

Una reflexión de la Norma Oficial Mexicana 035 en torno al debate de la tensión capital-trabajo

Analysis of the Official Mexican Standard 035 about of the debate on capital-labor tension

Ruth Selene Rios-Estrada^I, Hilda Teresa Ramírez Alcántara^{II}, Alfonso Tonatiuh Torres Sánchez^{III}

Recibido 19 de abril de 2021; aceptado 7 de septiembre de 2021

Resumen

El objetivo que se propone en este artículo es hacer una reflexión teórica a la luz de los requisitos que exige la *NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Identificación, análisis y prevención*; con el propósito de identificar sus limitaciones e inconsistencias ante la prevención de los riesgos psicosociales soportados en el marco de la legalidad; se parte del supuesto que en toda relación laboral se presenta una relación entre el capital y el trabajo en la se pone en tensión los intereses del patrón y las necesidades de los trabajadores, las cuales se manifiestan como negociaciones que aparentemente tienen un beneficio para ambas partes pero que no encuentran un punto de comunión entre ellos. Por ello, se cuestiona la utilidad de la Norma 035 en su propósito de disminuir los factores de riesgos psicosocial en las organizaciones.

Los resultados de este primer acercamiento se centran en la identificación de algunos puntos críticos que presenta esta norma; estas reflexiones contribuyen al análisis de las organizaciones desde el campo de los estudios del trabajo.

Palabras clave: Riesgo psicosocial, Factores psicosociales, Factores psicométricos

Código JEL: J81

Abstract

The objective proposed in this article is to make a theoretical reflection based on the requirements required by *NOM-035-STPS-2018. Psychosocial risk factors at work. Identification, analysis and prevention*; with the purpose of identifying its limitations and inconsistencies in the prevention of psychosocial risks borne within the legal framework; It is based on the assumption that in every labor relationship there is a relationship between capital and work in which the interests of the employer and the needs of the workers are put in tension, which are manifested as negotiations that apparently have a benefit for both parties but they do not find a point of communion between them. Therefore, the usefulness of Standard 035 in its purpose of reducing psychosocial risk factors in organizations is questioned.

The results of this first approach focus on the identification of some critical points that this standard presents; These reflections contribute to the analysis of organizations from the field of work studies.

Keywords: Psychosocial risk, Psychosocial factors, Psychometric factors

JEL Code: J81

.....
^I Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Xochimilco. Doctora en Estudios Organizacionales por la UAM Iztapalapa. Áreas de investigación: El análisis y el diseño de herramientas de mejor continua para la optimización de los procesos y/o servicios en las empresas (intervención organizacional). Autora de correspondencia: rriose@correo.xoc.uam.mx <https://orcid.org/0000-0002-8798-4190>

^{II} Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Xochimilco. Doctora en Estudios Organizacionales por la UAM Iztapalapa. Áreas de investigación: Modelos organizacionales, aprendizaje y gestión; Estrategia, estructura y comportamiento organizacional. hramirez@correo.xoc.uam.mx <https://orcid.org/0000-0002-8385-6546>

^{III} Licenciado en Administración por la Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Xochimilco. Áreas de investigación: Políticas públicas y comportamiento de los actores; Derechos humanos; Comportamiento organizacional. tonatiuhum@gmail.com <https://orcid.org/0000-0002-8521-7123>

Introducción

La salud laboral es un objeto de estudio que se ha analizado a partir de diversas disciplinas como son la administración, la psicología industrial, la ergonomía, los estudios del trabajo y también, es preocupación constante de los directivos de las empresas, pues muchos de los problemas asociados a la salud en el trabajo se relacionan con la baja productividad y, en el caso de empresas privadas, la disminución de la rentabilidad de sus organizaciones. Hoy en día, su análisis sigue vigente no sólo por su trascendencia en el funcionamiento operativo de las organizaciones, sino también, por su relevancia al reconocer que en todas las relaciones de trabajo están implícitas relaciones sociales desiguales de subordinación, explotación y dominación que no siempre son armónicas y que están supeditadas a los intereses de los individuos.

En el caso de México, algunos datos demuestran que la calidad de vida de los trabajadores cada vez se encuentra en condiciones más desfavorables; de acuerdo con el documento de la OCDE (2018) La Nueva Estrategia de Empleo los trabajadores mexicanos son los que más horas trabajan al día mientras que la tasa de ingresos es una de las más bajas respecto a otros países, lo que provoca que la pobreza sea un problema grave y persistente. Este mismo organismo indica que el total de personas en situación de pobreza por ingreso, es decir, aquellas a las que no les alcanza para adquirir una canasta alimentaria, bienes y servicios básicos, se incrementó entre 7.2 y 7.9 puntos lo que equivale a 8.9 y 9.8 millones de mexicanos que se encuentra en pobreza extrema.

