



**VON WOBESER**

E S G   A R T I C L E S

# Estrés, *burnout* y otros problemas que la pandemia y el trabajo remoto han puesto en el reflector

Por: Rodolfo Trampe, *Socio*  
Alix Trimmer, *Asociada*

Ha pasado más de un año desde que México, al igual que el resto del mundo, se vio inmerso en los estragos causados por la pandemia de COVID-19. Los sectores productivos de nuestro país buscaron, por diversos medios, adaptar sus formas de producir y prestar servicios ante un virus que nos obliga a mantenernos en casa y reducir el contacto social al mínimo.

Es un hecho que la forma en la que estábamos acostumbrados a vivir, trabajar, convivir en sociedad, y, en general, todo, cambió de un momento a otro y tuvimos que revolucionarnos práctica y mentalmente para continuar funcionando.

La creciente tecnología y los medios de comunicación alternativos fungieron como elemento clave para practicar el distanciamiento social sin afectar, o haciéndolo lo menos posible, el desarrollo de la vida de los centros de trabajo. Muchos empleadores que, antes de la pandemia, se rehusaban a modernizar sus formas de trabajo, encontraron en el trabajo remoto (*home office*) la manera de mantener a sus empleados laborando desde casa y, en muchos casos, de hacerlo, inclusive, de forma más productiva.

Sin embargo, el aumento de productividad ha puesto al descubierto varios problemas a los que nos enfrentamos

en México en relación con el trabajo a distancia. El respeto por el derecho a la desconexión, el cumplimiento de horarios y la separación entre la vida personal y laboral -la cual está cada vez más difuminada- provocan afectaciones en los empleados que han comenzado a ser un foco rojo al que debe darse pronta atención.

En el contexto de la pandemia, y con la urgencia que la situación ameritaba, la Ley Federal del Trabajo fue modificada precisamente para incluir la regulación de esta nueva dinámica laboral, estableciendo los derechos mínimos y obligaciones en ese formato. Sin embargo, dicha regulación es un marco general y no precisa la forma de adecuarse a las necesidades de cada centro de trabajo, por lo que es fundamental contar con políticas e, inclusive, conforme a la propia norma, ajustar la redacción de los contratos de trabajo para permitir la utilización del modelo de manera que se protejan los intereses de las partes y se eviten sanciones.

El llamado síndrome de *burnout*, o síndrome de quemarse en el trabajo, es una forma de estrés laboral que implica precisamente el agotamiento emocional del individuo, la pérdida de interés en sus objetivos y rechazo al trabajo, entre otras cosas. Es un hecho comprobado que el sector productivo de nuestro país que hoy se encuentra funcionando a través del formato

remoto, se encuentra también más cerca de sufrir estrés laboral y otros riesgos psicosociales que lo incapaciten para el correcto desempeño de sus funciones.

En octubre de 2018 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social publicó en el Diario Oficial de la Federación la NOM-035-STPS-2018, para la identificación, análisis y prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. Conforme a dicha normativa, los centros de trabajo deben implementar una política respecto a este ámbito: aplicar cuestionarios, llevar registros y demás mecanismos de identificación, análisis y prevención. A la fecha un gran número de centros de trabajo no ha adaptado su normatividad para incluir las políticas indicadas, exponiéndose a sanciones por parte de las autoridades laborales y exponiendo también a sus trabajadoras y trabajadores a sufrir las consecuencias de los riesgos psicosociales.

Vale la pena señalar que la modalidad remota hizo que fuera aún más evidente la desigualdad que día a día viven las mujeres, los grupos en situación de vulnerabilidad y, en general, los sectores de la población económicamente activa. Lo anterior es derivado del contexto social actual y la coexistencia de las obligaciones laborales, familiares, escolares y sociales en un mismo espacio físico, y revelando las

carencias y fallos en los que se encuentra cimentada nuestra sociedad.

Hoy es una necesidad inminente preocuparse por la salud mental de las y los trabajadores, conocer su contexto personal y promover relaciones laborales sanas y funcionales. No basta con tener una política de trabajo remoto en términos de lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, tampoco lo es aplicar cuestionarios para detectar riesgos psicosociales conforme a lo indicado por la NOM 035. Los centros de trabajo necesitan generar conciencia social y laboral, de tal forma que se procure evitar cualquier daño o deterioro en la salud de los colaboradores. Es por ello que es fundamental encontrar la forma de cuidar a los trabajadores en el marco normativo correcto, permitiendo que las negociaciones sigan funcionando y den cumplimiento a las leyes pero, sobre todo, contribuyan con el desarrollo integral de sus miembros, de tal forma que los logros profesionales reflejen también crecimiento personal.

Para lograrlo será fundamental que las empresas cuenten con la asesoría y respaldo de expertos que les ayuden a diseñar e implementar las políticas y estrategias necesarias, adecuadas a su contexto particular, que los coloquen en un escenario de cumplimiento legal y a la vanguardia.

Para obtener información adicional sobre el tema de esta nota, favor de contactar a nuestros expertos:



**Rodolfo Trampe, Socio:**  
+52 (55) 5258-1054  
[rtrampe@vwys.com.mx](mailto:rtrampe@vwys.com.mx)



**Alix Trimmer, Asociada:**  
+52 (55) 5258-1016  
[atrimmer@vwys.com.mx](mailto:atrimmer@vwys.com.mx)

VON WOBESER Y SIERRA, S.C.  
Ciudad de México, a 19 de octubre del 2021.

*La información incluida en esta nota no constituye, ni pretende constituir, ni debe ser interpretada como asesoría legal sobre el tema o la materia aquí tratados. Por el contrario, esta nota tiene fines informativos de carácter general. Para obtener asesoría legal sobre un asunto en particular en relación con esta materia, favor de ponerse en contacto con alguno de nuestros abogados aquí mencionados.*