece</i>	<i>Numeral</i>	<i>Justificación</i>
<i>Obligación</i>	5.3	<i>Permite identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional, tratándose de centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores.</i>
<i>Obligación</i>	5.4	<i>Promueve un entorno organizacional favorable y coadyuva a la atención de prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral, mediante la adopción de medidas para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial.</i>
<i>Obligación</i>	5.5	<i>Permite 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.</i>
<i>Obligación</i>	5.6	<i>Los trabajadores se beneficiarán con la práctica de exámenes médicos y evaluaciones psicológicas cuando existan signos o síntomas que denoten alguna alteración a su salud.</i>
<i>Obligación</i>	5.7	<p><i>Los trabajadores obtendrán información sobre:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>a) La política de prevención de riesgos psicosociales;</i></li> <li><i>b) Las medidas adoptadas para combatir las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral;</i></li> <li><i>c) Las medidas y acciones de prevención y, en su caso, las acciones de control de los factores de riesgo psicosocial;</i></li> <li><i>d) Los mecanismos para presentar quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral;</i></li> <li><i>e) Los resultados de: la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial para los centros de trabajo que tengan entre 16 y 50 trabajadores, y de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional tratándose de centros de trabajo de más de 50 trabajadores, y</i></li> <li><i>f) Las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los factores de riesgo psicosocial.</i></li> </ul>
<i>Obligación</i>	5.8	<i>Llevar los registros de los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, las medidas de control y los nombres de los trabajadores a los que se les practicaron los exámenes o evaluaciones clínicas permite en control adecuado de la operación en los centros de trabajo.</i>
<i>Obligación</i>	6	<i>Los trabajadores tendrán medidas claras que promuevan un entorno organizacional favorable.</i>



<b>Establece</b>	<b>Numeral</b>	<b>Justificación</b>
Obligación	7.1	Permite la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional mediante un procedimiento específico para los centros de trabajo que tengan entre 16 y 50 trabajadores y para centros con más de 50 trabajadores respectivamente.
Obligación	7.2	Establece las características que debe tener la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial.
Obligación	7.3	Establece las características que debe tener la evaluación del entorno organizacional favorable.
Obligación	7.4	Establece las características que debe tener cualquier método para identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional en los centros de trabajo.
Obligación	7.5	Establece la manera de validar 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.
Obligación	7.6	Especifica que 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.
Obligación	7.7	Especifica que el contenido del resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional.
Obligación	7.8	Establece que 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.
Obligación	7.9	Establece que la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional deberá realizarse, al menos, cada dos años.
Obligación	8.1	Especifica las condiciones para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, así como para la promoción del entorno organizacional favorable.
Obligación	8.2	Especifica los requisitos de 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.
Obligación	8.3	Menciona que los centros de trabajo cuyo resultado de las evaluaciones a que se refieren los numerales 7.1 al 7.4, conforme a los criterios establecidos en el método aplicado, determinen la necesidad de desarrollar acciones de control, deberán implementar un Programa de atención.
Obligación	8.4	Especifica el contenido del 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.



Establece	Numeral	Justificación
Obligación	8.5	<p>Establece que el tipo de acciones deberá realizarse, según aplique, en los niveles siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) <i>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.</i></li> <li>b) <i>Segundo nivel: Las acciones se orientan al plano grupal e implica actuar en la interrelación de los trabajadores o grupos de ellos y la organización del trabajo; su actuación se centra en el tiempo de trabajo, el comportamiento y las interacciones personales, se basan en proporcionar información al trabajador, así como en la sensibilización, (contempla temas como: manejo de conflictos, trabajo en equipo, orientación a resultados, liderazgo, comunicación asertiva, administración del tiempo de trabajo, entre otros), y reforzar el apoyo social, y/o</i></li> <li>c) <i>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.</i></li> </ul> <p><i>Las intervenciones de tercer nivel que sean de tipo clínico o terapéutico deberán ser realizadas invariablemente por un médico, psicólogo o psiquiatra según corresponda.</i></p>

Bajo esta perspectiva, esta Comisión observa que las acciones regulatorias inherentes a la regulación en comento fueron identificadas, considerando que las mismas se encuentran alineadas a los objetivos planteados.

