

**FACULTAD LIBRE DE DERECHO
DE MONTERREY**

LICENCIATURA EN DERECHO



LA NECESIDAD DE SALVAGUARDAR LA SALUD MENTAL DE LAS Y LOS
TRABAJADORES EN EL MARCO LABORAL EN MÉXICO.

TESIS QUE EN OPCIÓN A TÍTULO DE

LICENCIADO/A EN DERECHO

PRESENTA:

SABRINA ALEXANDRA LOZADA VALENZUELA

SANTA CATARINA, N.L.

NOVIEMBRE, 2022

Santa Catarina, Nuevo León, a 23 de noviembre de 2022

AGRADECIMIENTOS

Tengo mucho que agradecerle a la vida misma por este viaje lleno de altibajos y de aventuras que han moldeado a la persona que soy.

Agradezco a mis padres. Nelson y Edith por estar, por quererme y apoyarme. Gracias por su apoyo, por las oportunidades que crearon para mí y por el amor y fuerza que siempre me han brindado. A mis hermanos, Samantha, Arantza y Alberto porque forman parte elemental de mi vida y de mi crecimiento.

Agradezco a mi abuela Consuelo, por ser una guerrera y ser mi consuelo después de la pérdida de Eliseo, mi abuelo, al que recuerdo con todo el amor del mundo.

Agradezco a mis compañeros de la FLDM, especialmente a Jaime y Kevin por convertirse en mi familia y siempre ofrecerme su apoyo.

Agradezco al Licenciado José Gerardo Guzmán Rodríguez por confiar en mi persona y por su amor a la enseñanza. Gracias a usted me enamoré del derecho y de esta vocación, gracias por siempre saludarme con una sonrisa y creer en mi progreso. Al Licenciado Antonio Guerra Gómez y al Licenciado José Fabián Ruiz por su apoyo y paciencia durante este proceso.

Agradezco a mi psiquiatra la Dra. Ana Elisa Gutiérrez por su apoyo incondicional frente a las adversidades y su acompañamiento emocional a través del tiempo, sin usted esto no sería posible.

Por último, quiero agradecer a mi misma por creer en mí, por trabajar duro, no rendirme y siempre dar lo mejor de mí. Agradecerme a mi misma por serme fiel a lo largo de los años y por seguir viva y saliendo adelante

Resumen:

En promedio, una persona pasa alrededor de 12 años de su vida trabajando. A pesar del tiempo que se invierte de vida laborando, la realidad es que por lo general no se cuentan con las condiciones óptimas para cuidar y garantizar el bienestar de las personas mientras desempeñan su trabajo. La presente tesis tiene como objetivo demostrar la necesidad de la implementación de un área especializada en el cuidado psicológico en los centros de trabajo, esto con la intención de lograr la protección al derecho humano de la salud mental. Para el propósito de demostrar estos puntos, en el escrito utilizaremos fuentes que demuestran que México es el país con mayor estrés laboral en el mundo, lo cual representa un riesgo para la población mexicana debido a la grave afectación de salud que esto conlleva. En este escrito nos acercamos a temas como la protección social de los trabajadores, retos y desafíos de los trabajadores para gozar de una buena salud mental, la normatividad aplicable hoy en día y una comparativa entre México y otros países.

Palabras Clave: Derechos humanos, derechos laborales, derecho a la salud, equilibrio trabajo-vida, salud, salud mental, seguridad y salud en el trabajo, estrés, riesgos psicosociales.

Abstract:

On average, a person spends around 12 years of their life working. Despite the time that is invested in work, the reality is that there is a lack of optimal conditions to care for and guarantee the well-being of people while they carry out their work. This thesis aims to demonstrate the need for a specialized area in psychological care in the workplace, with the intention of achieving the protection of the human right to mental health. To prove these points, we'll use sources that show that Mexico is the country with the highest ratings of stress work related in the world, which represents a risk for the Mexican population due to the serious health effects that this entails. In this thesis we will approach issues such as the social protection of workers, challenges for the workers to have good mental health, the regulations that apply to the subject and a comparison between Mexico and other countries.

Keywords: Human rights, labor rights, right to health, work-life balance, health, mental health, safety and health at work, stress, psychosocial risks.

INDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULOS

- I. LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS TRABAJADORES MEXICANOS
 - A. Historia de los derechos de las y los trabajadores
 - B. Importancia de la protección social de las y los trabajadores
 - C. Derechos generales de las y los trabajadores.
 - 1. Derechos fundamentales
 - 2. Derecho a la salud
 - a) Derecho a la salud mental
- II. ESTADÍSTICAS RELEVANTES
 - A. México como país con mayor estrés laboral
 - B. Índices de suicidio
 - C. Factores relacionados con las enfermedades mentales
- III. COMPARATIVO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS LABORALES
 - A. Organización Internacional del Trabajo
 - B. Organización de las Naciones Unidas
 - C. Instrumentos internacionales
 - D. Países donde está regulada la salud mental
- IV. PRINCIPALES RETOS Y DESAFÍOS DE LAS Y LOS TRABAJADORES MEXICANOS ENTORNO LA SALUD MENTAL
 - A. Terapia psicológica
 - 1. Costos de consultas
 - 2. Acceso a terapia
- V. NOM 035-STPS-2018
 - A. Objetivos de la norma
 - B. Interpretación en sentido amplio para incluir a profesionales de la salud mental en los centros de trabajo

CONCLUSIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como propósito enfatizar la importancia de la salud mental en el ámbito laboral en México. De igual manera, crear conciencia en los patrones sobre la importancia de cumplir con la NOM 035-STPS-218, así como la creación de un departamento psicológico en centros de trabajo que superen cierto número de trabajadores. La meta es erradicar la cantidad de estrés laboral y trastornos psicológicos que sobreviene a un ciudadano en México durante su vida laboral.

La pregunta central del presente trabajo es, ¿cuál es la mejor forma de incorporar a profesionales de la psicología en los centros de trabajo para prevenir factores de riesgo psicológico? Contestar la pregunta anterior e investigar el tema en discusión tiene suma relevancia por los siguientes motivos: la vida laboral supone encontrar aquello que se adecue a tus habilidades, intereses y aptitudes; aquello que maximice tu crecimiento como humano y como persona de la vida social. La vida laboral promedio es de 45 años, lo que significa que pasamos 45 años de nuestra vida en nuestro entorno o ámbito laboral. ¹

México se encuentra entre los países con mayor estrés laboral a nivel mundial. Según encuestas realizadas por Erika Villavicencio Ayub y Gladys Martínez Santiago, con estudiantes de las facultades de Psicología (FP) y Medicina (FM) de la UNAM, el 85% de las organizaciones no tiene las condiciones adecuadas para que exista un balance laboral y de vida, lo cual provoca en los trabajadores trastornos físicos y psicológicos. ²

Justamente, la NOM 035-STPS-2018 es una normativa que tiene como objetivo identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Las intenciones de dicha norma son concientizar a los patrones para crear un entorno organizacional favorable, identificar los factores de riesgo psicosocial, los acontecimientos traumáticos severos y el hostigamiento laboral. La falta de un entorno favorable afecta tanto a la empresa como al trabajador. Esta norma resulta de extrema ayuda ya que, por medio de ella será posible introducir a un profesional de la psicología en los centros de trabajo para identificar, analizar y prevenir los riesgos psicológicos que presenten los trabajadores.

¹ Benlloch, C. *“Así de corta es tu vida”*. S/L: Agosto 5, 2017. Disponible en línea: Las Provincias.<<https://www.lasprovincias.es/sociedad/corta-vida-20170721191912-nt.html>>(Consulta: Agosto 29, 2021)

² UNAM. **México, entre los países con mayor estrés laboral: académicas de la UNAM.** Disponible en línea: Dirección General de Comunicación Social. <https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2018_272.html> (Consulta: Agosto 29, 2021)

Desde el siglo XIX se constituyó la psicología como una disciplina formal y desde entonces no ha dejado de extenderse ni desarrollarse. Su relevancia ha crecido potencialmente desde su constitución y hoy forma parte importante de la vida de la sociedad. Sin embargo, el prejuicio hacia la terapia psicológica en México es considerable y para el año 2018 solamente el 1% de los mexicanos acudían a dicha terapia.³

Para establecer un contexto claro sobre la problemática, cabe mencionar que la edad mínima para trabajar en el país es de 15 años. Los jóvenes forman parte de la economía del país, lo que quiere decir que cuentan con una vida laboral activa. *“Según datos para el cuarto trimestre de 2019 de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), 67.3% (10.4 millones) de los hombres jóvenes y 40.5% (6.4 millones) de las mujeres jóvenes forman parte de la Población Económicamente Activa (PEA).”*⁴

El punto anterior alude al estrés laboral y demás factores de riesgo psicológico que se presentan en los jóvenes ya que, *la tasa de suicidio es más alta en el grupo de jóvenes de 18 a 29 años, se presentan 10.7 decesos por esta causa por cada 100.000 jóvenes.*⁵ El suicidio es la segunda causa de muerte entre los jóvenes mexicanos. Existe una posible correlación entre la segunda causa de muerte y otros trastornos mentales, que podrían ser causados por el estrés laboral. El estrés tiene efectos en la salud y sufrir de estrés a largo plazo, podría traer consigo enfermedades o trastornos mentales para una persona, a lo largo de su vida. Existe una necesidad de prevenir los mismos con ayuda psicológica dentro de los centros de trabajo.

Durante la vida del ser humano pueden presentarse circunstancias que sobrepasen psicológicamente a la persona y a causa de estos pueden existir dificultad para seguir desempeñando sanamente su vida diaria. El mayor ejemplo es el nuevo reto que se le presentó a la humanidad, la pandemia del virus SARS- COVID – 19. Los cambios que esta pandemia trajo son inmensurables. Esta crisis sanitaria afectó al mundo entero, la vida de todos cambió en pocos días y entre esos cambios, se vio afectada la vida laboral de las personas, así como el nuevo desafío del llamado *teletrabajo*.

