

International Journal of Human Sciences Research

Fecha de aceptación: 18/06/2025

Fecha de publicación: 29/06/2025

EFFECTIVIDAD DE LA NOM-035 BAJO LA ÓPTICA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO APLICADA PARA MÉXICO

Ana Jiménez Suazo

Profesora por Asignatura y Técnico Académico del Sistema de Enseñanza Abierta, Doctorado en Ciencias Jurídicas, Administrativas y de la Educación. Universidad Veracruzana, Veracruz, México. <https://orcid.org/0000-0001-9937-9927>

José Luis Domínguez Retolaza

Profesor por asignatura del Sistema de Enseñanza Abierta, Maestría en Administración. Universidad Veracruzana, Veracruz, México. <https://orcid.org/0009-0008-5224-1814>

Juan Francisco Figueroa Duarte

Profesor de tiempo completo del Sistema de Enseñanza Abierta. Maestría en Economía y Sociedad de China y América Latina. Universidad Veracruzana, Veracruz, México. <https://orcid.org/0009-0006-3343-0738>

Gonzalo Martínez Villicaña

Profesor de tiempo completo del Sistema de Enseñanza Abierta, Doctorado en Ciencias Jurídicas, Administrativas y de la Educación. Universidad Veracruzana, Veracruz, México. <https://orcid.org/0009-0009-9055-8334>



All content in this magazine is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0).

Víctor Aguilar Pizarro

Investigador De Tiempo Completo
Del Sistema De Enseñanza Abierta,
Maestría En Gestión De La Calidad.
Universidad Veracruzana. Universidad
Veracruzana, Veracruz, México.
[Https://Orcid.org/0009-0005-4801-0157](https://Orcid.org/0009-0005-4801-0157)

Augusto Cesar Zurita Morales

Profesor De Tiempo Completo Del
Sistema De Enseñanza Abierta,
Doctorado En Derecho. Universidad
Veracruzana, Veracruz, México.
[Https://Orcid.org/0009-0009-2115-3165](https://Orcid.org/0009-0009-2115-3165)

Elena Aguilar Canseco

Profesora De Tiempo Completo Del
Sistema De Enseñanza Abierta, Doctorado
En Ciencias Jurídicas, Administrativas Y
De La Educación. Miembro De “Cuerpo
Académico Uv-Ca399 Retos Y Expectativas
De Las Organizaciones”, Universidad
Veracruzana, Veracruz, México.
<Http://Orcid.org/0009-0000-4751-9457>

Carmona Guzmán María Esther

Profesora De Tiempo Completo Del
Sistema De Enseñanza Abierta, Doctorado
En Alta Dirección. Miembro De “Cuerpo
Académico Uv-Ca399 Retos Y Expectativas
De Las Organizaciones”. Universidad
Veracruzana, Veracruz, México.
<Https://Orcid.org/0009-0002-8824-6656>

Resumen: Las normas oficiales mexicanas, no son más que regulaciones que en el ámbito laboral buscan asegurar la salud y vida de las mujeres, menores y hombres que desempeñan una actividad, México es parte de la Organización Internacional del Trabajo, por lo que las recomendaciones para mejorar las condiciones laborales que emite la OIT, mediante convenio ratificado se integra a la normativa legal a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. La NOM-035, es compleja de entender por razones culturales, es común inferir que al entrar al campo laboral va implícito el riesgo de acuerdo a la actividad que se desempeñe, considerando la posibilidad de que si se materializa traerá consigo daño físico u orgánico mismo que puede causar invalidez parcial, total y hasta la muerte, pero no se relaciona con temas de enfermedades psicológicas, los sujetos de la relación laboral, se rehúsan a creer que el centro de trabajo sea el que genere el riesgo psicosocial. Resulta de suma importancia el análisis de la NOM035 R en relación a los factores de riesgos psicosociales desde el lente de la Ley Federal del Trabajo como salva guarda de la vida, la salud y seguridad de la persona que presta un trabajo material o intelectual, sabiendo que es un derecho humano que debe dignificar y ser socialmente útil, las normas protectoras deben darse a conocer entre la población a quien va dirigida, de tal forma que permita a gobernado exigir sus derechos laborales.