Por su parte el Instituto Nacional de Estadística y Geografía reveló que durante el trimestre de octubre-diciembre de 2020, hubo una disminución de 1.7 millones de personas que pertenecían a la Población Económicamente Activa (PEA) y un decrecimiento de la población ocupada de 2.4 millones de personas, mientras que la tasa de desocupación aumentó 1.2% a nivel nacional (INEGI, 2021).

Así, la pérdida de empleo en México impacta no sólo en la disminución de los ingresos de los trabajadores también, tiene efectos que se traducen en la pérdida de las prestaciones laborales que el empleo formal brinda. La relación entre el empleo y la pobreza da cuenta de que los mexicanos tienen pocas posibilidades para conseguir un trabajo y, al obtenerlo es posible que sea en condiciones laborales desfavorables aún a costa de su propio bienestar físico, emocional y mental.

En los últimos años ha habido una preocupación a nivel mundial por el impacto que tienen los riesgos asociados a la salud mental de los trabajadores. La Organización Mundial de la Salud en el marco de su Constitución señala que la salud mental no solo se reduce a la ausencia de afecciones o enfermedades, sino que es el estado de bienestar para enfrentar el estrés cotidiano (OMS, 2018).

El riesgo laboral ya no se circunscribe al ámbito de lo particularmente físico sino también, existen riesgos asociados con la violencia, la discriminación laboral, el

*mobbing*¹ o el *burnout*² y, en general, a estos se les puede categorizar como problemas de salud mental. Uribe, Gutiérrez y Amézquita (2020) señalan que estos problemas pueden estar relacionados con fenómenos psicológicos como:

...el estrés, la fatiga, la carga de trabajo, discapacidades por desórdenes psicológicos (fobias, compulsiones, etc.), enfermedades neurológicas, psiquiátricas y psicosomáticas (dolor, trastornos de sueño, depresión, gastrointestinales, ansiedad, fibromialgias, etc.) ausentismo, adicciones como tabaquismo, alcoholismo y otras drogas, mal clima laboral, problemas de liderazgo, insatisfacción, desgaste ocupacional (*burnout*), violencia (*mobbing*), falta de compromiso organizacional, que cuando se consideran relacionados con la productividad, relaciones interpersonales familiares, sociales y laborales y con el ambiente de trabajo se convierten en riesgos psicosociales en el trabajo; su impacto, puede verse reflejado en la disminución de la salud, desempleo, mala calidad de vida, demandas legales y muchos problemas de productividad (pp. 5-6).

En México los problemas en materia laboral se regulan a través de la Ley Federal del Trabajo (LFT); pero en el año 2018, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social impulsó la creación de la Norma Oficial Mexicana 035 (NOM-035-STPS-2018) la cual se concibe como un requisito legal complementario a lo estipulado en la LFT con el objetivo identificar, evaluar y analizar factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Esta norma es de aplicación obligatoria en todos los centros de trabajo del de México. Ante su incumplimiento se prevé el pago de multas. De acuerdo con el artículo 994 de la LFT, Fracción V se establece que una multa oscila entre 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización (UMA) considerando que una UMA diaria equivale a \$89.62, el monto total corresponde al pago de \$22, 405.00 a \$448,100.00 dependiendo el caso.

Dado el contexto antes descrito en donde, por un lado existe una preocupación por los organismos internacionales y nacionales para avanzar en la mejora de la calidad de vida de los trabajadores y por el otro, se generan obligaciones a los patrones para cumplir con la norma; encontramos que existe una disociación entre los intereses de las instituciones gubernamentales, los intereses de los patrones y las necesidades de los trabajadores la cual puede comprenderse a través de una reflexión teórica basada en el análisis de la tensión capital-trabajo la cual nos permite exponer ciertas inquietudes para cuestionar ¿Hasta qué punto esta norma puede efectivamente prevenir los riesgos psicosociales de los trabajadores?, ¿Cuáles son las limitaciones?. Para ir avanzando en esta reflexión, en este trabajo se planteó como objetivo

.....