³Alcocer Miranda, Jennifer. *“Sólo 1% de los mexicanos acude al psicólogo”*. Octubre 10, 2018. Disponible en línea: <<https://www.publimetro.com.mx/mx/noticias/2018/10/10/dia-mundial-de-la-salud-mental-solo-1-de-los-mexicanos-acude-al-psicologo.html>> (Consulta Agosto 27, 2021)

⁴INEGI. *“ESTADÍSTICAS A PROPÓSITO DEL DÍA INTERNACIONAL DE LA JUVENTUD”* Ciudad de México: Agosto 10, 2020. Disponible en línea: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/Juventud2020_Nal.pdf> (Consulta: Agosto 29, 2018)

⁵ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (México). *Estadísticas a propósito del día mundial para la prevención del Suicidio*. Disponible en línea : Autor < https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/Suicidios2021_Nal.pdf > (Consulta: Abril 5, 2022).

Conforme a lo anterior, es posible argumentar que existe una insuficiencia en la protección de la salud mental en los trabajadores mexicanos ya que las instituciones y las empresas no estaban preparadas para afrontar una situación tan grave como la pandemia. Existe la necesidad de salvaguardar la salud mental de los trabajadores en el marco laboral, actualizando las estructuras empresariales y adecuando el marco jurídico correspondiente.

Para cumplir con el objetivo de la presente tesis, es importante mencionar cómo comienza la protección de los derechos de las y los trabajadores, así como los derechos sociales y los riesgos psicosociales que pueden presentarse en el área laboral. Se hará referencia a los derechos constitucionalmente protegidos como el trabajo y la salud, para aludir a que la salud mental del trabajador es una expresión intrínseca de estos derechos, para así identificar quienes son aquellas autoridades responsables de hacerlos cumplir y demostrar el hecho de que existe una ineficiencia en el cuidado de los mismos.

En el Derecho del Trabajo se involucran derechos humanos, derechos a la salud mental y una obligación por parte de los patrones por proteger, cuidar y salvaguardar estos derechos. Es significativo conocer los antecedentes de las y los trabajadores a nivel internacional para comparar y analizar la insuficiencia que presenta México en el cuidado de la salud mental en el ámbito laboral. Para llevar a cabo lo anterior, será primordial analizar los tratados internacionales en la materia, así como aquellos países donde está regulada la salud mental y cómo es que aplican sus normas sobre la materia. También será llevado a cabo un análisis de los riesgos que sobrelleva un trabajador en México y la relación que posee con la salud del trabajador y su productividad en la empresa.

“El mundo del trabajo, en el que la mayoría de mujeres y hombres pasan gran parte de su vida, es un punto de partida privilegiado para abordar y garantizar los derechos humanos. Los derechos laborales son derechos humanos y son indispensables para asegurar el crecimiento económico con progreso social. Las voces que claman por el respeto de estos derechos deben contar.”⁶

Juan Somavia- Ex Director General de la OIT.

⁶ S/a. Se promulga la primera Ley del Trabajo. Disponible en línea: CNDH <<https://www.cndh.org.mx/noticia/se-promulga-la-primera-ley-federal-del-trabajo>> (Consulta: Abril 5, 2022)

Capítulo I

LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS TRABAJADORES MEXICANOS

México atesora una de las Constituciones Políticas con mayor contenido social y con una excelente protección de los derechos humanos. Dentro de la Carta Magna, en el artículo primero, se consagra la protección y goce de derechos para todas las personas. La lucha, historia y esfuerzos fueron necesarios para tener los derechos que hoy en día se gozan, principalmente en el ámbito laboral. En el presente capítulo se expondrá la historia de los derechos de las y los trabajadores, la importancia de la protección social y sus derechos generales.

A. Historia de los derechos de los trabajadores

Para comprender la historia de los derechos de las y los trabajadores debemos de entender cómo es que el trabajo comenzó y ha evolucionado. Los conceptos de trabajadora, trabajador y trabajo se han transformado en todas sus áreas para ser lo que es hoy en día. Los derechos y obligaciones de los que goza un trabajador o trabajadora no son los mismos que se gozaban hace años.

La vestimenta, el alimento, la vivienda son necesidades básicas del hombre y la mujer que desde el principio de los tiempos han tenido que ser saciadas por medio del trabajo. El concepto de trabajo comenzó cuando los primeros humanos se organizaron para realizar actividades que le fueran útiles al sistema en el que se regían y las necesidades que tenían. Dependía de la utilidad que estos traían a la comunidad, las actividades que realizaban.

En la prehistoria, las personas se estructuraban según las habilidades y necesidades de la comunidad. La competencia de las personas para realizar ciertas tareas era fundamental para llevar a cabo actividades particulares. La división de trabajo basada en clase no existía ya que la necesidad de alimento y de cubrir necesidades básicas provocaba que toda la comunidad contribuyera al trabajo para sobrevivir.

Las actividades en grupo tenían influencia en el ordenamiento de la comunidad. Sin embargo, era necesario un líder que organizara y dirigiera al grupo para lograr su supervivencia. Por medio de las tribus se formaba la jerarquía gerencial en la que se encontraba la persona que

organizaba a la comunidad para su mejor desarrollo. Los líderes no solo eran de las tribus, sino también entre actividades, para que cada una de estas se llevara a cabo de la mejor manera.

El trabajo continuó evolucionando y cubriendo las necesidades de la humanidad hasta que se desarrolló un sistema en el que permitía que aquellas personas con más poder y fuerza ordenaran sobre otras. La división de trabajo entre edad, sexo y clase surgió al atribuirsele ciertas habilidades a ciertos trabajadores. Dependía de la habilidad que se gozaba, la labor que se le asignaba para aportar a la comunidad.⁷

Conforme evolucionó la sociedad y sus necesidades, también cambió el trabajo y la organización. Nuevas formas de trabajo como la esclavitud se presentaron y comenzaron los diferentes tipos de abuso a las personas que laboraban. La práctica de la esclavitud creció conforme la civilización se desarrolló y se organizaron diferentes tareas de agricultura.

En la antigüedad la esclavitud surgía por deuda, nacimiento en una familia esclava, el abandono de niños, la guerra o como castigo por un crimen. Conforme la información de textos históricos, la vida de los esclavos en la antigüedad tenía mayor calidad que la de un campesino pues tenían cuidados, comida, abrigo y ropa. Esto quiere decir que la esclavitud comienza como un servicio a cambio de cuidados y la cobertura de necesidades. En la Edad Media cambia radicalmente la práctica de la esclavitud. La guerra, conquistas e incursiones a nuevos continentes condujo al caos de la práctica. Los ciudadanos de las regiones conquistadas eran privados de su libertad y transportados a otras regiones para trabajar como esclavos o forzados a trabajar para los conquistadores.⁸

México fue conquistado por España alrededor de 1520. En los primeros años de la Conquista la práctica de la esclavitud fue establecida como institución jurídica, política y social. La primera forma de esclavitud en el país fue introducida por los españoles con orden penal. Es decir, aprehensión de guerra, captura de indios por medio de expediciones y rescate o compra. Las condiciones cambiaron gradualmente debido a la disminución de la población y las nuevas legislaciones.⁹

⁷Kranzberg, Melvin. "History of the organization of work". Nov. 2021. Disponible en línea: **Britannica**. No 1, 2021. <<https://www.britannica.com/topic/history-of-work-organization-648000>> (Consulta Enero, 10, 2022).

⁸Restavek Freedom. "The history of Slavery" Mar. 2017. Disponible en línea: **Restavek Freedom**. <<https://restavekfreedom.org/2018/09/11/the-history-of-slavery/>> (Consulta Mar. 10, 2022).

⁹Doralicia Carmona Dávila. "Llega a la Nueva España hierro para marcar esclavos". Sept. 2021. Disponible en línea: **Memoria Política de México** No1. 2020 <<http://www.memoriapoliticademexico.org/Efemerides/5/14051524.html#:~:text=14%20de%20Mayo%20de%201524&text=En%20los%20primeros%20a%C3%B1os%20de,generalizado%2C%20con%20un%20car%C3%A1cter%20social>> (Consulta: Mar. 10, 2021).

La esclavitud estaba regulada por medio de las encomiendas. Los españoles influyeron en los tlatoanis¹⁰ para sacar provecho sobre el trabajo y la mano de obra indígena y pronto, el sentimiento de contribución y trabajo colectivo se convirtió en algo económico y físico. Algunas autoridades reales españolas intentaron erradicar el trabajo no recompensado de las listas de los tributos. Sin embargo, la explotación aumentó y cada vez los patrones obtenían más beneficios. A pesar de las peticiones reales de menos horas, tareas moderadas o voluntarias por salario, no fueron respetadas y la explotación laboral era casi inhumana.¹¹

Con el paso del tiempo la actividad laboral comenzó a protegerse por la deficiencia y el abuso patronal que vivían las y los obreros. La protección de las y los trabajadores nace como una reacción natural y humana ante dicho abuso. Los derechos laborales se crean para proteger y cuidar a las y los obreros y regular la relación laboral entre patrón y trabajador.

El sector obrero y la cooperación entre las y los trabajadores representan las luchas por mejorar las condiciones tanto de vida como de su labor y los deseos por mejorar la calidad de vida. Es fundamental comprender que el trabajo forma parte de la vida diaria y las acciones que se toman en el ámbito laboral también afecta a la misma. La vida laboral forma parte elemental de la vida de un trabajador.

Si nos remontamos a la época pre-revolucionaria en el ámbito laboral, se recordarían las “tiendas de raya”, el trabajo infantil y las jornadas inhumanas a las que eran expuestos las y los trabajadores. El tiempo que se pasaba en el trabajo era inhumano y a las y los trabajadores no les quedaba mucho tiempo del día para enfocarse en otras actividades. Las condiciones laborales en las que se encontraban las y los trabajadores llevaron a los mismos a llevar a cabo huelgas y estas fueron una de las principales herramientas para solicitar el mejoramiento de las circunstancias laborales.

La situación en la que se vivía cambió en 1917 cuando la Carta Magna se promulgó con el artículo 123 el cual establecía:

ARTÍCULO 123.- *El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región; sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo:*

¹⁰ Tlatoani: Es una palabra de origen náhuatl, para referirse al gobernante de una ciudad.

¹¹ Langerica Arreola, Luis. “La organización del trabajo antes y durante la conquista española en México” Junio, 2017. Disponible en línea: **América Latina en Movimiento**. No. 1, <<https://www.alainet.org/es/articulo/186496>> (Consulta: Mar 10, 2021).

I.— La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

II.— La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de diez y seis años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

III.— Los jóvenes mayores de doce años y menores de diez y seis, tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.

