

COMUNICADO DE PRENSA

## Trabajar sin dejar de vivir: mejores prácticas de integración vida-trabajo en México

- México es el tercer país de la OCDE con las jornadas laborales más largas.
- Las políticas públicas en México no han ayudado a los trabajadores a satisfacer sus necesidades personales sin poner en riesgo su trabajo.
- El 23 de Octubre de 2019 entra en vigor la NOM-035-STPS-2018, que obliga a las organizaciones a implementar acciones para prevenir riesgos psicosociales.
- Las políticas de balance vida-trabajo contribuyen al cumplimiento de la NOM-035 y también a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.
- La evidencia muestra que las políticas de balance vida-trabajo son un ganar-ganar para las organizaciones y sus empleados. Bien implementadas, pueden incrementar la productividad, mejorar el compromiso y reducir la rotación.
- Si los grandes empleadores incorporaran políticas de integración vida-trabajo en sus oficinas y plantas de producción, podrían transformar la vida del 26% de los empleados formales.
- México ya tiene organizaciones pioneras que han implementado prácticas exitosas.

México es el tercer país de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) con las jornadas laborales más largas<sup>1</sup>. Los países más productivos del mundo se distinguen por tener un menor número de horas trabajadas a la semana, dado que los periodos laborales excesivos contribuyen al agotamiento de los empleados y a una reducción de productividad.

Los trabajadores de plantas productivas y maquiladoras enfrentan condiciones aún más complicadas. Hasta hoy, **las políticas públicas no han incentivado condiciones laborales incluyentes y en favor del bienestar de los empleados**. De acuerdo con el estudio La niñez y la industria maquiladora en México del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (Unicef):

- El 73% de los trabajadores de maquila laboran al menos media jornada más a la semana para complementar su ingreso por horas extras.
- El 20% de las madres hacen trabajos extras o tienen otro empleo de fin de semana para compensar su ingreso.
- El 69% de los trabajadores de maquila no tiene permiso para llevar a sus hijos al doctor sin que les apliquen descuentos en su salario.

Estas condiciones no solo amenazan la calidad de vida de los trabajadores, también la rentabilidad de las empresas.

---

<sup>1</sup> OCDE. Stat, "Average usual weekly hours worked on the main job", Labour Force Statistics, <https://stats.oecd.org/> (Consultado el 25/06/2019).

Mañana, 23 de octubre, entra en vigor la **NOM-035-STPS-2018, que busca mejorar las condiciones psicosociales en las que se desempeñan los trabajadores en México.** Las organizaciones tendrán que demostrar que tienen una política de prevención de riesgos psicosociales y evaluaciones de entorno, así como acciones documentadas para prevenir y solucionar riesgos.

**La implementación de la NOM es una responsabilidad compartida entre empleados y empleadores que representa una gran oportunidad para institucionalizar prácticas balance vida-trabajo a nivel nacional.**

**¿Qué hacen en México los empleadores más innovadores en prácticas de integración vida-trabajo?**

El IMCO realizó 50 entrevistas a diversos empleadores para identificar políticas de integración vida-trabajo. Además, se realizó un modelo con información anonimizada de Great Place to Work para conocer los beneficios que se generan al incorporar prácticas de integración vida-trabajo a los empleos.

**¿Qué aprendimos?**

- **México tiene organizaciones pioneras que han implementado prácticas exitosas.**
- Es fundamental que este tipo de prácticas lleguen a todos los niveles de la organización, no solo a los puestos administrativos y corporativos.
- Existe una gran diversidad de prácticas que inciden en diferentes dimensiones de la calidad de vida de los trabajadores. El IMCO las agrupó en cinco: 1) flexibilidad de tiempo y/o espacio, 2) balance familia y trabajo, 3) salud y bienestar, 4) movilidad, e 5) inclusión de género.

Algunos ejemplos:

Categoría	Práctica
Flexibilidad de tiempo y/o espacio	Algunos tipos de personal operativo, como empleados de mantenimiento, pueden concluir su jornada laboral mientras hayan terminado sus actividades.
Movilidad	Los trabajadores de tiendas ubicadas en zonas inaccesibles mediante transporte público pueden obtener apoyo institucional para conseguir transporte alternativo.
Balance de familia y trabajo	Los hombres, de cualquier nivel, tienen derecho a cuatro semanas de licencia de paternidad.

- El modelo confirmó las lecciones aprendidas: las empresas con más opciones de balance vida-trabajo son mejor evaluadas por sus trabajadores. **Esto se puede traducir en menor rotación, mayor compromiso y productividad.**

La Comisión Federal de Competencia Económica (Cofece) atribuye una reducción de 16 puntos porcentuales (del 18% en 2014 al 2% en 2018) en su rotación gracias a la adopción de políticas encaminadas al bienestar, capacitación e integración del personal, así como esfuerzos en materia de equidad de género.