¹ El *mobbing* es un «término inglés que se refiere al acoso, hostigamiento, aplicado al ámbito laboral se utiliza para describir situaciones en las que un sujeto se convierte en blanco o diana del grupo al que pertenece, siendo sometido por éste o por alguno de sus miembros- con la permisividad del resto-, a una persecución que le va a producir importantes trastornos en su salud, tanto física como psíquica, siendo necesario en muchos casos la asistencia médica y psicológica» (Unión Sindical de Madrid Región de CCOO, 2002, s/p).

² Gil-Monte definen el *Burnout* como: «una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse agotado». Nótese que ambas definiciones coinciden en apuntar que es una inadecuada respuesta al estrés crónico el detonante de este padecimiento. (Gil-Monte en Saborío y Murillo, 2015, p.2).

desarrollar una discusión teórica basada en la relación capital-trabajo para identificar las inconsistencias que presenta la Norma Oficial Mexicana 035.

La tensión entre capital-trabajo: un debate actual

Abordar el tema de relaciones laborales obliga a tejer una argumentación que en torno a la naturaleza humana del hombre, en principio, habrá que decir que el hombre en su condición de *homosapiens*; se define como animal racional, sin embargo, se distingue de los otros animales porque posee características que lo hacen único; desde el punto de vista de la psicología, el hombre, a través de la configuración de estructuras psíquicas específicas es capaz de hacer razonamientos intelectuales de mayor alcance y más complejos, a diferencia de otros animales. Bugalló (s/f, p.4), señala que «la transformación de los instintos animales en instintos humanos no se hace automáticamente, sino que es activada por una fuerza organizante y organizadora del aparato psíquico humano».

Mientras que, desde el punto de vista económico, Marx dijo que «el hombre se diferencia de otros animales cuando empieza a producir sus medios de vida, sus alimentos. Al producir sus medios de vida, los hombres producen indirectamente su misma vida material» (Màrkus, 1974, pp. 8-11).

El pensamiento marxista ha dejado claro que para que el hombre produzca sus propios medios de subsistencia tiene que construir sus propios medios de producción. De esta forma, el hombre establece una relación de dependencia con la naturaleza que lo condiciona a desarrollarse en espacios sociales de cooperación entre individuos. Por eso, el hombre es un ser que vive y se reproduce en la colectividad; es decir, el hombre no es otra cosa que un conjunto de relaciones sociales (Rios, 2020). Sin embargo, esta convivencia nunca es totalmente armónica; particularmente en los espacios organizacionales las relaciones sociales son de naturaleza permanentemente tensionante a lo que Pacheco (2016) define a este fenómeno enfoque tensionante de las organizaciones diciendo que la organización es:

El resultado de la convivencia tensional entre estos dos mundos, dando lugar a la vez, a dos producciones: la producción material de los satisfactores sociales (lo que le da su razón de ser socioeconómica)³ y la producción simbólica inmaterial de sentidos de los actores que actúan dentro y fuera de la organización (lo que da su razón de ser psicosocial) (p. 8)

La tensión en las organizaciones es un acto natural derivado de una interacción social entre individuos o grupos que están inmersos en una relación dialéctica «entonces, se puede sostener que toda *relación organizacional* es una *relación tensionante* como resultado de un proceso natural adaptativo de los individuos en las organizaciones a la luz de sus intereses» (Rios, 2020, p. 36).

.....

3 Aunque en esta definición el autor se refiere a la producción material como la razón de ser socioeconómica de las organizaciones; también es posible que el enfoque tensionante se pueda adaptar a otro tipo de organizaciones que no tengan como propósito fines lucrativos o de ganancia.

La concepción tensionante de la organización expresa una relación dinámica, entre individuos; y no necesariamente tiene una connotación negativa, por lo que no debe entenderse como una dinámica *anormal*, más bien, es parte de la naturaleza de la organización. En ese sentido, habrá tensiones que transiten más cerca de la armonía y otras que provoquen fracturas importantes, pero, siempre estarán presentes. A partir de sus estudios sociológicos Parsons (1966) identificó que en todo sistema social se generan tensiones entre el individuo y la sociedad; ambos están sumergidos en una relación dialéctica en tanto que el en sistema social individuo y sociedad son independientes, pero a la vez se necesitan el uno al otro y se generan tensiones que «...están mediadas por procesos simbólicos e interacciones (sic) orientados hacia la minimización de las fuentes de la tensión» (Turkel,1990, p.1).

De esta forma la tensión se puede entender como el efecto (positivo o negativo) que se manifiesta como una respuesta a una acción de una interacción social ente individuos o grupos que se corresponden y se rechazan.