2. Costos

Respecto al presente apartado, esta Comisión observa que mediante el documento 20180629125934 45468 MIR NOM-035-STPS-2018.docx anexo al AIR correspondiente, esa Secretaría realizó un desglose de los costos máximos por realizar las obligaciones contenidas en el anteproyecto, los cuales resultan de especificaciones en el cumplimiento de los artículos 43 y 55 del RFSST.

Lo anterior fue desglosado por esa Secretaría en 8 apartados, conforme a lo que se describe a continuación:

**Cuadro 2: Costos unitarios**

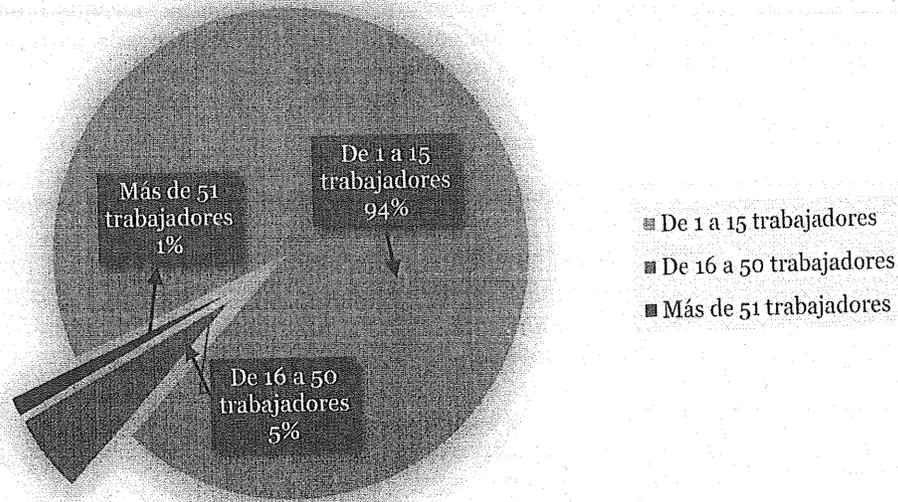
Apartado <sup>12</sup>	Costo (pesos)		
	De 1 a 15 trabajadores	De 16 a 50 trabajadores	Más de 51 trabajadores
Establecer por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales.	\$3,667.7	\$3,667.7	\$3,667.7
Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial.	---	\$2,404	---
Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional.	---	---	\$4,808
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.	\$1,254.575	\$63,356.0375	\$125,457.5
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.	\$87	\$188.5	\$290
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.	---	\$8,550.5	\$17,701
Difundir y proporcionar información a los trabajadores.	\$3,487.3	\$3,487.3	\$3,487.3
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 y que se comprobó la exposición a factores de riesgo psicosocial, a actos de violencia laboral o acontecimientos traumáticos severos.	---	\$120.2	\$120.2
<b>Total</b>	<b>\$8,496.575</b>	<b>\$81,774.2375</b>	<b>\$155,531.7</b>

Fuente: Elaboración propia con información de la STPS.

<sup>12</sup> En la cuantificación de cada uno de los apartados fue considerado el gasto en material, equipo y sueldos de personal necesario para dar cumplimiento a cada requisito.

Aunado a lo anterior, con base a la información del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), se mencionó que existen 5,078,737 centros de trabajo<sup>13</sup> a los cuales son aplicables las medidas de la regulación y se encuentran agrupados según su número de empleados, de la siguiente manera:

**Gráfica 2: Porcentaje de centros de trabajo por número de empleados**



Fuente: Elaboración propia con información de la STPS.

