



CAPITAL
HUMANO
COMPETENTE

OBLIGACIONES QUE DEBE CUMPLIR TODA EMPRESA DURANTE 2020 CON RELACIÓN A LA NOM - 035- STPS-2018

La Norma Oficial Mexicana “NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, identificación, análisis y prevención” es obligatoria para todas las empresas, fue publicada en el diario oficial el 23 de octubre de 2018, indicando que una parte de la norma entra en vigor a partir del 23 de octubre de 2019 y la norma en su totalidad entra en vigor a partir del 23 de octubre de 2020. El presente artículo señala las obligaciones que deben cumplirse antes del 23 de octubre de 2020.

La NOM-035-STPS-2018, divide a las empresas en tres grupos en atención al número de empleados, grupo 1 hasta 15 trabajadores, grupo 2 de 16 a 50 trabajadores y grupo 3 de más de 50 trabajadores. Independientemente de la división señalada, en el periodo comprendido del 23 de octubre de 2019 al 23 de octubre de 2020 TODAS las empresas deben cumplir con los numerales 5.1, 5.4, 5.5, 5.7 8.1 y 8.2; La relación de obligaciones se cita a continuación:

Con relación al numeral 5.1

El patrón cumple cuando presenta evidencia documental de que:

Establece, implanta y mantiene una política de prevención de riesgos psicosociales que contempla:

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

Difunde en el centro de trabajo la política de prevención de riesgos psicosociales.

Con relación a los numerales 5.4, 8.1 y 8.2

El patrón cumple cuando presenta evidencia de que:

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 los actos de violencia laboral.

www.capitalhumanocompetente.com
5620-30-4562

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.

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 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:

En relación con el liderazgo y las relaciones en el trabajo incluye:

- Acciones para el manejo de conflictos en el trabajo, la distribución de los tiempos de trabajo, y la determinación de prioridades en el trabajo.
- Lineamientos para prohibir la discriminación y fomentar la equidad y el respeto;
- Mecanismos para fomentar la comunicación entre supervisores o gerentes y trabajadores, así como entre los trabajadores.
- 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:
- Capacitación y sensibilización de los directivos, gerentes y supervisores para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la promoción de entornos organizacionales favorables, con énfasis en lo señalado en los sub-incisos 1) al 3) de este inciso, según aplique.

Respecto a las cargas de trabajo contempla:

- 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.
- Actividades para planificar el trabajo, considerando el proceso productivo, de manera que se tengan pausas o periodos de descanso, rotación de tareas y otras medidas, a efecto de evitar ritmos de trabajo acelerados.
- Instructivos o procedimientos que definan claramente las tareas y responsabilidades.

En lo que se refiere al control de trabajo comprende:

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

En lo relativo al apoyo social incluye actividades que permiten:

- La mejora de las relaciones entre trabajadores, supervisores, gerentes y patrones para que puedan obtener apoyo los unos de los otros.
- 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.

- La promoción de la ayuda mutua y el intercambio de conocimientos y experiencias entre los trabajadores.
- El fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

En relación con el equilibrio en la relación trabajo – familia, contempla:

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

Respecto al reconocimiento en el trabajo, cuenta con mecanismos que permiten:

- El reconocimiento del desempeño sobresaliente (superior al esperado) de los trabajadores.
- La difusión de los logros de los trabajadores sobresalientes
- En su caso, expresar al trabajador sus posibilidades de desarrollo.

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

- Difunde información para sensibilizar sobre la violencia laboral, tanto a trabajadores como a directivos, gerentes y supervisores.
- Establece procedimientos de actuación y seguimiento para tratar problemas relacionados con la violencia laboral, y capacitar al responsable de su implementación.

- Informa sobre la forma en que se tendrán que denunciar actos de violencia laboral.

En relación con la información y comunicación que se proporciona a los trabajadores promueve:

- 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.
- La difusión entre los trabajadores de los cambios en la organización o condiciones de trabajo.
- 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.

Respecto a la capacitación y adiestramiento que se proporciona a los trabajadores se:

- Analiza la relación capacitación tareas encomendadas.
- Da oportunidad a los trabajadores para señalar sus necesidades de capacitación conforme a sus actividades.
- Realiza una detección de necesidades de capacitación al menos cada dos años e integrar su resultado en el programa de capacitación.

Con relación al numeral 5.5

El patrón cumple cuando presenta evidencia de que:

- Identifica a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo.
- 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.

Con relación al numeral 5.7

El patrón cumple cuando presenta evidencia de que difunde y proporciona 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 actos de violencia laboral.

Envíanos tus comentarios o dudas al correo:
contacto@capitalhumanocompetente.com
Saludos.



SOLO SI FUNCIONA
NOS PAGAS

www.capitalhumanocompetente.com
5620-30-4562