IV.— Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

V.— Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el periodo de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

VI.— El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX. (...) ¹²

Dentro del artículo anterior se establecen criterios básicos para un trabajo digno por medio de 30 fracciones. Las diferencias de las circunstancias después de la promulgación fueron considerables. Por primera vez las y los trabajadores se ven protegidos por la Ley Suprema del país de una forma detallada y a favor de su protección y su derecho a la vida digna.

Años después de regular el derecho del trabajo en la Constitución, fue necesario incluir normatividad específica y así surge la Ley Federal del Trabajo, que se convierte en norma especializada en la materia. Los antecedentes de la normativa fueron las leyes laborales de los estados de Veracruz y Yucatán. El 28 de agosto de 1931 se promulgó la primera Ley Federal del Trabajo. Este cuerpo normativo reguló los principales aspectos del derecho laboral y es la ley rectora del derecho laboral en México.¹³

La protección laboral es aquella que permite garantizar la integridad de las y los trabajadores en el desarrollo de sus actividades.¹⁴ Es una obligación de las y los empleadores brindar las mejores condiciones para la persona que desempeña el puesto, así como ofrecer un

¹² Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. **Texto original de la Constitución de 1917 y de las reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 5 de febrero de 1917 al 1o. de junio de 2009.** Disponible en línea: Autor <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2802/8.pdf>> (Consultas: Mar. 10, 2021).

¹³ Somovia, Juan. **Se promulga la primera Ley Federal del Trabajo.** Disponible en línea: CNDH <<https://www.cndh.org.mx/noticia/se-promulga-la-primera-ley-federal-del-trabajo-0#:~:text=La%20Ley%20Federal%20del%20Trabajo%20surgi%C3%B3%20durante%20el%20gobierno%20de, trabajo%20en%20el%20art%C3%ADculo%20123>> (Consulta: Mar. 10, 2022).

¹⁴ Pérez, Julián y Gardey Ana. **Definición de: Definición de protección laboral.** Disponible en línea: <<https://definicion.de/proteccion-laboral/>> (Consulta: Oct., 17, 2021).

ambiente psicosocialmente digno. La protección laboral engloba el cuidado de los derechos humanos y la seguridad de las y los trabajadores.

B. Importancia de la protección social de las y los trabajadores

En el ámbito laboral existen diferentes riesgos que podría sobrellevar un trabajador. Depende de la actividad a la que se dedique la persona son los riesgos que se conllevan. Las circunstancias, ambiente y riesgos que se presentan afectan a las condiciones de los trabajadores a niveles físicos, sociales y psicológicos.

Las y los trabajadores son personas activas económicamente. El trabajo es una actividad que forma parte elemental de la vida de las personas y de su tiempo. Al pasar gran parte del tiempo en el trabajo, es importante que existan buenas condiciones laborales para mejorar el desarrollo y desempeño de la persona y por consiguiente la calidad de vida de la persona.

Las buenas condiciones pueden facilitar una buena protección y posición social, así como oportunidades en el área personal y protección contra los riesgos psicosociales. Sin embargo, es importante mencionar el concepto de la interseccionalidad. El concepto de interseccionalidad fue por primera vez introducido por Kimberle Crenshaw. Este se refiere a las identidades sociales superpuestas o intersectadas y los sistemas relacionados de opresión, dominación o discriminación.¹⁵

La interseccionalidad estudia el impacto de experiencias, estructuras de poder y opresión por medio de las categorías sociales y la manera en la que se cruzan. Estas categorías sociales dan forma a la experiencia de vida de cada persona, los resultados de su vida y la visión que se tiene del mundo. Esto quiere decir que la interseccionalidad se relaciona directamente con las buenas condiciones de vida, el privilegio que se goza, a los que se suma el factor de la vida laboral. Por medio de la rueda de interseccionalidad, se comprende el concepto más a fondo. La rueda se conforma de 4 círculos.

El círculo más interno comprende las circunstancias únicas de poder y privilegio que vienen con la identidad personal y única de cada uno. Los factores que afectan este círculo son

¹⁵ Jayakumar, Kirithi. **Understanding Intersectionality.** Disponible en línea: The Red Elephant Foundation <<https://medium.com/the-red-elephant-foundation/understanding-intersectionality-a1da46e2e0b2>> (Consulta: Mar. 10, 2022).

primordialmente, la familia en la que se nació, las oportunidades que se le presentaron a la familia durante su vida y qué se ha hecho con estas oportunidades.

El primer círculo se ve agravado por el segundo círculo y este comprende aspectos de la identidad personal. Factores como: edad, ocupación, estatus social, religión, color de piel, etc. Estos aspectos combinados con los anteriormente descritos, pueden crear una experiencia única para cada sujeto.

En el tercer círculo se encuentran los tipos de discriminación: racismo, capacitismo, discriminación por edad, heterosexismo, sexismo, entre otros. Poseer cierta identidad es todo lo que se necesita para sufrir cierto tipo de discriminación. Los factores del primer y segundo círculo se relacionan directamente con la posibilidad que tiene una persona para sufrir un trato discriminatorio.

Por último, el cuarto círculo comprende estructuras que aumentan o mantienen viva la discriminación existente: economía, globalización, guerra, sistemas educativos, política y demás. Los contextos que afectan a la vida diaria y se conectan directamente con la calidad de vida de la persona y cómo se desenvuelve en la sociedad, así como las oportunidades que se le presentan en la vida y cómo las maneja.

Es esencial comprender la interseccionalidad para crear y desarrollar espacios diversos e inclusivos en el área laboral. Se debe abrir la mente y estar dispuestos a pensar sobre las diferencias, el poder y la opresión. Si adoptamos un pensamiento ligado con la interseccionalidad, este impulsará nuestras percepciones, políticas y legislaciones, y será posible ver las múltiples opresiones que conducen a circunstancias que afectan las elecciones de vida de las personas y sus consecuencias.¹⁶

La Ley Federal del Trabajo se promulgó en 1931. Diversas necesidades emanan conforme el transcurso del tiempo, al igual que las circunstancias cambiantes de la sociedad lo que lleva a la consecuencia de cambios en la legislación. La ley comienza a adoptar conceptos como la interseccionalidad para ser cambiante y satisfaga las necesidades que surjan. El 1ero de abril de 1970 se publicó la nueva Ley Federal del Trabajo abrogando la anterior de 1931.

¹⁶ Loc. Cit.

En la exposición de motivos de la nueva ley se alude a los cambios de realidad entre 1931 y 1970. En el documento se expresa lo siguiente:

“Pero nuestra realidad social y económica es muy distinta en la actualidad de la que contempló la Ley de 1931: en aquel año se esbozaba apenas el principio de una era de crecimiento y progreso, en tanto que, en nuestros días, el desarrollo industrial y la amplitud de las relaciones comerciales, nacionales e internacionales, han determinado una problemática nueva que exige una legislación que, al igual que su antecesora, constituya un paso más para ayudar al progreso de la nación y para asegurar al trabajo una participación justa en los beneficios de la economía.”

El desarrollo de la sociedad y de las relaciones laborales fueron determinantes para crear una nueva legislación que cubriera las nuevas necesidades y exigencias de los trabajadores. La normativa laboral busca ser dinámica para procurar el progreso general del país y mejorar las circunstancias de vida de las y los trabajadores. Al ser dinámica, lleva a la consecuencia de reformas legislativas. Es decir, cambios en la normativa que continúan cubriendo el desarrollo y protegiendo a los ciudadanos.

Uno de los objetivos de la Ley Federal del Trabajo es constituir las pautas y características que conforma un trabajo digno. En el artículo 2do la Ley antes mencionada se establece:

“Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. **Se entiende por trabajo digno o decente aquél 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.”**

El artículo mencionado establece las condiciones de un trabajo digno en el cual se respeta plenamente la dignidad de la persona y no existe discriminación. Se expresa que la finalidad que buscan las normas laborales consiste en respetar plenamente la dignidad de la persona y lograr conseguir factores de producción y justicia social mediante un ambiente digno. Por medio del respeto al trabajo digno, se respetan los derechos humanos y los derechos laborales.

El bienestar general de la vida en todos sus aspectos es la meta de todo gobierno para su pueblo. Al mejorar las condiciones del trabajo, en todas sus expresiones, se atienden los derechos de los trabajadores. Al contemplar las necesidades y cubrir los derechos la autoridad promulgar mejores prácticas para enriquecer las formas de vida. Las condiciones que se establecen en la ley

y un pensamiento que vaya de la mano con la interseccionalidad presenta una mejor oportunidad para producir y conseguir paz y justicia social.

La protección social de las y los trabajadores guarda importancia porque se relaciona directamente con el progreso nacional y con la mejora de la calidad de vida de las personas. Al proteger los derechos laborales, se avanza hacia la armonía y el equilibrio social. Tan es así que, la sociedad en México consta de gente que busca mantener a sus familias, sus vidas, sus gastos, y la única manera de adquirir capacidad adquisitiva es laborando. Sin embargo, cuando surgen violaciones a los derechos laborales, cuando no existe órgano revisor alguno que ayude a los trabajadores a subsanar dichas violaciones, existe un gran estado de indefensión.

C. Derechos generales de las y los trabajadores.

El derecho del trabajo acarrió un catálogo de derechos humanos inherentes para cubrir y proteger las necesidades de las y los trabajadores. El derecho del trabajo es un derecho fundamental y establece una relación directa con la dignidad humana. Cada persona que labora está cubierta y protegida por derechos que preservan la vida digna de las personas. Estos derechos cuidan y resguardan a las y los trabajadores en el ámbito laboral.

La mayor expresión de la protección de las y los trabajadores está en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. El reconocimiento del Derecho del Trabajo en la Constitución significa un compromiso del Estado con las y los trabajadores. Conforme a los principios de la Constitución, se aplica todo el ordenamiento legal con el fin de garantizar los derechos fundamentales de carácter laboral.

El derecho del trabajo está consagrado en el artículo 123 de la Carta Magna. El artículo fue aprobado por unanimidad y se transformó en un modelo para otros países. El contenido del artículo se funda en el principio de considerar al humano como miembro de la sociedad y no como sujeto de relaciones jurídicas. La Constitución de 1917 en la cual se adhiere el artículo 123 es la primera constitución que establece el conjunto de garantías sociales en favor de los trabajadores mexicanos.