Palabras Clave: Riesgo Psicosocial, Ley Federal del Trabajo, Derechos Humanos

INTRODUCCIÓN

Se define a los riesgos laborales como los accidentes y enfermedades a los que están expuestos los trabajadores en el desempeño de su labor o que puede ser consecuencia de éste, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tiene como función principal la promoción del progreso social a través de conve-

nios que derivan en normas oficiales señalando las áreas en las que debe haber mejora en las condiciones laborales de hombres, mujeres y menores trabajadores.

La aplicación de las nuevas tecnologías, así como la normatividad que se ha desarrollado y aplicado en el campo laboral; ha generado nuevos riesgos como el de carácter psicosocial, en 2016; la OIT dio a conocer información sobre los Factores de Riesgo Psicosociales (FRP), aseverando que afecta de igual modo a la clase trabajadora sin discriminar puestos ni giro de la empresa u organización determinando que es aquí mismo donde se genera el riesgo pero es al mismo tiempo el mejor sitio para su prevención de tal forma que se cumpla con el propósito de la Ley Federal del Trabajo que es la protección de la salud y bienestar de la clase obrera.

Con la finalidad de promover empleos de calidad y una cultura de prevención en México, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en el año 2016 crea el Programa Nacional de Bienestar Emocional y Desarrollo Humano en el Trabajo (PRONABET) buscando identificar, analizar y prevenir los Factores de Riesgo Psicosocial, y es el 29 de octubre de 2018, que surge la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018.

METODOLOGÍA

Para desarrollar la presente investigación se aplicará una metodología cualitativa y tendrá un alcance de manera descriptiva y un enfoque cualitativo dentro del campo jurídico, con la variable del cumplimiento de los derechos de los trabajadores en relación a la salud mental, así como identificar cuáles son las estrategias que se pueden aplicar para poder cumplir cabalmente con el ordenamiento jurídico en el ámbito laboral.

EFFECTIVIDAD DE LA NOM-35

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tiene como función principal determinar las condiciones mínimas necesarias en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales,

La NOM-035 misma que sigue en la mesa de debate y discusión de los sectores productivos, argumentado lo incosteable y complejo que resulta la prevención de los riesgos psicosociales en los centros de trabajo, restándole importancia y hasta negando que sean la fuente de enfermedades de salud emocional y mental de la clase trabajadora. Medir el estrés en los trabajadores. (Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Gobierno Mexicano, 2019)

Con base en (Secretaría del Trabajo y Previsión Social) la NOM 035 entra en vigor en dos etapas, las cuales delimitan los requisitos con los que los centros de trabajo tendrán que dar cumplimiento:

1ª. Etapa – 23 de octubre de 2019

La política; las medidas de prevención; la identificación de los trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos, y la difusión de la información.

2ª. Etapa – 23 de octubre de 2020

La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial; la evaluación del entorno organizacional; las medidas y acciones de control; la práctica de exámenes.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) utiliza el término “trabajo decente” para cubrir las aspiraciones de las personas en su vida laboral, esto se trata de acceso a empleo productivo que genere un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social de la familia.

Los objetivos principales de la OIT (2016) son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar

la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo, igualmente reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres.

La implementación es obligatoria para todas las empresas en el país, mismas que deberán promover un entorno sano y seguro para evitar los riesgos en la salud de sus trabajadores como el estrés, razón por la que es necesario conocer los Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, su Identificación, el análisis y la prevención de éstos; el campo de aplicación en el territorio nacional y aplica en todos los centros de trabajo, acorde al número de trabajadores que laboran, categorizándolos en rango donde laboren hasta 15 trabajadores, la segunda categoría de 16 a 50 y por último la empresa con más de 50 empleados.

La NOM 035 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.