En el seno de organizaciones está relación dialéctica se manifiesta como una tensión en la relación capital-trabajo en la que existe una explotación del trabajo a través para preservar la acumulación del capital. Los intereses de los patrones estarán centrados en la productividad y los intereses de los trabajadores en obtener una remuneración por su trabajo; bajo el lente del capitalismo, Pérez y Esquenazi (2018) señalan que:

Una relación social de producción (hoy global) que se concreta en una contradicción capital-trabajo; cuya determinación de última instancia son las relaciones de propiedad sobre los medios de producción [...] en la cual se manifiestan la alineación, enajenación y aniquilación del ser humano y su naturaleza social (pp.456-457).

La Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Identificación, análisis y prevención

Uno de los antecedentes internacionales en el abordaje de la problemática de los riesgos psicosociales en el trabajo, es el señalamiento que hizo la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2013, en el que se declara que hay una relación entre la disminución de riesgos laborales tradicionales y el aumento de nuevos tipos de enfermedades profesionales sin que se considere un protocolo de prevención, protección y control.

En el ámbito nacional, el proyecto de la NOM-035 tuvo como referencia el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018; en la meta nacional número cuatro se propone «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» (PROY-NOM-035-STPS-2016). Para el alcance de dicha meta, en el objetivo 4.3 se planteó la necesidad de promover el empleo de calidad que proteja los derechos de los trabajadores y en su estrategia y en el punto 4.3.2 se aboga por promover el trabajo digno o decente entendido como:

Aquel 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. (Ley Federal del Trabajo, art. 2, 2021).

En el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018 en su tercer objetivo se planteó salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral, que buscaba «impulsar un marco jurídico moderno, acorde con las necesidades y retos presentes y futuros del mundo del trabajo»; (Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social, Cap. 1, Fracción III, 2013) mediante acciones como 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. También, existen antecedentes jurídicos que respaldan y justifican la existencia de la NOM-035, ejemplo de ello es el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo del 2014; en su artículo 43 señala las obligaciones de los patrones de identificar riesgos psicosociales, adoptar medidas preventivas, difundir información y llevar un control; en el artículo 55 de este mismo reglamento se señalan las obligaciones de los patrones para promover Entornos Organizacionales Favorables y prevenir la Violencia Laboral.

Considerando estos antecedentes legales, el 23 de octubre de 2018 la Secretaría de Trabajo y Previsión Social publicó en el Diario Oficial de la Federación la NOM-035 la cual 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» (NOM-035-STPS-2018); su campo de aplicación es a todos los Centros de Trabajo de México. En la tabla 2 se mencionan tres términos relevantes que se definen en esta norma:

TABLA 1. DEFINICIONES BÁSICAS DE LA NOM-035

TÉRMINO	DEFINICIÓN
<p>Entorno Organizacional Favorable (Numeral 4.6)</p>	<p>Aquel en el que se promueve 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 del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre trabajadores; la distribución adecuada de las cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento de del desempeño.</p>

<p>Factores de Riesgo Psicosocial (Numeral 4.7)</p>	<p>Aquellos 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.</p>
<p>Medidas de Prevención de Riesgos Psicosociales (Numeral 4.8)</p>	<p>Aquellas 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.</p>

Fuente: Información obtenida de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018

Esta norma contempla una serie de obligaciones por parte de los patrones y trabajadores las cuales se describen en la siguiente tabla.

TABLA 2. OBLIGACIONES DEL PATRÓN Y DEL TRABAJADOR DE ACUERDO CON LA NOM-035-STPS-2018

OBLIGACIONES DEL PATRÓN	OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR
<p>1. Establecer por escrito, implantar, mantener y difundir una política de prevención de riesgos psicosociales</p>	<p>1. Observar las medidas de prevención y, en su caso, de control que establezca el patrón para controlar los factores de riesgo psicosocial y colaborar para contar con un entorno organizacional favorable</p>
<p>2. Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial</p>	<p>2. Abstenerse de realizar prácticas contrarias al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral</p>
<p>3. Evaluar el entorno organizacional</p>	<p>3. Participar en la identificación de los factores de riesgo psicosocial y, en su caso, en la evaluación del entorno organizacional.</p>
<p>4. Adoptar las medidas para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable</p>	<p>4. Informar sobre prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y denunciar actos de violencia laboral</p>
<p>5. Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y canalizarlos a su atención a una institución de seguridad social o privada o al médico del centro de trabajo de la empresa</p>	<p>5. 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.</p>

<p>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</p>	<p>6. Participar en los eventos de información que proporcione el patrón.</p>
<p>7. Difundir y proporcionar información a los trabajadores sobre el diagnóstico, políticas, medidas y mecanismos para la identificación, prevención y análisis de los factores de riesgo psicosocial</p>	<p>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.</p>
<p>8. Llevar registros sobre todos los procedimientos en atención a la identificación, prevención y análisis de los factores de riesgo psicosocial</p>	

Fuente: Información obtenida de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018

En la tabla 3. Se especifican los elementos que propone la norma para la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y de la evaluación del entorno organizacional.