La Ley Federal del Trabajo prevé los derechos de los trabajadores y establece prestaciones. Algunas de estas protecciones de las que se gozan son las siguientes: aguinaldo,

vacaciones y prima vacacional, prima dominical, días de descanso, licencia de maternidad y paternidad, licencia de adopción, período de lactancia, prestaciones que se generan por despido injustificado, entre otras.¹⁷

Las prestaciones enumeradas anteriormente tienen correlación con la mejora de la vida de la y el trabajador, ya que permiten que el trabajador continúe su vida personal y siga siendo productivo en el centro de trabajo. Permiten al trabajador el acceso a tiempo que en dado caso pudieran utilizar de mejor manera en favor de la realización de actividades que favorezcan las relaciones personales, liberando así de los niveles de estrés continuos que traerán graves perjudiciales de ser estos constantes a largo plazo.

Es primordial reconocer la diferencia entre el derecho humano al trabajo y los derechos humanos en el trabajo. En el presente apartado hablamos de los derechos humanos en el trabajo y cómo es que se relacionan directamente con la seguridad social de las personas. Reconocer los derechos humanos en el trabajo permitirá entender la protección que conlleva laborar en México.

Los Derechos Humanos en el trabajo se originan en la Constitución de 1917. El ámbito laboral se expande a otros medios tales como: el social, económico y político. Ya que no solo se desenvuelve en un entorno las y los trabajadores deben de gozar del beneficio que contrae laborar en un país como México en donde se resguardan y protegen los derechos humanos.

La existencia de los derechos en el trabajo concibe un trabajo digno en el que se respeta a la persona, a su integridad física y psicológica, así como a la igualdad y no discriminación de las y los trabajadores. También es aquel que permite al sujeto realizarse en su vida personal y en sus relaciones para ser un individuo activo en la sociedad y cuidar de su persona. Para que lo antes mencionado sea posible, es necesaria la existencia de un ente obligado a cumplir los derechos que crean un trabajo digno.

El Estado y sus autoridades tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar el cumplimiento de los derechos. Esta obligación se establece en el primer párrafo del artículo 1ero de la Carta Magna. Este artículo establece:

***“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*

¹⁷ Gobierno de México. **Conoce tus derechos laborales.** Disponible en línea: Autor <<https://www.gob.mx/profedet/articulos/conoce-tus-derechos-laborales-23554?idiom=es>> (Consulta: Mar. 10, 2022).

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.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.”

La obligación de **promover** es de carácter positivo y de cumplimiento progresivo. Esta obligación se lleva a cabo por medio de: la sensibilización social sobre los derechos que existen y que se gozan, la creación de una cultura basada en derechos humanos, en los cuales estos se respeten y se hagan valer, la promulgación de una moral positiva a la sociedad, para promover las buenas costumbres y el respeto, la creación de medidas que ayuden a la promoción de los derechos y a su divulgación por medio de campañas y concientización a la sociedad. La obligación del Estado por promover se basa en que las personas conozcan sus derechos y exista una ayuda social pública, así como conocimiento de las problemáticas actuales que se presentan en la sociedad.

La obligación de **respetar** es de cumplimiento inmediato. El Estado y sus representantes deben abstenerse de llevar a cabo conductas que vulneren los derechos así como impedir u obstaculizar su goce. El respeto de la autoridad fomenta el respeto de los ciudadanos.

La obligación de **proteger** es en sentido de garantizar que las personas no sufran violaciones a sus derechos ya sea cometidas por las mismas autoridades o por un particular. Las autoridades deben encargarse de cumplir las obligaciones de respeto e impedir las violaciones a los derechos.

La obligación de **garantizar** describe las medidas que el Estado debe de crear para que existan las condiciones necesarias para que las y los ciudadanos puedan gozar efectivamente de sus derechos. El Estado y las autoridades tienen la obligación de proporcionar, facilitar y mejorar los medios para que las y los ciudadanos puedan ejercer sus derechos de manera segura.¹⁸

¹⁸ Instituto Belisario Domínguez. **Las obligaciones del Estado. Disponible en línea:** Jurídicas UNAM <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3815/11.pdf>> (Consulta: Oct. 17, 2021)

Es obligación de cada Estado defender, proteger y salvaguardar dichos derechos y hacerlos cumplir. También se convierte en obligación para cada empleador reconocer los derechos en el trabajo, protegerlos y ejecutarlos. Con la reforma constitucional del 2011 en materia de derechos humanos y amparo se implementan tres importantes cláusulas:

1. Los tratados ratificados por el Estado tienen rango constitucional.
2. Principio pro persona.
 - a. Se busca favorecer a la persona con la máxima protección.
3. Todas las autoridades tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos conforme a los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.¹⁹

La posibilidad de demandar por violación de derechos humanos por parte de particulares es posible cuando es contra un particular que se equipará con una autoridad. Se hace por medio de la vía de amparo. Los empleadores en el centro de trabajo se equiparan con la autoridad por medio de la subordinación, porque sus actos se vinculan con las funciones del Estado.

La Ley de Amparo es reglamentaria de los artículos 103 y 107 constitucionales. Por medio del amparo la ley protege a las personas frente a las normas generales, actos u omisiones por parte de las autoridades públicas. El artículo 5to de la normativa mencionada establece en la fracción II lo siguiente:

Artículo 5o. Son partes en el juicio de amparo:

I. El quejoso, teniendo tal carácter quien aduce ser titular de un derecho subjetivo o de un interés legítimo individual o colectivo, siempre que alegue que la norma, acto u omisión reclamados violan los derechos previstos en el artículo 1o de la presente Ley y con ello se produzca una afectación real y actual a su esfera jurídica, ya sea de manera directa o en virtud de su especial situación frente al orden jurídico.

II. La autoridad responsable, teniendo tal carácter, con independencia de su naturaleza formal, la que dicta, ordena, ejecuta o trata de ejecutar el acto que crea, modifica o extingue situaciones jurídicas en forma unilateral y obligatoria; u omite el acto que de realizarse crearía, modificaría o extinguiría dichas situaciones jurídicas.

Para los efectos de esta Ley, los particulares tendrán la calidad de autoridad responsable cuando realicen actos equivalentes a los de autoridad, que afecten derechos en los términos de esta fracción, y cuyas funciones estén determinadas por una norma general.

La autoridad responsable para efectos de la presente es el particular, el patrón que actúa como autoridad en el centro de trabajo. El artículo 1ero de la Ley de Amparo establece:

¹⁹Suarez Camacho, Humberto. **El Juicio de Amparo Contra Particulares**. Disponible en línea: Biblioteca Jurídica Virtual <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/UnderstandingIntersectionalitybjv/libros/9/4317/20.pdf>> (Consulta: Mar. 10, 2022).

***Artículo 1o.** El juicio de amparo tiene por objeto resolver toda controversia que se suscite:*

I. Por normas generales, actos u omisiones de autoridad que violen los derechos humanos reconocidos y las garantías otorgadas para su protección por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como por los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte;

El amparo protege a las personas frente a normas generales, actos u omisiones por parte de los poderes públicos o de particulares en los casos señalados en la presente Ley.

Tomando en cuenta lo expuesto hasta el momento, es imprescindible destacar que todos los trabajadores se encuentran protegidos por un catálogo de derechos humanos, derechos laborales y una lista de prestaciones que cubren las necesidades de las y los trabajadores en el país. Como bien se establece anteriormente en este capítulo, la normatividad aplicable al sector laboral en cuanto a los derechos y obligaciones para con él patrón, se rige por el principio pro persona, el cual se encuentra plasmado dentro de nuestra constitución. Dicho principio, tiene como objetivo ofrecer al gobernado protección real y efectiva de sus derechos.

Para que se actualicen las condiciones laborales y respeten los derechos y prestaciones establecidas en la normativa mexicana es necesaria la existencia de una figura encargada del cumplimiento de dichas disposiciones. En una situación ordinaria, el Estado es el encargado de que se cumplan los derechos laborales. Sin embargo, para efectos de la Ley de Amparo, los particulares, en este caso, el patrón, pueden ser sujetos a denominarse autoridad responsable cuando efectúen actos equivalentes a los de una autoridad autora o ejecutora y esta cometa un acto que represente una vulneración a los derechos humanos y laborales.

1. Derechos fundamentales

Luigi Ferrajoli explica de tres maneras distintas los derechos fundamentales. Primero, identifica a los derechos como aquellos universalmente adscritos a toda persona y se caracterizan por ser indisponibles e inalienables. Segundo, con base al derecho positivo, los derechos fundamentales son aquellos que existen en los ordenamientos establecidos tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y demás pactos y tratados internacionales en la materia. Por último, ofrece una respuesta que puede ser descrita en tres criterios:

1. Relación entre derechos humanos y paz instituidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948. Es decir, aquellos derechos que garantizan la paz.

2. Relación entre derechos e igualdad. Aquello que hace a una persona diferente a todos los demás pero a cada individuo una persona igual a otras. Igualdad de derechos para garantizar las desigualdades que sufre la sociedad.
3. Ley del más débil. Derechos creados para la supervivencia contra la ley de quien es más fuerte social y económicamente.²⁰

Para el correcto desarrollo y funcionamiento de la sociedad, es imprescindible tener en cuenta que los derechos fundamentales son la base para garantizar la seguridad y protección de las personas. Por ende las personas que laboran en México se ven cubiertas por las garantías individuales plasmadas en la Constitución. Es obligación del Estado y del particular cumplir con la obligación de proporcionarlos para que exista un ambiente digno física y psicosocialmente. La efectiva protección de los derechos es indispensable para la obtención de resultados positivos en cuanto al desempeño de los trabajadores, así como para la productividad de una empresa.

Dentro de los derechos humanos que el Estado debe proteger, promover, respetar y garantizar el derecho a la salud. Este será analizado en el apartado siguiente con el fin de relacionar ampliamente el derecho a la protección de la salud con la protección a la salud mental. La salud mental tiene relevancia por los riesgos y exigencias que se presentan en la sociedad con el cambio. La vida laboral promedio es de 45 años, lo que significa que pasamos 45 años de nuestra vida en nuestro entorno o el ámbito y la vida laboral está conectada estrechamente con la vida personal.²¹ Es fundamental concientizar a los patrones para crear un entorno organizacional favorable, identificar los factores de riesgo psicosocial. La falta de un entorno favorable afecta tanto a la empresa como al trabajador.