Conforme a lo anterior, se multiplicaron los costos unitarios por el número de centros de trabajo de acuerdo al número de trabajadores, dando como resultado lo siguiente:

**Cuadro 3: Costo de las obligaciones actuales más las propuestas**

De 1 a 15 trabajadores	\$40,415,581,833.33
De 16 a 50 trabajadores	\$21,358,367,769.91
Más de 51 trabajadores	\$9,465,970,325.40
<b>Total</b>	<b>\$71,239,919,928.64</b>

Una vez realizado tal cálculo, se realizó una comparación entre los costos mínimos de la regulación vigente<sup>14</sup> y los costos máximos de la propuesta regulatoria, cuyo diferencial es el costo que se genera por las especificaciones en las características, requisitos y procedimientos para cumplir con las obligaciones.

**Cuadro 4: Costo del anteproyecto**

<b>Costo anual de las obligaciones actuales más las propuestas</b>	\$71,239,919,928.64 pesos anuales
<b>Costo anual de las obligaciones del RFSST (art.43 y 55)</b>	\$70,814,479,034.06 pesos anuales
<b>Costo anual del anteproyecto<sup>15</sup></b>	\$425,032,023.40 pesos anuales

<sup>13</sup> Fecha de consulta 10 de mayo de 2018 (INEGI).

<sup>14</sup> Tomando en cuenta los costos mínimos de los conceptos de sus homólogos en el anteproyecto.

<sup>15</sup> Resta del costo anual de las obligaciones actuales más las propuestas, menos los costos derivados de las obligaciones del RFSST.

Tomando en consideración todos los puntos antes expuestos, se estima que con la entrada en vigor del presente anteproyecto, **los costos totales que se generarían para los particulares estarían en el orden de los \$425,032,023 pesos, erogándose de manera anual**, conforme lo detallado previamente en este apartado.

Finalmente, no se omite mencionar que las obligaciones contenidas en el numeral 6 de la propuesta regulatoria sobre las obligaciones de los trabajadores, si bien podrían representar costo de cumplimiento para ellos, son considerados inherentes a la actividad normal que deben desempeñar de cualquier forma en los centros de trabajo, por lo que se ponderaron como ya absorbidos y no fueron cuantificados por esa Secretaría.

### 3. Beneficios

En contraparte, una vez formalizada la propuesta regulatoria, se podrán generar beneficios por diversos conceptos. Al respecto, la STPS indicó que en el documento 20180629125934 45468 MIR NOM-035-STPS-2018.docx anexo al AIR correspondiente: “se exponen los costos que tendrían los sujetos obligados por cumplir con las disposiciones del RFSST relacionadas con los Factores de riesgo psicosocial, frente a los costos que tendría dar cumplimiento con el PROY-NOM-035-STPS-2016, lo anterior, con el propósito de demostrar la disminución de costos”.

En ese sentido, tal y como se expresó en el apartado I. Consideraciones respecto al requerimiento de simplificación regulatoria del presente escrito, se observa que al establecer una estratificación sobre las disposiciones del RFSST, se exceptúa a los centros de trabajo en los que laboren hasta quince trabajadores de realizar las siguientes obligaciones:

**Cuadro 5: Ahorros por el cumplimiento de obligaciones**

Concepto	Costo Unitario	Número de sujetos regulados	Costo total anual
Practicar exámenes o evaluaciones clínicas.	\$177.01	4,756,691	\$841,981,873.91
Llevar los registros sobre las medidas preventivas adoptadas y los resultados de los exámenes.	\$116.6	4,756,691	\$554,630,170.60
<b>Total</b>			<b>\$1,396,612,044</b>

Fuente: Elaboración propia con información de la STPS.

Por lo anterior, se observa que con la implementación de la propuesta regulatoria, se darán **beneficios por ahorros en el cumplimiento de obligaciones regulatorias que ascienden a \$1,396,612,044 pesos anuales**.