TABLA 3. ELEMENTOS POR CONSIDERAR PARA LA IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y EVALUACIÓN DEL ENTORNO ORGANIZACIONAL FAVORABLE

<p>I. Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial</p>	<p>Condiciones en el ambiente de trabajo</p>
	<p>Cargas de trabajo</p>
	<p>Falta de control sobre el trabajo</p>
	<p>Jornadas de trabajo y rotación de turnos que exceden lo establecido en la Ley Federal del Trabajo</p>
	<p>Interferencia en la relación trabajo-familia</p>

	Liderazgo y relaciones negativos en el trabajo
	Violencia laboral
II.Evaluación del entorno organizacional favorable	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
	La evaluación y el reconocimiento del desempeño
III.Métodos por considerar para la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional favorable	Aplicación de cuestionarios que cumplan con las disposiciones de la Norma
	La forma como se deberá realizar la aplicación de los cuestionarios
	La manera de evaluar los cuestionarios
	Los niveles de riesgo y la forma de determinarlo conforme a los resultados de los cuestionarios.

Fuente: Información obtenida de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018

La NOM-035 señala que, para la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y evaluación de entornos organizacionales favorables se pueden utilizar cédulas. Estas se pueden agrupar en tres categorías: la primera, es para la identificación del trabajador en la cual se establecen los datos generales del trabajador al que se le aplican los cuestionarios. En la segunda, se hacen preguntas relacionadas con la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional, más específicamente de: las condiciones del ambiente de trabajo, cantidad y ritmo, esfuerzo mental requerido, grados de responsabilidad, jornada laboral, toma de decisiones relacionadas las actividades laborales, consecuencias de los

cambios en la forma de trabajo, capacitación, comunicación entre personas de jerarquías distintas, relaciones interpersonales de misma jerarquía, rendimiento laboral, motivaciones, identificación con la empresa y actos de violencia. Una tercera categoría comprende cuestionarios para identificar a trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos, en la cual se abordan temas como si el trabajador ha presenciado o vivido un evento traumático, si existen recuerdos persistentes sobre el suceso, la frecuencia con la que el trabajador evita circunstancias asociadas con el evento traumático y las afectaciones que el evento traumático tenga sobre el trabajador.

La aplicación de los requisitos de la norma depende del número de trabajadores con el que cuente el centro de trabajo; se identifican las siguientes categorías: a. hasta 15 trabajadores, b. de 16 a 50 trabajadores, y c) más de 50 trabajadores. De acuerdo con esta clasificación la norma contempla exclusiones de cumplimiento, la tabla 4. indica las diferencias entre cada uno de los tres grupos.

TABLA 4. CAMPO DE APLICACIÓN DE LA NOM-035-STPS-2018

a) Hasta 15 trabajadores	No aplica el capítulo 7. "Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, y evaluación del entorno organizacional"
b) De 16-50 trabajadores	Aplicación parcial del capítulo 7. Se identificará y analizarán los factores de riesgo psicosocial pero no hay obligatoriedad para evaluar el entorno organizacional.
c) Más de 50 trabajadores	Aplicación total del capítulo 7, pero con la salvedad de que la evaluación del entorno organizacional no se haga por trabajador si únicamente para una muestra representativa de los trabajadores.

Fuente: Información obtenida de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social deja claro que la aplicación de la norma tiene un objetivo preventivo en tanto que mide los factores de riesgo psicosociales para evitar consecuencias como estrés, *mobbing* o *burnout* y evitar daños colaterales.

A través de la presentación general de las definiciones, las obligaciones del patrón y el trabajador y los elementos para identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional favorable es posible hacer algunos señalamientos sobre todo para ir encontrando ciertas disonancias que no encuentran congruencia en la lógica en la tensión capital-trabajo.

Principales limitaciones e inconsistencias encontradas en los requisitos de la Norma 035

- El requisito 5.5 de la norma se señala que la organización debe identificar a los trabajadores que han sufrido acontecimientos traumáticos severos resultado de las actividades de su trabajo y canalizar su atención a una institución de seguridad

social o privada o al médico del centro de trabajo de la empresa.