2. Derecho a la salud

Las empresas públicas y privadas deben de garantizar la protección a la salud de los trabajadores ya que es el aspecto más importante en la vida del ser humano. Los patrones tienen obligaciones con las y los trabajadores para garantizar la seguridad a la salud. Algunas de estas obligaciones son:

²⁰ Ferrajoli, Luigi. "Sobre los derechos fundamentales". Dic, 2006. Disponible en línea: Revista Mexicana de Derecho Constitucional. No 1. 1999 <<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/cuestiones-constitucionales/article/view/5772/7600#N1>> (Consulta: Mar. 10, 2022).

²¹ Belloch, C. "Así de corta es tu vida". S/L: Agosto 5, 2017. Disponible en línea: Las Provincias.<<https://www.lasprovincias.es/sociedad/corta-vida-20170721191912-nt.html>>(Consulta: Agosto 29, 2021)

- *Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores dentro del centro laboral o con ocasión de su trabajo.*
- *Desarrollar acciones con el fin de mejorar la protección de la vida, salud e integridad de los trabajadores.*
- *Implementar medidas de prevención de riesgos laborales al identificar los puntos vulnerables.*
- *Efectuar conforme a ley los aportes que les correspondan a los sistemas de seguridad social a los que estén afiliados los trabajadores.*²²

Las obligaciones anteriores expresan el deber de los patrones por atender y garantizar el derecho a la salud de las y los trabajadores en los centros de trabajo. Así como se menciona, también es primordial implementar medidas de prevención de los riesgos y puntos vulnerables que puedan sobrevenir las personas. Siguiendo el cometido, las y los trabajadores se sentirán protegidos, cuidados y motivados a laborar dentro de las instalaciones o en el lugar de trabajo.

El derecho a la salud y a su protección se ve plasmado en el artículo 4to de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el cual establece:

***Artículo 4o.-** La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia. **Toda persona tiene derecho a la protección de la salud.** La Ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta Constitución. La Ley definirá un sistema de salud para el bienestar, con el fin de garantizar la extensión progresiva, cuantitativa y cualitativa de los servicios de salud para la atención integral y gratuita de las personas que no cuenten con seguridad social.*

En nuestro sistema jurídico, el derecho a la salud que se encuentra en el artículo 4to antes transcrito. Este se positiviza o se refleja por medio de la Ley General de Salud, la cual tiene como objetivo proteger y salvaguardar dicho precepto constitucional. Esta ley establece las bases y modalidades para el acceso y protección de la salud. Los artículos 1ero y 1ero Bis expresan la reglamentación de la protección de la salud y el concepto de salud de la siguiente manera:

***Artículo 1o.-** La presente ley reglamenta el derecho a la protección de la salud que tiene toda persona en los términos del artículo 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general. Es de aplicación en toda la República y sus disposiciones son de orden público e interés social.*

***Artículo 1o. Bis.-** Se entiende por salud como un **estado de completo bienestar físico, mental y social**, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.*

²² Conexión Esan. ¿Qué derechos tienen los trabajadores con respecto a su salud? Disponible en línea: Conexiónesan <<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2018/01/que-derechos-tienen-los-trabajadores-con-respecto-a-su-salud/>> (Consulta: Oct., 17, 2021)

La protección a este derecho tiene como objetivo diversas finalidades, mismas que se encuentran establecidas en el artículo 2o de la Ley General de Salud, el cual se muestra a continuación:

***Artículo 2o.-** El derecho a la protección de la salud, tiene las siguientes finalidades:*

I. El bienestar físico y mental de la persona, para contribuir al ejercicio pleno de sus capacidades;

II. La prolongación y mejoramiento de la calidad de la vida humana;

III. La protección y el acrecentamiento de los valores que coadyuvan a la creación, conservación y disfrute de condiciones de salud que contribuyan al desarrollo social;

IV. La extensión de actitudes solidarias y responsables de la población en la preservación, conservación, mejoramiento y restauración de la salud;

V. El disfrute de servicios de salud y de asistencia social que satisfagan eficaz y oportunamente las necesidades de la población. Tratándose de personas que carezcan de seguridad social, la prestación gratuita de servicios de salud, medicamentos y demás insumos asociados;

VI. El conocimiento para el adecuado aprovechamiento y utilización de los servicios de salud;

VII. El desarrollo de la enseñanza y la investigación científica y tecnológica para la salud, y

VIII. La promoción de la salud y la prevención de las enfermedades.

La salud abarca las tres áreas antes mencionadas pero para efectos de la presente es sustancial enfocarnos en el sector de la salud mental. La salud mental es uno de los pilares que definen a la salud y si no se tiene esta, no es posible argumentar que se tiene salud. La salud mental es un derecho protegido por la normativa mexicana. En la Ley General de Salud se encuentra un apartado dedicado a la salud mental. El artículo 72 de la norma establece:

***Artículo 72.-** La prevención y atención de los trastornos mentales y del comportamiento es de carácter prioritario. Se basará en el conocimiento de los factores que afectan la salud mental, las causas de las alteraciones de la conducta, los métodos de prevención y control multidisciplinario de dichos trastornos, así como otros aspectos relacionados con el diagnóstico, conservación y mejoramiento de la salud mental.*

Para los efectos de esta Ley, se entiende por salud mental el estado de bienestar que una persona experimenta como resultado de su buen funcionamiento en los aspectos cognoscitivos, afectivos y conductuales, y, en última instancia el despliegue óptimo de sus potencialidades individuales para la convivencia, el trabajo y la recreación. La atención de los trastornos mentales y del comportamiento deberá brindarse con un enfoque comunitario, de reinserción psicosocial y con estricto respeto a los derechos humanos de los usuarios de estos servicios.

Basándonos en el artículo anterior, la salud mental conforma un conjunto de factores que afectan el funcionamiento del individuo. Es obligación del estado prevenir aquellos riesgos que puedan ir en contra de la salud en general. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social es la dependencia del Gobierno Federal que vigila el cumplimiento de los derechos laborales de las y

los trabajadores y sus familias, para garantizar un incremento sostenido en su calidad de vida.²³ Las normativas que dicta la secretaría buscan la protección de los ambientes laborales y la implementación de medidas así como de sanciones si no son aplicadas.

En la Ley Federal del Trabajo en su artículo 132 se establece:

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

XVII. Cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios;

Con base en el artículo anterior, podemos concluir que los patrones están obligados a cumplir con las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo. Dichas normas son emitidas por la Secretaría de Salud, la cual juega un papel importante para propiciar las condiciones óptimas para el buen desempeño del trabajador. En otras palabras, generar un buen ambiente de trabajo. Al existir una ley y una norma oficial mexicana se plasma la obligación del Estado y del particular que cae en el supuesto de autoridad responsable para cumplir con dicha norma o dar la oportunidad a una o un trabajador de exigir el cumplimiento.

a) Derecho a la salud mental

La salud mental es parte integrante fundamental del derecho a la salud. El derecho a la salud es un derecho base y la salud mental forma parte básica y complementaria de lo que es la salud misma. La normatividad mexicana protege la salud mental en la Ley General de Salud y reconoce que la falta de salud mental es falta de salud en general. El fundamento legal de la protección a la salud mental se encuentra en el capítulo VII.

Existe una iniciativa de ley que busca crear una Ley Nacional de Salud Mental con el fin de garantizar los derechos humanos y la igualdad de condiciones para todas y todos. La iniciativa fue propuesta por la Diputada Amparano Gámez, del Partido Acción Nacional, en la cual destaca la importancia de la salud mental y se expone la necesidad de una Ley Nacional de Salud Mental.

Dentro de dicha iniciativa se argumenta que la salud mental está protegida con los derechos y las garantías individuales que protege la Constitución de México. Analiza el derecho a la salud y lo fundamental que es la salud mental como tema de salubridad general. Examina

²³ S/a. Secretaría del trabajo y previsión social. Disponible en línea: Gobierno de México <<https://www.gob.mx/stps/que-hacemos>>

también la vulnerabilidad de las personas que sufren de trastornos mentales. En la iniciativa la diputada Gámez expresa:

“La creación de una Ley Nacional de Salud Mental permitirá reorientar los esfuerzos para aumentar la calidad en la prestación de los servicios de salud mental, el incremento en la cobertura, la protección a los derechos humanos, el derecho a recibir tratamiento, la integración de las personas con trastornos mentales en comunidad y la promoción de la salud mental en la sociedad.”²⁴

En el supuesto de la creación de una nueva Ley Nacional de la Salud Mental se estarían cubriendo necesidades que presenta la población. Existe una brecha entre las necesidades de la población y la disponibilidad de recursos y servicios para la salud mental.

En México, alrededor del 25% de sus habitantes entre los 18 y 65 años presentan algún problema de salud mental. De ese 25% solo el 3% busca atención médica. El doctor Marcelo Valencia, Investigador en Ciencias Médicas del Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente (INPRF) es autor de un libro “Remisión y recuperación funcional en depresión, trastorno bipolar y esquizofrenia”, en el cual expone que los pacientes que sufren trastornos mentales requieren múltiples intervenciones tales como: medicamentos, tratamiento psicosocial, psicoeducación al paciente y a su familia.²⁵ Asimismo, menciona en su libro que los trastornos más comunes en las personas son la bipolaridad, esquizofrenia y depresión. Los anteriores se pueden exteriorizar a través de culpa, apatía, melancolía, tristeza, ansiedad y pérdida de interés. La calidad de vida de una persona que sufre de trastornos mentales y no los trata, es más baja que aquella que lo hace.

En el ámbito laboral en México, el derecho a la salud mental es protegido por la obligación que tienen los patrones con los trabajadores de crear un ambiente psicosocialmente digno. Esto según lo dispuesto en el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece la obligación de los patrones por cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo.

La NOM 035-STPS-2018 es una normativa que tiene como objetivo identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Las intenciones de dicha norma son concientizar a los patrones para crear un entorno organizacional favorable, identificar los factores

²⁴ Amparano Gámez, Leticia. **INICIATIVA QUE EXPIDE LA LEY NACIONAL DE SALUD MENTAL, A CARGO DE LA DIPUTADA LETICIA AMPARANO GÁMEZ (PAN).** Disponible en línea: Gobierno de México <http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2017/04/asun_3526762_20170420_1492453429.pdf>

²⁵ Secretaría de Salud. **421. Trastornos mentales afectan a 15 millones de mexicanos.** Disponible en línea: Gobierno de México <<https://www.gob.mx/salud/prensa/421-trastornos-mentales-afectan-a-15-millones-de-mexicanos#:~:text=Gobierno%20%7C%20gob.mx-421.a%2015%20millones%20de%20mexicanos>> (Consulta: Oct., 17, 2021)

de riesgo psicosocial, los acontecimientos traumáticos severos y el hostigamiento laboral. Lo anterior con el fin de salvaguardar la salud mental de las y los trabajadores.