De acuerdo con el campo de aplicación, la NOM 035 rige en todo el territorio nacional y aplica en todos los centros de trabajo. Sin embargo, las disposiciones de esta norma aplican de acuerdo con el número de trabajadores que laboran en el centro de trabajo. Derivado de lo anterior, existen tres niveles:

- Centros de trabajo donde laboran hasta 15 trabajadores;
- Centros de trabajo donde laboran entre 16 y 50 trabajadores, y
- Centros de trabajo donde laboran más de 50 trabajadores. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2019).

Nos señala el (Comité Consultivo Nacional de Normalización en Seg) que es un instrumento que permite a los centros de trabajo identificar y analizar de forma ge-

neral, los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo, así como evaluar el entorno organizacional en el que los trabajadores desarrollan sus actividades. (2019)

La importancia de la NOM-035 radica en la capacidad de predecir y saber gestionar accidentes o enfermedades derivadas del estrés laboral, a través del diagnóstico y aplicación de políticas correctivas, con el fin de brindar un buen ambiente laboral a sus colaboradores, es una de las primeras herramientas regulatorias por lo que México observó que las condiciones laborales poseen un impacto trascendental en la salud mental y emocional del capital humano de las organizaciones.

- Sugiere la (Secretaría de Trabajo y Previsión Social) a través de una Guía Informativa que la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial deberá contemplar los siguientes:
- Las condiciones en el ambiente de trabajo. Se refieren a condiciones peligrosas e inseguras o deficientes e insalubres; es decir, a las condiciones del lugar de trabajo, que bajo ciertas circunstancias exigen del trabajador un esfuerzo adicional de adaptación;
- Las cargas de trabajo. Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al trabajador y que exceden su capacidad, pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, así como cargas contradictorias o inconsistentes;
- La falta de control sobre el trabajo. El control sobre el trabajo es la posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones en la realización de sus actividades. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, así como la capacitación son aspectos que dan al traba-

jador la posibilidad de influir sobre su trabajo. Estos elementos, cuando son inexistentes o escasos, se convierten en un factor de riesgo. (2019)

Los Factores de Riesgo Psicosocial(FRP) son condiciones presentes en una situación laboral y están directamente relacionados con la organización, el contenido del trabajo y la realización de tareas, dichas condiciones pueden afectar tanto el bienestar o la salud (física, psíquica o social) del trabajador, así como su desempeño en el trabajo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social categorizó entre los factores, al ambiente de trabajo, organización del tiempo de trabajo, factores propios de la actividad, liderazgo y relaciones en el trabajo, entorno organizacional

El estrés laboral considerado como un estado de tensión física y psicológica mismo que tiene como origen el desequilibrio entre los requerimientos laborales y la falta de recursos para enfrentarlas. Se mencionan como posibles causas un mal ambiente en el centro de trabajo, descontrol en las tareas, inadecuadas relaciones interpersonales y la presión por parte de jefes para cumplir con las expectativas.

Se manifiesta principalmente cuando las exigencias del trabajo no se adaptan a las necesidades, expectativas o capacidades del trabajador o cuando este no recibe una adecuada compensación.

El síndrome de Burnout resulta tras un proceso de estrés crónico tanto laboral como organizacional, agotamiento emocional, consiguiente pérdida de motivación laboral frustración por la forma de realizar el propio trabajo y los resultados conseguidos con él, que tiende a evaluarse de manera negativa y como una insuficiencia profesional propia.

La violencia organización Internacional del Trabajo (OIT) entiende la violencia como “cualquier tipo de comportamiento agresivo o insultante susceptible de causar un daño o molestias físicas o psicológicas a sus víctimas,

ya sean estos objetivos intencionados o testigos inocentes involucrados de manera no personal o accidental en los incidentes”.

Los objetivos principales de la OIT (2016) son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo, igualmente reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres.