Al respecto, consideramos que no resulta conveniente que los trabajadores sean atendidos por médicos que tengan una relación laboral con el centro de trabajo porque pone en cuestión la dictaminación del médico en tanto que es un trabajador más de la organización; en este sentido, podría generarse un contubernio entre el patrón y el médico para minimizar el daño que presente el trabajador o bien, evitar el registro de una eventualidad.

Además, al no ser canalizados los trabajadores a las instituciones del sector salud es posible que se presenten dos alternativas la primera, es que no se asegure la imparcialidad de las partes afectadas y la segunda, que en caso de que se generen incapacidades asociadas a los acontecimientos traumáticos los patrones no pueden tramitar una incapacidad con dictaminaciones de médicos particulares lo cual deja en una posición desventajosa al trabajador al dejar de percibir su salario.

- La norma indica que es obligación de los trabajadores procurar un entorno organizacional adecuado; lo que parece ser un sinsentido dado que el propósito principal del trabajador es conservar su empleo, luego entonces, si el trabajador hace un señalamiento o presenta una inconformidad respecto al entorno organizacional, puede suponer que sea acreedor a una sanción (evidente o no) por parte del patrón. Este mismo señalamiento aplica cuando se señala que el patrón debe evitar las excesivas cargas de trabajo, pues el pago de horas es un beneficio extra para el salario del trabajador.
- Dado que el patrón está facultado para autoevaluarse a través de los cuestionarios que propone la NOM-035 no es necesaria la intervención de los inspectores o auditores en su figura de evaluador externo, sin embargo, la participación de una Unidad de Verificación fuera obligatoria se tendría mayor certeza de que los dictámenes no se alteren a favor de los intereses del patrón.⁴
- El impacto psicosocial no solamente se genera dentro del espacio de trabajo también, se relaciona con las dinámicas de vida de los trabajadores como lo son los trayectos del hogar al centro de trabajo, el tipo de alimentación que consume, las formas de socialización que construye en su comunidad, así, entender al trabajador como aquel que solamente vive, se desarrolla y tiene efectos dentro de la organización es reducirlo a una visión estrecha de un recurso que solo debe ser protegido mientras esté en el espacio físico de la organización.

.....

⁴ En la NOM-035 se aclara que no es requisito contratar consultores externos o una Unidad de Verificación garantizar el cumplimiento de su aplicación, tampoco es necesario presentar evidencias de cursos de liderazgo, yoga organizacional, coaching o inteligencia emocional, además, los mecanismos de evaluación propuestos no están dirigidos a la medición del estrés, evaluación psicológica, trastornos mentales o bien para conocer actitudes, valores o personalidad de los trabajadores (Secretaría de Trabajo y Previsión Social, 2019).

- El alcance de la norma se observa limitado pues, aunque debe aplicarse en todos los centros de trabajo en México, no se prevén ciertas modalidades de trabajo como el *Home office* o el *Outsourcing*; en ocasiones los trabajadores no están registrados en algún organismo del Sector Salud, o bien, sus contratos son temporales, pero igualmente estos trabajadores están expuestos a las afectaciones de los riesgos psicosociales.
- Finalmente, se considera que los efectos de la violencia y el estrés laboral deben ser incorporadas a Ley del Seguro social y a la Ley Federal del Trabajo, sin ambigüedades y con medidas claras, para que su detección y análisis no se reduzca solamente al nivel jurídico de las Normas Oficiales.

Aunque la NOM-035, tiene énfasis en la prevención, algunas organizaciones mexicanas deben resolver otras necesidades urgentes que están atentando contra la salud de los trabajadores, por ejemplo, contar con espacios físicos seguros, pagar sueldos justos, registrar a todos los trabajadores en el seguro social; para así, verdaderamente alcanzar la meta que se proponen las organizaciones internacionales y nacionales – reivindicar las condiciones laborales para tener un trabajo digno- pues, finalmente, un entorno favorable hace más productiva a la empresa; en la medida que disminuyan las enfermedades derivadas de la ansiedad, el estrés o el insomnio, los trabajadores no acudirán al Sector Salud para tramitar incapacidades y, en este mismo sentido, también, existe una apuesta del Estado por la disminución de los costos asociados a la salud pública.

Además, es importante tomar en cuenta el análisis de los contextos de las organizaciones que tratan de aplicar normas oficiales, sobre todo, considerando que actualmente, México está en una crisis económica importante y que las tasas de empleo han disminuido; tener un trabajo en estas condiciones representa un privilegio que la mayoría de los empleados no quiere perder. Ese quizá ese sea uno de los motivos principales por lo que los trabajadores ponen en primer lugar la vida material antes que la salud mental.