- Las políticas de integración vida-trabajo son trajes a la medida. En gran parte, su éxito depende de que respondan a las necesidades del personal. A continuación se enlistan las ocho lecciones que debe tomar en cuenta toda organización que quiera comenzar a implementar tales políticas:

TRABAJAR SIN DEJAR DE VIVIR: Mejores prácticas de integración vida-trabajo en México.

## Lecciones sobre integración vida-trabajo

- Las políticas deben responder a las necesidades de los trabajadores y a las características de la empresa.
- Se requiere una cultura orientada al bienestar de los trabajadores.
- El diseño de las políticas debe basarse en un diálogo continuo con los empleados.
- La flexibilidad laboral requiere confianza y orientación a resultados.
- Es fundamental que políticas de balance vida-trabajo lleguen a puestos operativos.
- La sostenibilidad de las políticas depende de que se evalúen y difundan los resultados.
- Es necesario cambiar las ideas sobre lo que necesita la gente para ser más productiva.
- Las políticas no sustituyen un sueldo digno.

**Si los grandes empleadores incorporan políticas de integración vida-trabajo en sus oficinas y plantas de producción, podrían transformar la vida del 26% de los empleados formales ocupados a nivel nacional<sup>2</sup>. Estos son algunos de los beneficios**

- Mejoran la calidad de vida de los empleados.
- Bien diseñadas, son acciones costo-efectivas para las organizaciones.
- Contribuyen al cumplimiento de la NOM-035.
- Contribuyen al avance de siete de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.

### **IMCO propone**

#### **Para las organizaciones:**

- Realizar autodiagnósticos para conocer las necesidades del personal.
- Explorar diversas opciones de flexibilidad que puedan transformar la vida de los trabajadores, incluidos los operativos.
- Invertir en políticas de integración vida-trabajo en toda la estructura de las organizaciones.
- Evaluar y comunicar el impacto de las políticas. Los colectivos empresariales podrían sugerir mediciones estandarizadas.
- Evaluar las alternativas que tiene una organización para favorecer el cuidado de los hijos, particularmente en la primera infancia.

#### **Para las autoridades:**

- Incentivar que más trabajadores se sumen a la formalidad laboral (ej, con la eliminación del [ISR para empleados que ganan menos de 10,298 pesos al mes](#)).
- Crear un área dentro de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que dé asesorías a empleados y empleadores con respecto a la aplicación de la NOM-035, que genere contenidos sobre el cumplimiento de la norma, ofrezca capacitaciones y resuelva dudas.
- Incluir reglas claras para evaluar la implementación de la NOM-035.
- Establecer una política nacional de datos que incluya los reportes generados por las empresas a partir de los cuestionarios realizados a los trabajadores.

**El IMCO es un centro de investigación apolítico y sin fines de lucro dedicado a enriquecer con evidencia la toma de decisiones públicas para avanzar hacia un México justo e incluyente.**

**Sigue la conversación con el hashtag #VidaYTrabajo**

**Para entrevistas favor de comunicarse con**

---

<sup>2</sup> Con base en las unidades económicas de más de 250 empleadores del Censo Económico, 2014.

## **¿Qué es la NOM-035-STPS-2018, la cual entrará en vigor a partir del 23 de octubre de 2019?**

Esta norma obliga a las organizaciones a implementar acciones para prevenir riesgos psicosociales en los trabajadores. De acuerdo con la NOM, un riesgo psicosocial es aquel que causa trastornos de ansiedad y estrés grave por el trabajo que desempeña un empleado.

### **Según la NOM, las causas de los riesgos psicosociales son:**

- Condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo
- Cargas de trabajo que exceden la capacidad del trabajador
- Falta de control sobre el trabajo
- Jornadas excesivas\*
- Interferencia en la relación trabajo-familia
- Liderazgo negativo y relaciones perjudiciales en el trabajo
- Violencia laboral\*\*

### **¿Qué conlleva la implementación de la NOM?**

#### **Para los empleadores:**

- Establecer una política de prevención de riesgos psicosociales.
- Aplicar cuestionarios para identificar los posibles riesgos psicosociales adicionales\* y evaluar el entorno\*\*.
  - Generar acciones para la prevención y solución de los riesgos, que deberán ser documentadas.

#### **Para los empleados:**

- Seguir los mecanismos para denunciar riesgos y cumplir con las acciones para su solución.