Capítulo II

ESTADÍSTICAS RELEVANTES

Para poder tener un mejor entendimiento del tema analizado, es necesario hacer uso de información cuantitativa. Debido a las características de ese tipo de información, es la

herramienta idónea para poder determinar o dimensionar cuántos trabajadores y trabajadoras laboran en condiciones nocivas para su salud y cómo es que estas están ligadas directamente con la falta de cuidados en la salud mental dentro de los centros de trabajo.

A. México como país con mayor estrés laboral

Algunas de las causas del estrés laboral son las largas jornadas, los liderazgos mal empleados y la sobrecarga de trabajo. Erika Villavicencio Ayub y Gladys Martínez Santiago, académicas de las facultades de Psicología (FP) y Medicina (FM) de la UNAM, respectivamente, realizaron un estudio en el cual México se destacó entre los países con mayor estrés laboral. Dentro del estudio sobresale el hecho de que el *85 por ciento de las organizaciones en México no tiene las condiciones adecuadas para que sus colaboradores tengan un balance laboral y de vida, lo que propicia trastornos físicos y psicológicos.*²⁶

La pandemia del virus SARS- COVID - 19 también trajo cambios que son inmensurables. Esta crisis sanitaria afectó al mundo entero. La vida de todos cambió de unos días y entre esos cambios se vio afectada la vida laboral de las personas. La nueva modalidad llamada *teletrabajo*, la cual se basa en trabajar desde casa, ha traído considerables transformaciones para las y los trabajadores mexicanos. Durante la contingencia hubo cambios significativos en la vida de las personas. Cambios que afectaron a la psique de las personas, con incertidumbre, tristeza, estrés y otros factores. La salud mental es un pilar importante en la vida, esta forma parte integral de la salud.

México se convirtió en el país con mayor nivel de estrés laboral. En septiembre del 2021, la Asociación de Internet MX y la OCCMundial presentaron un estudio sobre el estrés laboral en México. El estudio fue realizado a 10,829 internautas, entre los participantes se encontraban hombres y mujeres entre 18 y 50 años o más. Uno de los descubrimientos más destacados es que el 63% de los participantes ha sufrido estrés laboral en los últimos años.²⁷ En el estudio se detalló el impacto que tenía el estrés laboral en la salud de los participantes y se enumeraron los siguientes:

²⁶ Dirección General de Comunicación Social. **MÉXICO, ENTRE LOS PAÍSES CON MAYOR ESTRÉS LABORAL: ACADÉMICAS DE LA UNAM.** Disponible en línea: Dirección General de Comunicación Social < https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2018_272.html > (Consulta: Oct. 17, 2021)

²⁷ Blog OCC Mundial. **Estudio: Estrés laboral en México 2021.** Disponible en línea: Occ Mundial < <https://www.occ.com.mx/blog/estres-laboral-en-mexico/> > (Consulta: Abril 5, 2022)

- Dolores de cabeza (73%)
- Angustia e irritabilidad (65%)
- Cansancio constante y prolongado (55%)
- Ansiedad (63%)
- Malestar estomacal / gastritis / colitis (44%)
- Falta de motivación (51%)
- Tensión o dolores musculares (42%)
- Insomnio (48%)
- Cambios en el peso corporal sin aparentes causas (22%)
- Falta de concentración (40%)
- Problemas en la piel (19%)
- Depresión (30%)²⁸

El cuerpo humano está equipado para manejar el estrés en dosis moderadas. Cuando el estrés se vuelve crónico, puede tener efectos graves en la salud. Los efectos que tiene el estrés en los diferentes sistemas del cuerpo son los siguientes:

1. Sistema musculoesquelético:

- a. Cuando los músculos se tensionan durante largos períodos de tiempo pueden desatar otras reacciones del cuerpo. La cefalea tensional como la migraña se relaciona con la tensión muscular crónica. Los dolores musculares en la parte baja de la espalda también están relacionados con estrés laboral.²⁹

2. Sistema respiratorio:

- a. El estrés puede presentarse con síntomas respiratorios como dificultad para respirar. Para las personas con condiciones preexistentes tales como el asma, pueden ser exacerbadas por factores de estrés.

3. Sistema cardiovascular:

- a. El estrés crónico puede contribuir a problemas en el corazón y en los vasos sanguíneos tales como: la hipertensión, ataques cardíacos o

²⁸ Loc. Cit.

²⁹ Shaw, Wiliam y otros. “*Stress effects on the body*”. Noviembre, 2018. Disponible en línea: **American Psychological Association** No. 1 2008 <<https://www.apa.org/topics/stress/body>> (Consulta: Abril 5, 2022).

accidentes cerebrovasculares. También puede contribuir a la inflamación en el sistema circulatorio y afectar los niveles de colesterol.

4. Sistema endocrino:

- a. El cortisol aumenta el nivel de combustible energético disponible al movilizar la glucosa y los ácidos grasos del hígado. En un evento estresante, el aumento de cortisol puede proporcionar la energía para presentar un desafío. El estrés crónico puede provocar una comunicación deficiente entre el sistema inmunitario y la producción de cortisol.

5. Sistema gastrointestinal:

- a. El estrés puede afectar la digestión y los nutrientes que absorben los intestinos. La producción de gas relacionada con la absorción de nutrientes puede aumentar, también puede provocar espasmos musculares en el intestino, que pueden ser dolorosos.

6. Sistema nervioso:

- a. El estrés crónico puede provocar un drenaje a largo plazo en el cuerpo. A medida que el sistema nervioso autónomo continúa desencadenando reacciones físicas, provoca un desgaste en el cuerpo. No es tanto lo que el estrés crónico le hace al sistema nervioso, sino lo que la activación continua del sistema nervioso le hace a otros sistemas corporales que se vuelven problemáticos.

7. Sistema reproductor:

- a. Masculino: El estrés crónico puede afectar la producción de testosterona y provocar una disminución del deseo sexual o la libido, e incluso puede causar disfunción eréctil o impotencia.
- b. Femenino: altos niveles de estrés pueden estar asociados con ciclos menstruales ausentes o irregulares, períodos más dolorosos y cambios en la duración de los ciclos. Cuando el estrés es alto, existe una mayor probabilidad de exacerbación de los síntomas de estados de enfermedades reproductivas.³⁰

³⁰ Loc. Cit.

El estrés tiene un impacto directo en la salud física y mental. Las estadísticas indican que más de la mitad de las y los trabajadores en México sufren de estrés laboral. Estrés que trae consigo efectos y consecuencias en la salud. El estrés laboral se presenta cuando se está expuesto a riesgos psicosociales. Un mal ambiente de trabajo, exceso de carga de trabajo, falta de control de trabajo, jornadas excesivas, rotación de turnos sin periodos de descanso, interferencia en el equilibrio trabajo-familia, un liderazgo negativo y una nula prevención de la violencia laboral son factores que afectan al bienestar general de una persona.³¹

Actualmente, es posible argumentar que el gobierno de México y las empresas, tanto públicas como privadas, no presentan las condiciones adecuadas para que exista un balance laboral y de vida. Existe una deficiencia por parte de la autoridad en la protección del derecho a la salud. El anterior enunciado, lo fundamentó con las cifras que únicamente van en incremento.

B. Índices de suicidio

La Organización Mundial de la Salud define el suicidio como: *“un acto deliberadamente iniciado y realizado por una persona en pleno conocimiento o expectativa de su desenlace fatal.”* La organización señala al suicidio como un problema multifactorial, que resulta de una compleja interacción de factores biológicos, genéticos, psicológicos, sociológicos y ambientales.³²

El suicidio es considerado un tema de salud pública en México. El 8 de septiembre de 2021 el Instituto Nacional de Estadística y Geografía publicó un comunicado de prensa en el cual señala los datos nacionales con relación al suicidio. En el comunicado se expresa:

“Las estadísticas de mortalidad reportan que, para 2020, del total de fallecimientos en el país (1 069 301), 7 818 fueron por lesiones autoinfligidas, lo que representa 0.7% de las muertes y una tasa de suicidio de 6.2 por cada 100 000 habitantes, superior a la registrada en 2019 de 5.65.

Por sexo, de los decesos por esta causa destaca que los hombres tienen una tasa de 10.4 fallecimientos por cada 100 000 (6 383), mientras que esta situación se presenta en 2.2 de cada 100 000 mujeres (1 427).

La tasa de suicidio es más alta en el grupo de jóvenes de 18 a 29 años, ya que se presentan 10.7 decesos por esta causa por cada 100.000 jóvenes.”³³

³¹Hernández, Gerardo. “6 de cada 10 empleados en México han padecido estrés laboral durante la pandemia”. En: *El Economista*, Oct. 1, 2021, *Capital Humano*. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/6-de-cada-10-trabajadores-en-Mexico-ha-padecido-estres-laboral-durante-la-pandemia-20210930-0109.html>

³² Organización Mundial de la Salud. *¿Cómo define la OMS la salud?* Disponible en línea: Organización Mundial de la Salud <<https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions>> (Consulta: Oct., 17, 2021)

³³ Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Ob cit., p. 4.

Muchos factores pueden influir en la decisión de una persona de quitarse la vida, pero el más común es la depresión severa. La depresión puede causar a una persona sentimientos de tristeza extrema, dolor emocional o falta de esperanzas que hace que la persona no vea otra respuesta más que quitarse la vida. De acuerdo con la Fundación Americana para la Prevención del suicidio, la depresión esta presente en casi la mitad de los suicidios.³⁴

La depresión y el estrés tienen una conexión bidireccional. Uno puede ser causante del otro y viceversa, así como ambas pueden agravarse entre ellas. El estrés severo o a largo plazo incrementa el riesgo de sufrir depresión.

Existe una correlación entre la insuficiencia del cuidado del ambiente laboral por parte del gobierno y de las empresas. El estrés laboral que sufren las y los trabajadores, las enfermedades y trastornos mentales y el índice de suicidios en México. Mientras más riesgos psicosociales existan en un centro incrementa la posibilidad de un trabajador de sufrir estrés y al sufrir estrés es posible desarrollar enfermedades tales como la depresión, enfermedad la cual se relaciona con la mitad de los suicidios.