A manera de conclusión.... ¿Es la NOM una alternativa legítima?

La Norma Oficial Mexicana ¿Una alternativa legítima para disminuir los factores de riesgo psicosocial en las organizaciones?

Aún falta por conocer cómo las organizaciones aplican los requisitos de la NOM-035 pues su incorporación es relativamente reciente, por eso, el análisis aquí presentado probablemente sea inacabado y requiera incorporar la mirada de otros especialistas como los abogados especialistas en salud en el trabajo, sindicalistas, sociólogos del trabajo, sin embargo, esta breve reflexión nos permitió identificar algunas limitaciones evidentes tal como se planteó en el objetivo de este artículo.

En un futuro importaría iniciar un estudio que tuviera como propósito analizar casos de empresas y/o organizaciones gubernamentales para conocer los retos en el

proceso de aplicación, sobre todo, porque la aplicación de la norma es reciente y los efectos aún se vislumbran incipientes, por ahora, es relevante avanzar en la comprensión de este fenómeno y entender que pisar el terreno de lo laboral es adentrarse también a la complejidad que implica reconocer la naturaleza del hombre desde su dimensión bio-psico-social y material; y normalizar el hecho de que la inserción del hombre a un espacio organizacional siempre es una configuración emocional que, de manera natural, ocasionan impactos físicos o psicológicos, positivos o negativos, en él.

Boltansky y Chiapello (2010) señalan que el posicionamiento que han adoptado las organizaciones en el marco de «gestión de las emociones» es un espejismo; sus argumentaciones resultan atractivas y seductoras; se presentan con cara de buena voluntad para hacer parecer a las condiciones de trabajo más atractivas y menos angustiantes pero el verdadero trasfondo es que la productividad y detrás de este espejismo está siempre presente el control jerárquico dominante la nueva gestión empresarial se ha encargado de hacer un esfuerzo por presentar al trabajo en sus sentido más humano pero siempre con un sentido de explotación.

Sí el producto del trabajo es el medio por el que un trabajador sobrevive, entonces ¿es posible encontrar un punto en común entre la vida material e inmaterial, con propuestas oficialistas como lo es la NOM-035? La respuesta en principio se presenta difícil y casi irresoluble pues, parecería falsamente que las organizaciones están facultadas para tener el control de las condiciones laborales y también, de las emociones del trabajador.

Tampoco hay que dejar de considerar que en las organizaciones se hacen presentes violencias no evidentes como el acoso psicológico o sexual que no se pueden subsumir a los requisitos de una legislación que, ya de por sí, resulta inconsistente. Por lo anterior, continua el debate entre la contradicción capital- trabajo en tanto que, el foco de interés de los patrones no está puesto en la salud del trabajador.


Finalmente, se considera necesario continuar con un posicionamiento analítico y crítico que permita cuestionar este tipo de propuestas que, aunque emanan desde el Estado, bajo nuestro punto de vista, el interés de los patrones se centra en evidenciar el cumplimiento de la norma, un tanto para evitar sanciones administrativas o multas, lo que desvía el propósito para reconocer que uno de los orígenes de los problemas laborales está en la relación tensionante entre el patrón y el trabajador.

Ante la inminente obligatoriedad de cumplir con la norma, también, se avizora una nueva oportunidad de negocio para las empresas consultoras⁵ que ya han empezado a integrar a sus servicios la aplicación digital de los cuestionarios que sugiere la norma para que los centros de trabajo demuestren cierto grado de cumplimiento, consecuencia de ello, es que la NOM-035 se reduzca a mostrar evidencias de un problema que es más profundo que un asunto de números y promedios.

.....

⁵ Ejemplo de estas empresas son PSYSAFETY, Encuesta 035, SPYPROS CONSULTING, P&A CONSULTORES DE RRHH.

Por ello, es preciso analizar el trasfondo de los discursos empresariales que reproducen promesas vacías, así como lo expresa Berardi (2003) al decir que se han promovido discursos impulsados por la esperanza de lograr felicidad, incluso, esto se hace evidente en el caso de los jóvenes que cuentan con una alta formación académica y son susceptibles de creer en promesas falsas y así, aceptan trabajar en condiciones de estrés, sobreexplotación con salarios miserables, confiando en que tienen un mayor estatus social al ser llamados *empresarios de sí mismos*.