Por otra parte, esa Secretaría mencionó que durante 2017 se entregaron 1,928,814 certificados de incapacidad que produjeron subsidio por accidentes de trabajo, amparando 13,625,951 días inhabilitados, cuyo costo ascendió a \$3,395,753,726.95, por lo que tomando en cuenta que esa Dependencia estimó que al menos el 11% de esos gastos son consecuencia de trastornos mentales y, estableciendo un supuesto conservador en el que al menos se redujeran dichas erogaciones en un 1% por parte de los empleadores, se tendrían **beneficios de aproximadamente \$3,735,329 pesos anuales**<sup>16</sup>.

<sup>16</sup> Con la finalidad de dar mayor sustento a dichos argumentos, esa Secretaría mencionó que “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”.



Finalmente, se observa que en la LFT y el RFSST contemplan indemnizaciones por faltas inexcusables del patrón y sanciones por falta de documentos los cuales significarían gastos para los empleadores por los siguientes conceptos:

**Cuadro 6: Sanciones por incumplimiento al RFSST**

Obligación	Sanción Salario Mínimo (unidad de medida) \$ 75.49 (pesos)
<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 Entorno Organizacional, así como las medidas adoptadas para combatir las prácticas opuestas al Entorno Organizacional Favorable y actos de Violencia Laboral, y	De \$18,872.5 a \$377,450
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

Fuente: Información proporcionada por la STPS en documento 20180629125934\_45468\_MIR NOM-035-STPS-2018.docx anexo al AIR.

**Cuadro 7: Indemnizaciones a los trabajadores en términos de la LFT**

Riesgo	Monto	Calculado en Unidades de medida (pesos)
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.	$\$80.60 \times 30.5 \times 3 =$ $\$7,374.9$
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.	
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	$\$80.60 \times 1.095 =$ $\$88,257$
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)	$\$80.60 \times 30.5 \times 2 =$ $\$4,916.6$ $\$80.60 \times 5000 =$ $\$403,00$

Fuente: Información proporcionada por la STPS en documento 20180629125934\_45468\_MIR NOM-035-STPS-2018.docx anexo al AIR.

Por lo antes mencionado, bajo el supuesto propuesto por la STPS de que la propuesta regulatoria al menos contribuya cada año a evitar el gasto mínimo de cada uno de los conceptos señalados en los cuadros precedentes una ocasión, los sujetos regulados tendrían **beneficios aproximados de \$221,332 pesos anuales**.

Bajo esta perspectiva, considerando la evaluación anteriormente descrita, los **beneficios totales que se obtendrán por la implementación de la regulación propuesta son de aproximadamente \$1,400,568,706 pesos anuales**.

### 3.1 Beneficios no cuantificables

Aunado a lo anterior, esa Secretaría estimó que con la entrada en vigor del anteproyecto en comento, se podría contribuir en la disminución de los costos por enfermedades y alteraciones relacionadas con los factores de riesgo psicosocial, desde el punto de vista público, individual y empresarial, toda vez que *“la prevención de los riesgos psicosociales no sólo reduce costos, en términos de ausentismo, y rotación de personal, sino que también contribuye a mejorar el desempeño y productividad de las organizaciones; por otro lado, se puede aumentar la sensibilización de los trabajadores sobre la existencia e importancia de los riesgos de origen psicosocial”*.

En este sentido, 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 ya que *“según estudios realizados por el Foro Económico Mundial en el 2011 demostraron que los costos de las enfermedades mentales son muy altos y que estos costos estarán incrementándose en las siguientes décadas”*.

Por otra parte, esa Secretaría argumentó que otros de los beneficios que aporta esta regulación, radica en la protección de las instalaciones y equipo del centro de trabajo, la protección de la integridad física y salud de los trabajadores, la disminución del número de accidentes y enfermedades de trabajo, la elevación de la productividad, 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.