La violencia psicológica se clasifica en Acoso discriminatorio en el lugar de trabajo, relacionado con el origen racial o étnico, religión, discapacidad, edad u orientación sexual, trato indigno, intimidatorio, humillante y ofensivo; el acoso sexual, hace refiere un comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que atenta contra la dignidad generando un ambiente intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso laboral o Mobbin hace referencia a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de un superior con poder a personas de rango inferior humillando y perturbando la vida laboral de la víctima, y cuando se habla de la inseguridad laboral es la preocupación de la permanencia en el trabajo, como una amenaza percibida de características del trabajo diferentes, tales como la posición dentro de una organización o las oportunidades de carrera.

Los conflictos familiares consistentes en demandas de tiempo, dinero entre otras interfieren en el desempeño laboral, agotamiento profesional, tensión psicológica consistente en estrés laboral crónico.

Una vez enumerados los factores de riesgo que determinó la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es necesario hablar de los resultados y afectaciones que sufren las trabajadoras, menores y trabajadores, en la salud física, psíquica, en sus relaciones sociales y familiares, impactando en su desempeño laboral que

dependiendo del tipo de factor de riesgo, considerando la frecuencia, predictibilidad, duración, la intensidad; destacando el significado que tiene para la persona que sufre el daño en cuestión así como de sus recursos para afrontar esa situación.

La Norma 035 obliga a los patrones a la difusión y establecimiento de políticas encaminadas a la prevención, identificación y análisis de violencia laboral de factores de riesgo psicosocial en el respectivo centro de trabajo a fin de lograr un entorno organizacional favorable.

La evaluación del entorno psicosocial consiste adoptar las medidas y llevar a cabo acciones de control que permitan prevenir los factores de riesgo psicosocial, propiciar las condiciones idóneas que lleven al personal a una cultura de resolución de conflictos pacíficamente y evite caer en actos de violencia laboral, y en caso de que ocurra, tener protocolos de atención como son la práctica de exámenes de víctimas de violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial, aplicar la prevención desde los síntomas que denoten alguna alteración a su salud hasta la corrección.

La parte patronal está obligada a llevar los registros de los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial; de las evaluaciones del entorno organizacional, de las medidas de control adoptadas, y de los trabajadores a los que se les practicó exámenes médicos, de manera que se tengan datos del funcionamiento de los programas implementados, así como hacer replanteamientos y correcciones de tal forma que se logre disminuir teniendo como meta la erradicación de los factores de riesgo psicosocial en la empresa.

En el derecho del trabajo la relación es bilateral teniendo ambas partes derechos y obligaciones así que la parte obrera debe observar las medidas de prevención y, en su caso, de control para los factores de riesgo psicosocial, ser colaborativo en el proyecto de crear un en-

torno organizacional favorable evitando participar en actos de violencia laboral, así como hacer del conocimiento si la sufre y seguir los protocolos y exámenes médicos.

Con el objeto de identificar los Factores de Riesgo Psicosocial y en cual categoría encajan la STPS creó tres instrumentos de medición:

Con la aplicación de estas guías es posible identificar los factores de riesgos psicosociales en el centro de trabajo, con las características previamente definidas por la STPS tales como el ambiente laboral, identificación de las condiciones peligrosas, inseguras, deficientes e insalubres, otro punto importante es las condiciones del lugar de trabajo que representa un esfuerzo adicional de adaptación. Hablar de los factores propios de la actividad es la identificación de las exigencias que el trabajo impone al trabajador y que excedan su capacidad, que pueden ser de naturaleza cuantitativa, cognitiva, mental, emocional.

Otro factor determinante es la organización del tiempo de trabajo en el que las exigencias de tiempo laboral, que las jornadas sean tal como lo establece la Ley Federal del Trabajo, pues las horas extraordinarias, la rotación frecuente de turnos, no respetar los descansos obligatorios, se consideran riesgos psicosociales.

La interferencia en la relación trabajo – familia asimismo como el liderazgo negativo y por ende las relaciones negativas que existe entre patrón- representantes- trabajadores, ya sea desde una actitud agresiva. Resulta primordial responsabilidades y funciones ya que el escaso o nulo reconocimiento y la falta retroalimentación del desempeño, imposibilitan la interacción con los compañeros de trabajo para solucionar problemas de trabajo y no permite el trabajo en equipo o apoyo social.