C. Factores relacionados con las enfermedades mentales

La principal razón del porqué la gente trabaja es para ganar el dinero necesario para vivir. Se necesita dinero para comprar comida, pagar la renta, tener tiempo social de ocio. Esencialmente, la pobreza se refiere a la falta de recursos suficientes para satisfacer las necesidades de la vida: alimentos, agua potable, vivienda y ropa. En la actualidad, el concepto se puede ampliar a la falta de acceso de atención médica, la educación e incluso el transporte.

La pobreza es uno de los determinantes sociales más significativos de la salud y la salud mental. Los efectos a nivel individual en la relación entre la pobreza y la salud mental incluyen estrés financiero, exposición crónica y aguda a eventos estresantes de la vida entre otros. La pobreza conduce a problemas de salud mental y de desarrollo que a su vez impiden que las personas y las familias salgan de la pobreza, creando un círculo vicioso intergeneracional de pobreza y mala salud. La desigualdad económica afecta la salud mental independientemente de la pobreza. Tanto a nivel internacional como dentro de países.³⁵

³⁴ Schimelpfening, Nancy. "Why do people commit suicide?". Disponible en línea: Verywellmind. <<https://www.verywellmind.com/why-do-people-commit-suicide-1067515>> (Consulta: Abril 5, 2022).

³⁵ Simon M., Kevin y otros. Addressing Poverty and Mental Illness. Disponible en línea: Psychiatric Times <<https://www.psychiatrictimes.com/view/addressing-poverty-and-mental-illness>> (Consulta: abril 5, 2022).

En México, el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (“Coneval”) es el órgano encargado de medir la pobreza y genera información para la toma de decisiones sobre la materia. De acuerdo con el “Coneval” la pobreza es: *“un fenómeno multidimensional que comprende aspectos relacionados con las condiciones de vida que vulneran la dignidad de las personas, limitan sus derechos y libertades fundamentales, impiden la satisfacción de sus necesidades e imposibilitan su plena integración social.”* En México entre 2018 y 2020, en materia de salud hubo un aumento en el porcentaje de la población con carencia por acceso a los servicios de salud al pasar de 16.2 por ciento (en 2018) a 28.2 por ciento (2020).³⁶ Entre los mismos años, el porcentaje de población en situación de pobreza aumentó de 41.9% a 43.9%.³⁷

Existe un vínculo complejo entre la desigualdad económica, la pobreza y la salud mental. En México existe una situación de pobreza y esta se relaciona estrechamente con el estrés, vivir con bajos ingresos puede generar múltiples tensiones, como la pobreza alimentaria y de combustible, las deudas, el despojo y las oportunidades sociales restringidas, lo que afecta las relaciones familiares, daña la salud física y mental y contribuye a los sentimientos de estigma, aislamiento y exclusión.

Capítulo III

COMPARATIVO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS LABORALES

El desarrollo de los derechos laborales de un país se encuentra sujeto a la normativa internacional. Es decir, la normativa internacional en materia laboral funge como fuente del

³⁶García Varas, Annayancy. “Pobreza en México”. Disponible en línea: El financiero. <<https://www.elfinanciero.com.mx/opinion/annayancy-varas/2021/09/14/pobreza-en-mexico/>> (Consulta: abril 5, 2022).

³⁷ Loc. Cit.

derecho para la creación, adaptación e innovación de las disposiciones laborales de cada país. Siendo esta normativa internacional una guía para todos los países, es natural que la mayoría de las disposiciones laborales obedezcan a la protección de los trabajadores y a su calidad de vida dentro de los centros de trabajo, siendo estos últimos el bien jurídico tutelado dentro de las disposiciones antes mencionadas.

A. Organización Internacional del Trabajo

Los y los trabajadores cuentan con normatividad internacional que protege y salvaguarda sus derechos laborales. La Organización Internacional del Trabajo (“OIT”) fue creada en 1919, al término de la Primera Guerra Mundial, postulando la idea que la justicia social es fundamental para la paz universal. Su sede está establecida en Suiza. La creación de la OIT fue impulsada por diferentes factores como: seguridad, humanos, políticos y económicos. La organización es única en el sentido que tanto empleadores como trabajadores tienen la misma voz que el gobierno en el momento de la creación de las políticas.

Existen tres tareas principales que lleva a cabo la organización.

1. Adopción de Convenios y Recomendaciones, los cuales contienen orientaciones sobre el trabajo infantil, la protección de las trabajadoras, las horas de trabajo, el descanso y las vacaciones pagadas, la inspección del trabajo, la orientación y la formación profesionales, la protección de la seguridad social, la vivienda de los trabajadores, la salud y la seguridad en el trabajo, las condiciones de trabajo en mar, y protección de los trabajadores migrantes. También se cubren aspectos de derechos humanos básicos, entre ellos, la libertad de asociación, la negociación colectiva, la abolición del trabajo forzoso, la eliminación de la discriminación en el empleo y la promoción del pleno empleo.
2. Cooperación técnica para ayudar a las naciones en desarrollo. Estas actividades se consolidan por medio de las áreas de desarrollo de recursos humanos, a través de la formación profesional y el desarrollo gerencial; planificación y promoción del empleo; el desarrollo de instituciones sociales en campos como la administración del trabajo, las relaciones laborales, las cooperativas y el desarrollo rural; condiciones de trabajo y vida.

3. El establecimiento de normas y la cooperación técnica. La OIT es una importante fuente de publicaciones y documentación sobre cuestiones laborales y sociales.³⁸

La misión de la organización es promover la justicia social, los derechos humanos y laborales a nivel internacional.³⁹ Se reconoce la importancia de la justicia social para el logro de la paz, y la necesidad de cooperación para alcanzar la igualdad en las condiciones de trabajo en los países que se enfrentaban por mercados.

La justicia social es la equidad manifestada en la sociedad. Equidad en los aspectos básicos de la vida como la atención médica, el empleo, la vivienda, entre otros. La justicia social está estrechamente relacionada con los derechos humanos. La justicia social depende de cuatro objetivos: derechos humanos, acceso, participación y equidad.⁴⁰

Los derechos humanos se han fortalecido y se ha establecido que una sociedad que es justa es aquella que protege y respeta los derechos humanos. Por medio del respeto a los derechos humanos se alcanza la justicia social.

El acceso a elementos esenciales como la vivienda, el alimento, la educación es elemental para la existencia de una sociedad justa. Si el acceso a los elementos esenciales se restringe por factores que están ligados a la interseccionalidad se genera sufrimiento a la comunidad en conjunto. La justicia social tiene como finalidad que todas las personas gocen del mismo acceso a los elementos básicos de una vida.

La participación de la sociedad es esencial para la manifestación de la justicia social. Se necesita una participación activa y dispuesta a escuchar para que aquellas voces que son vulnerables o marginalizadas sean escuchadas y comprendidas para abordar los problemas y crear soluciones.

La equidad tiene en cuenta la herramienta de la interseccionalidad y busca un resultado igualitario tomando en cuenta las diferencias que vive cada persona dentro de la sociedad. Por medio de la interseccionalidad es posible ver las múltiples opresiones que conducen a circunstancias que afectan las elecciones de vida de las personas y sus consecuencias. La equidad

³⁸ The Nobel Prize. **International Labour Organization History**. Disponible en línea: The Nobel Prize <<https://www.nobelprize.org/prizes/peace/1969/labour/history/>> (Consulta: Abril 5, 2022)

³⁹ Loc. Cit.

⁴⁰ Soken-Huberty, Emmaline. "What does social justices mean?". Disponible en línea: Human Rights Carrers <<https://www.humanrightscareers.com/issues/what-does-social-justice-mean/>> (Consulta: Abril 5, 2022).

tiene en cuenta factores que diferencian a las personas y busca que todas gocen de lo mismo tomando en cuenta las diferencias.⁴¹

La Organización Internacional del Trabajo tiene como finalidad la justicia social. Es decir, busca que exista una sociedad en la cual el empleo sea una práctica que esté basada en los derechos humanos y buenas costumbres. Por medio del Derecho Internacional Público se mejoran las costumbres y condiciones de la sociedad y se inspira y recomienda a la comunidad internacional a seguir estas recomendaciones para alcanzar la paz universal y el bienestar general de la sociedad.

En el año 1998 la Organización Internacional del Trabajo adoptó la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La Declaración compromete a los Estados Miembros a respetar y promover los principios y derechos comprendidos en cuatro categorías. Estas categorías son: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.⁴²

Dentro de la declaración se expresa:

“Considerando que, con el objeto de mantener el vínculo entre progreso social y crecimiento económico, la garantía de los principios y derechos fundamentales en el trabajo reviste una importancia y un significado especiales al asegurar a los propios interesados la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades una participación justa en las riquezas a cuya creación han contribuido, así como la de desarrollar plenamente su potencial humano;

Considerando que la OIT es la organización internacional con mandato constitucional y el órgano competente para establecer Normas Internacionales del Trabajo y ocuparse de ellas, y que goza de apoyo y reconocimiento universales en la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo como expresión de sus principios constitucionales;”⁴³

La Organización reconoce los derechos fundamentales y contempla el apoyo y reconocimiento de la promoción de los mismos en la comunidad internacional. El derecho fundamental a la salud mental, se puede reconocer como parte integrante fundamental del derecho a la salud. El derecho a la salud es un derecho base y la salud mental forma parte básica y complementaria de lo que es la salud misma.

⁴¹ Loc. Cit.

⁴² S/a. **Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo**. Disponible en línea: Organización Internacional del Trabajo <<https://www.ilo.org/declaration/lang-es/index.htm>> (Consulta: Abril 5, 2022)

⁴³ Loc. Cit.

La Organización reconoce la salud como derecho fundamental y durante la pandemia publicó una guía para los empleados y empleadores la cual se titula “Gestionar los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19”. Esto quiere decir que la misma organización internacional ha proclamado la necesidad que existe de mejorar el cuidado a la salud mental.

B. Organización de las Naciones Unidas

El derecho internacional define las responsabilidades legales de los Estados en sus relaciones entre ellos. Sus competencias comprenden una gran variedad de problemas de importancia internacional. Entre ellos se encuentran los derechos humanos, el desarme, el delito internacional, los refugiados, las migraciones, los problemas de nacionalidad, el trato a los prisioneros, el uso de la fuerza y la conducta durante la guerra.