Finalmente, esa Secretaría mencionó que los particulares podrían beneficiarse al evitar caer en las siguientes situaciones:

- *“Además del pago de cuotas al IMSS o al sistema de seguridad social al que se tenga afiliado el trabajador, el cual se ve incrementado cuando ocurre un accidente de trabajo, existe el costo por la atención total, en aquellos casos en los que no se hubiere afiliado;*
- *Suspensión de los procesos de producción de la empresa;*
- *Ausencia temporal o definitiva del trabajador;*
- *Costos de capacitación para los trabajadores que se requieran, para sustituir a aquellos que sufren un riesgo de trabajo;*
- *Daños materiales al equipo, maquinaria e instalaciones de la empresa;*
- *Costos de producción;*
- *Costos para el propio trabajador y para las familias de los trabajadores accidentados;*
- *Costos comerciales, derivados del retraso en la producción o entrega de productos o servicios;*
- *Costos administrativos, por el personal y tiempo de la empresa destinado a realizar acciones frente a un riesgo de trabajo;*
- *Pérdida de la imagen de la empresa y credibilidad”*.

A la luz de lo expuesto con antelación, este órgano desconcentrado observa que, ***toda vez que los costos derivados del anteproyecto serán de aproximadamente \$425,032,023 pesos anuales, mientras que los beneficios podrían ascender a \$1,400,568,706 pesos anuales, se observa que ello implicaría que la regulación resulta viable en términos económicos.***

En consecuencia y conforme a la información presentada por la STPS, se aprecia que la regulación cumple con los objetivos de mejora regulatoria, en términos de transparencia en elaboración y aplicación y que éstas generen mayores beneficios que costos de cumplimiento para los particulares.

## VI. Consulta pública

En cumplimiento con lo establecido en el entonces vigente artículo 69-K de la LFPA, este órgano desconcentrado hizo público el anteproyecto en mérito a través de su portal electrónico desde el primer día que lo recibió. Al respecto, esta Comisión manifiesta que hasta la fecha de la emisión del presente escrito se han recibido los siguientes comentarios:

Identificador	Remitente	Fecha
B000174311	Nubia Berenice Orozco Armenta	14/10/2017
B000174312	Juan Raymundo Orozco Solís	14/10/2017
B000181181	Nombre de usuario no público	02/04/2018
B000182468	Nombre de usuario no público	10/07/2018

Tales comentarios, se encuentran disponibles para su consulta, a través de la siguiente liga electrónica:

<http://www.cofemersimir.gob.mx/expedientes/20355>

Lo anterior, a fin de que esa Dependencia efectúe las adecuaciones que estime convenientes al anteproyecto o, de lo contrario, brinde una justificación puntual de las razones por las que no consideró pertinente su incorporación.

Por todo lo expresado con antelación, esta CONAMER queda en espera de que esa Dependencia brinde la respuesta correspondiente al presente **Dictamen Total**, manifestando su consideración respecto de los comentarios realizados por los particulares, y se realicen las modificaciones que correspondan al AIR y/o al anteproyecto, o bien, comunique por escrito las razones por las que no consideró pertinente su incorporación, en cumplimiento con lo señalado por el artículo 69-J de la LFPA, vigente al momento de la recepción de la primera versión de la propuesta regulatoria.

Lo anterior, se notifica con fundamento en los preceptos jurídicos mencionados, así como en los artículos 7, fracción I, 9, fracciones XI, XXV y XXXVIII, penúltimo párrafo, 10, fracciones VI y XXI, del *Reglamento Interior de la Comisión Federal de Mejora Regulatoria*<sup>17</sup>; así como Primero fracción I y Segundo, fracción III, del *Acuerdo por el que se delegan facultades del Titular de la Comisión Federal de Mejora Regulatoria a los servidores públicos que se indican*<sup>18</sup>.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.



Atentamente  
El Director



LUIS CALDERÓN FERNÁNDEZ

AFGA

<sup>17</sup> Publicado en el DOF el 28 de enero de 2004, con su última modificación publicada el 9 de octubre de 2015.

<sup>18</sup> Publicado en el DOF el 26 de julio de 2010.