No debe dejarse de lado el acoso, que son actos que dañan la estabilidad psicológica, personalidad, dignidad o integridad del trabajador. El Hostigamiento, malos tratos, tales como insultos, burlas, humillaciones y/o ridi-

culizaciones del trabajador, realizados de manera continua o persistente, el resultado será poco o nulo sentido de pertenencia a la empresa.

La creación de la NOM-035 FRP, contempla la posibilidad de que las empresas podrán ser sujetas de auditorías por parte de la STPS, en las cuales se deberá presentar evidencias de su cumplimiento.

Las empresas podrán presentar las evidencias de tipo documental o los registros que fija la NOM-035 impresa o en medios electrónicos, debiendo conservar la información por un periodo mínimo de un año, a partir de la fecha de elaboración, el incumplimiento hace a la organización sujeto de las multas según el artículo 994, fracción V, de la Ley Federal del trabajo. Este artículo establece sanciones desde de 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización (UMA), al patrón que no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las leyes para prevenir los riesgos de trabajo.

Las inspecciones o visitas de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social que se lleven a cabo contará con un padrón de las empresas que no cumplan y dándoles el plazo de un año para cumplir con las observaciones.

DERECHOS HUMANOS Y LA NOM-035

Son tan importantes los derechos humanos tanto como el derecho al trabajo, como el derecho a la salud, ya que los DESCA incluyen el tema de salud como algo prioritario, si bien el resguardar la salud de las personas trabajadoras es una prioridad social e institucional presente a lo largo de la historia, esto se ha enfocado en aspectos físicos o de gestión de sustancias peligrosas y no propiamente en la salud mental o emocional. Esto al considerar la definición de la medicina del trabajo cuya finalidad ha de ser:

“Fomentar y mantener el más elevado nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en resumen, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea”. (Salud Laboral, s.f.)

La NOM-035 impacta en los objetivos DESCA por su contribución directa al cumplimiento de diversos ordenamientos como la Ley Federal del Trabajo o la Ley General de Salud. Con respecto a la primera, es importante destacar que en su artículo 512 estipula que:

“En los reglamentos de esta Ley y en los instructivos que las autoridades laborales expidan con base en ellos, se fijarán las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo y lograr que éste se preste en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores” (Ley General de Salud, s.f., pág. Art. 72)

Asimismo, que el artículo 72 de la Ley General de Salud aborda:

“La salud mental y la prevención de las adicciones tendrán carácter prioritario dentro de las políticas de salud y deberán brindarse conforme a lo establecido en la Constitución y en los tratados internacionales en materia de derechos humanos. El Estado garantizará el acceso universal, igualitario y equitativo a la atención de la salud mental y de las adicciones a las personas en el territorio nacional. Toda persona tiene derecho a gozar del más alto nivel posible de salud mental, sin discriminación por motivos de origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad, la expresión de género, la filiación política, el

estado civil, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Para los efectos de esta Ley, se entiende por salud mental un estado de bienestar físico, mental, emocional y social determinado por la interacción del individuo con la sociedad y vinculado al ejercicio pleno de los derechos humanos; y por adicción a la enfermedad física y psico-emocional que crea una dependencia o necesidad hacia una sustancia, actividad o relación.” (Ley General de Salud, s.f., pág. Art. 72)

Aunado a lo anterior, la NOM-035 contempla siete factores de riesgo psicosocial que pueden ser identificados en cada centro de trabajo, y que determinan las condiciones en el ambiente laboral, ellos son:

- 1) Cargas de trabajo;
- 2) Control sobre el trabajo;
- 3) Jornadas que exceden lo establecido en la ley;
- 4) Interferencia en la relación trabajo-familia;
- 5) Liderazgo negativo;
- 6) Relaciones negativas; y
- 7) Violencia laboral.