Los retos en el campo de los estudios del trabajo continúan y es necesario reivindicar los análisis desde una perspectiva política que tenga como sustento la acción organizada para llegar a transformar la realidad que parece todavía muy desigual en la sociedad mexicana; por eso, es importante llevar a cabo análisis críticos y reflexivos que rescaten los mecanismos confrontación laboral de los trabajadores para alcanzar sus demandas y que se haga un contrapeso entre los intereses de patrón a través de mecanismos de control; para ello se debe rescatar la experiencia obrera, porque ha sido un esfuerzo incesante en donde siempre existirá la posibilidad de alcanzar mejores condiciones laborales. 

Referencias

- Berardi, F. (2003). *La fábrica de la infelicidad. Nuevas formas de trabajo y movimiento global*. Ed. Traficante de sueños.
- Boltanski, L., Chiapello, È. (2010). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Akal
- Bugalló, C. (s/f). *El Marxismo y la Filosofía del Hombre*. Documento consultado el día 20 de mayo de 2019. <http://www.espacio-publico.com/wp-content/uploads/2015/01/4242-EL%20MARXISMO%20Y%20LA%20FILOSOFÍA%20DEL%20HOMBRE.pdf>
- György Màrkus (1974) *Marxismo y antropología*. Barcelona.
- Ley Federal del Trabajo. (2021). H. Congreso de la Unión. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_300321.pdf
- NOM-035-STPS-2018. (2018). *Factores de riesgo psicosocial e el trabajo. Identificación, análisis y prevención*. Secretaria de Trabajo y Previsión Social. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018.
- OCDE (2018). *La nueva Estrategia de empleo de la OCDE. Empleo de calidad para todos en un entorno laboral cambiante*. <https://www.oecd.org/mexico/jobs-strategy-MEXICO-ES.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (2018). Salud mental: fortalecer nuestra propuesta <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- Parsons, T. (1937). *La estructura de la acción social*. Vol. I y II. Editorial Mc Graw-Hill.
- Pacheco, A. (2016). *La organización: ¿"república amorosa" o territorio de tensiones?: XIV Congreso Internacional de Análisis Organizacional*. Educación Superior y desarrollo sustentable. Guanajuato, México: S/E.
- Pérez, O.& Esquenazi, A. (2018). *Contradicción capital-trabajo y cuestión social en el proyecto neoliberal*. Revista de Políticas Públicas, 22(1),445-465. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3211158843022>
- Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018. http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/transparencia/anexo/PROGRAMASECTORIAL_STPS251113.pdf
- PROY-NOM-035-STPS-2016. (2016). *Proyecto de la Norma Oficial Mexicana 035. Factores de riesgo psicosocial- identificación y prevención*. Secretaria de Trabajo y Previsión Social. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5458430&fecha=26/10/2016
- Rios (2020). *El poder en la praxis investigativa en la Universidad Pública. El caso de los tesis y sus directores del programa doctoral de Estudios Organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana*. Tesis de doctorado no publicada. Universidad Autónoma Metropolitana.
- Saborío, M.& Hidalgo L. (2015). *Síndrome de Burnout. Medicina Legal de Costa Rica*. 32(1), 119-124. Retrieved October 04, 2020 http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&tlng=es
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social. (2019). *Guía informativa - NOM 035*. <https://www.gob.mx/stps/documentos/guia-informativa-nom-035>
- Turkel, G. (1990). *El debilitamiento de las tensiones: Parsons acerca del individuo y la sociedad*. Estudios Sociológicos VIII:23.

Unión Sindical de Madrid Región de CCOO. (2002). *Acoso psicológico en el trabajo (mobbing). Los efectos de la nueva organización del trabajo sobre la salud*. <http://es.geocities.com/asacamt/page4.html>.

Uribe P., Gutiérrez A. & Amézquita P. (2020). *Crítica a las propiedades psicométricas de una escala de medición de factores de riesgo psicosocial propuesta en la NOM 035 de la STPS en México*. *Contaduría y administración*, 65(1), e147. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2019.1569>



Como citar:

Rios-Estrada, R., Ramírez, H., Torres, A., 2021. Una reflexión de la Norma Oficial Mexicana 035 en torno al debate de la tensión capital-trabajo. *Administración y Organizaciones*, 24(47), 30-46. <https://doi.org/10.24275/uam/xoc/dcsh/rayo/2021v24n47/Rios>

Administración y Organizaciones de la Universidad Autónoma Metropolitana - Xochimilco se encuentra bajo una licencia Creative Commons. Reconocimiento - No Comercial - Sin Obra Derivada 4.0 Internacional License.