Los derechos universales son por consiguiente fundamentales. Se encuentran contemplados dentro de la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos. Por mencionar algunos: Los derechos de libertad, La igualdad, La seguridad jurídica, Los derechos sociales, y similares. Los derechos humanos son reconocidos para cualquier individuo, por el simple hecho de ser personas.

Anteriormente, se mencionaron las garantías individuales, las cuales se encontraban dentro de los primeros 29 artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Lo que hoy se conoce como garantías individuales, dista mucho de los mecanismos por los que se hacen valer los medios de

protección de los derechos fundamentales que se mencionaban en dichos artículos. Esto claro, si solo se abarcan los derechos plasmados en la constitución y a los derechos humanos señalados en los tratados internacionales donde el estado mexicano es parte. Cabe señalar, el 10 de junio de 2011 se reformó el precepto, quedando de la siguiente manera:

Artículo 1º.- En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece. (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, s.f.)

Como nota, los derechos que tienen como fuente el aspecto nacional, se fundamentan en la constitución. Y los que tienen como fuente el aspecto internacional, se fundamentan en los tratados internacionales. Las garantías individuales son el instrumento de protección con el que cuentan las personas sin importar su fuente, todo por medio de las instituciones públicas.

CONCLUSIÓN

Los resultados después de siete años de la creación e implementación de la NOM-035 en México muestra mejoras sustanciales en el bienestar laboral y aumento de la productividad, desde la perspectiva de los empresarios. Se ha reducido el estrés en los trabajadores, creándose un ambiente positivo y saludable, la productividad mostró un crecimiento significativo y disminución en los índices de ausentismo, generando satisfacción laboral y compromiso de los empleados.

La introducción de la NOM-035 trajo consigo la cultura de apoyo a la salud mental que, si bien no se puede afirmar que ya está socializada y aceptada, sigue en proceso de ser parte de los demás riesgos de trabajo con lo que se

vela por la salud y el bienestar de los trabajadores, la promoción a través de programas va creando un entorno laboral saludable y productivo, y la importancia de su cumplimiento para las empresas en México.

Si bien es cierto que las creaciones de las Normas Oficiales Mexicanas en materia laboral tienen como propósito mejorar las condiciones laborales de la población económicamente activa, un alto índice de trabajadores, trabajadoras y menores que laboran,

desconocen los beneficios y derechos que la Ley Federal del Trabajo en concordancia con instrumentos internacionales les da; lo que confirma que el derecho laboral es una lucha de clases en la que los dueños de los medios de producción solo buscan su beneficios sin reconocer que es la clase obrera la que les permite alcanzar sus metas.

REFERENCIAS

Comité Consultivo Nacional de Normalización en Seg. (05 de 2019). *Secretaría del Trabajo y Prevención Social*. Obtenido de <https://prevencionar.com.mx/media/sites/3/2019/06/NOM-035-STPS-2018-PRESENTACION-CONFERENCIA-STPS-PPT.pdf>

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (s.f.). <https://www.gob.mx/indesol/documentos/constitucion-politica-de-los-estados-unidos-mexicanos-97187>.

Laboral, S. (s.f.). https://saludvaloresydeporte.org/img/salud_laboral.pdf.

Ley General de Salud. (s.f.). <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGS.pdf>. Obtenido de 2024.

Organización Internacional del Trabajo. (06 de junio de 2016). *Gobierno de México*. Obtenido de <https://www.gob.mx/stps/articulos/sabes-que-es-la-organizacion-internacional-del-trabajo>

Secretaría de Trabajo y Previsión Social. (28 de 10 de 2019). *Gobierno Mexicano*. Obtenido de <https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion#:~:text=La%20NOM%20035%20tiene%20como,en%20los%20centros%20de%20trabajo>.

Secretaría de Trabajo y Previsión Social. (29 de 10 de 2019). *Gobierno de México*. Obtenido de <https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion#:~:text=La%20NOM%20035%20tiene%20como,en%20los%20centros%20de%20trabajo>.