En 1945, en el desenlace de la Segunda Guerra Mundial, el mundo y la comunidad internacional querían paz y buscaban la cooperación entre países para evitar otra guerra mundial como la que se acababa de sufrir. Las Naciones Unidas empezaron a existir oficialmente el 24 de octubre de 1945, después de que la Carta fuera ratificada por la mayoría de los signatarios. Las Naciones Unidas siguen trabajando para mantener la paz y la seguridad internacional, brindar asistencia humanitaria a quienes la necesitan, proteger los derechos humanos y defender el derecho internacional.

La Carta de las Naciones Unidas se firmó el 26 de junio de 1945. La Carta es considerada tratado internacional y es vinculante para los Estados miembros de la organización. En el preámbulo de la Carta se establece:

“Nosotros los pueblos de las naciones unidas resueltos a preservar a las generaciones venideras del flagelo de la guerra que dos veces durante nuestra vida ha infligido a la Humanidad sufrimientos indecibles, a reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas, a crear condiciones bajo las cuales puedan mantenerse la justicia y el respeto a las obligaciones emanadas de los tratados y de otras fuentes del derecho internacional, a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad, y con tales finalidades a practicar la tolerancia y a convivir en paz como buenos vecinos, a unir nuestras fuerzas para el mantenimiento de la paz y la seguridad internacionales, a asegurar, mediante la aceptación de principios y la adopción de métodos, que no se usará; la fuerza armada sino en servicio del interés común, y a emplear un mecanismo internacional para promover el progreso económico y social de todos los pueblos.”⁴⁴

⁴⁴Carta de las Naciones Unidas. Organización de las Naciones Unidas. San Francisco, Junio 26, 1945. En: Tratados Internacionales. Carta de las Naciones Unidas. México. Disponible en línea: <<https://www.un.org/es/about-us/un-charter/full-text>>

Los Derechos Humanos se fortalecieron a partir de que las Naciones Unidas adoptó la Declaración de los Derechos Humanos. Esta declaración enuncia los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales básicos que todos los seres humanos deben disfrutar. Existen reglas para mantener un orden mundial entre los países. Dichas reglas se establecen con base en el Derecho Internacional Público, mismo que se basa en la cooperación de los Estados y su voluntad por ceder una parte de su soberanía para colaborar entre países. Los Estados ratifican tratados internacionales de Derecho Humanos y los gobiernos establecen leyes y medidas compatibles con los derechos y obligaciones de los mismos.

La Organización de las Naciones Unidas busca la cooperación internacional entre países para lograr un progreso social comunitario y fomentar el respeto a los derechos humanos. México es miembro activo de la organización. Esto quiere decir que aquellos tratados internacionales que sean firmados y ratificados tienen que cumplirse en el país. El artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece:

***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.*

Además el artículo 133 de la misma expresa lo siguiente:

***Artículo 133.** Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y **todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión.** Los jueces de cada entidad federativa se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de las entidades federativas*

Lo anterior alude al hecho de que los tratados internacionales y la Carta Suprema del país tienen la misma jerarquía de mando en el país. Parte de los objetivos de ser miembro de la comunidad internacional es adecuar el marco normativo interno al ámbito internacional. Existe una necesidad de adaptar el derecho interno a nuevas realidades: organizaciones internacionales, DDHH, comercio, etc. Al ser México parte de la Organización de las Naciones Unidas se dispone a cumplir con los tratados o declaraciones que esta establezca.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es un documento que destaca en la historia de los derechos humanos. La Declaración fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, dicha asamblea es el órgano principal de deliberación, adopción de políticas y representación. La Declaración establece, por primera vez,

los derechos fundamentales que deben de protegerse en el mundo. En la Declaración se establecen los derechos al trabajo y a la salud.

El derecho internacional reconoce los derechos fundamentales que son el trabajo y la salud y protege a la comunidad para que los miembros que forman parte de ella los haga efectivos. En el apartado siguiente se analizarán los tratados internacionales de los que México es parte en materia de salud en el trabajo.

C. Instrumentos internacionales

A continuación se expondrán instrumentos internacionales de los cuales México forma parte. Dichos tratados han sido ratificados por la autoridad correspondiente para que sean efectivos en la normativa interna del país.

“Declaración universal de derechos humanos (Naciones Unidas, 1948)

“Todo individuo tiene derecho a la vida, al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.”

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Naciones Unidas, 1976)

“Reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial, la seguridad y la higiene en el trabajo; el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental, en particular, el mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente; La prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole, y la lucha contra ellas; La creación de condiciones que aseguren a todos asistencia médica y servicios médicos en caso de enfermedad.”

Constitución de la OIT (1919)

“Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social; Y considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo,... la protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo.”

Declaración de Filadelfia de la OIT (1944)

“Los principios que debieran inspirar la política de sus Miembros a fin de permitir... proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones; extender las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa.”

Convenios y recomendaciones de la OIT

La OIT establece normas internacionales del trabajo en forma de convenios y recomendaciones:

Convenio de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)

“Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y

procesos que estén bajo su control son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores.”

Convenio de la OIT sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)

“Todo Miembro deberá promover e impulsar, en todos los niveles pertinentes, el derecho de los trabajadores a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.”

Declaración de Seúl sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, OIT/AISS, 2008)

“Recordando que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable debe ser reconocido como un derecho humano fundamental y que la globalización debe ir acompañada de medidas preventivas para garantizar la seguridad y salud de todos en el trabajo.”

Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008)

“En el contexto de cambios acelerados, los compromisos y esfuerzos de los Miembros para situar el empleo pleno y productivo y el trabajo decente como elemento central de las políticas económicas y sociales... a través de los cuales se plasma el Programa de Trabajo Decente... En particular, adoptar y ampliar medidas de protección social – seguridad social y protección de los trabajadores – que sean sostenibles y estén adaptadas a las circunstancias nacionales, con inclusión de: condiciones de trabajo saludables y seguras;... y la adaptación de su alcance y cobertura para responder a las nuevas necesidades e incertidumbres generadas por la rapidez de los cambios tecnológicos, sociales, demográficos y económicos.”

Comité Mixto de Salud en el Trabajo, OIT/OMS (1995)

“Promover y mantener el mayor grado posible 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 agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas; y en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad.”

Estrategia Mundial de la OMS sobre Salud Ocupacional para Todos, 1994-2000

Según los principios de las Naciones Unidas, la OMS y la OIT, todo ciudadano del mundo tiene derecho a un trabajo saludable y seguro y a un entorno laboral que le permita vivir una vida socialmente gratificante y económicamente productiva.”⁴⁵

Conforme a los anteriores, se desprende la responsabilidad a la que está ligada México y su compromiso por hacerlos cumplir. Los mencionados reconocen el derecho a la seguridad y salud en el trabajo. México es parte de cada uno de los anteriormente enumerados y por ende está obligado a aplicarlos y ejecutarlos dentro del país.

D. Países donde se regula la salud mental

⁴⁵Oficina Internacional del Trabajo. **Salud y vida en el trabajo: Un derecho humano fundamental**. Disponible en línea: Oficina Internacional del Trabajo <https://www.ilo.org/legacy/english/protection/safework/worldday/products09/booklet_09-es.pdf> (Consulta: Enero 20, 2022)

Antes de exponer los países donde se regula la salud mental es necesario comprender el concepto de la geopolítica. En la actualidad vivimos en un mundo globalizado. La geopolítica es un método de estudio que se emplea para comprender, explicar y analizar cómo se está desarrollando el comportamiento político a nivel internacional, teniendo en cuenta las diversas variables geográficas. El estudio se alterna con otras disciplinas, entre ellas, las relaciones internacionales, la sociología, la economía, la historia, así como las ciencias políticas y la geografía. El principal objetivo de la geopolítica es orientar el conocimiento integral de un país y crear conciencia nacional histórica.⁴⁶

Existe un contexto histórico que diferencia a los países y su manera de gobernar. La historia es el factor que delimita la forma en la que en la actualidad los países se encuentran en la actualidad. El desarrollo de cada país se ve afectado por su historia y otros factores estudiados por la geopolítica. En el mundo existen países más desarrollados que otros y las necesidades que cada país vive son diferentes. Dentro de los países que regulan la salud mental se encuentran los siguientes:

Luxemburgo, con el sistema de salud mejor calificado en todo el mundo, se centra en la “Educación Positiva”. Enseñan a los adolescentes a descubrir sus fortalezas, fomentan la conformidad, promueven el desestigmatizar las enfermedades mentales y crean ciudadanos productivos y felices.

Alemania, uno de los países líderes en términos de tratamiento e integración de la salud mental. Desde la década de 1970, ha abogado por la salud mental, proporcionando a los ciudadanos apoyo financiero, acceso a servicios de salud y ayuda para encontrar y permanecer en el trabajo. También cuentan con campañas de divulgación y concienciación de la salud mental.

Argentina, en este país no es un tabú tratar las enfermedades mentales, ni los tratamientos psicológicos. Este país cuenta con la mayor cantidad de psicólogos per cápita en el mundo.

Australia, el gobierno implementó un programa de atención a la salud mental digital en el año 2017 y este brinda a los ciudadanos terapia en línea, recursos y herramientas psicoterapéuticas.

⁴⁶ OpenUAX. **Todo sobre la Geopolítica: definición, inicios, características e importancia.** Disponible en línea: Open AUX Universidad Alfonso X El Sabio <<https://www.openuax.com/blog/ciencias-politicas/que-es-la-geopolitica-que-estudia-y-su-importancia>> (Consulta: Abril 5, 2022)

Noruega, uno de los países líderes en atención a la salud mental. Este país brinda a sus ciudadanos recursos para tratar las enfermedades mentales. Entre ellos se encuentran incluidas clínicas psiquiátricas para víctimas. En el 2017 se presentó una iniciativa “tratamiento sin medicamentos” que proporciona atención médica para aquellas personas con enfermedades mentales que no desean tomar medicamentos.⁴⁷

Los países antes mencionados, no son utopías. Existen enfermedades. Sin embargo, es fundamental comenzar a tocar el tema y presentar iniciativas que promuevan el desestigmatizar los trastornos mentales, así como la terapia. Por medio de la geopolítica se puede comprender que los países tienen diferencias fundamentales que hacen que algunos se desarrollen de manera diferente. No es posible comparar a México con los países anteriormente mencionados porque existen diferencias en cuanto a su población, su gobierno, su geografía y otros factores. El comparativo del derecho internacional ayuda a tener modelos a seguir para implementar aquellas normas o actividades que establece un país y seguir avanzando y progresando.

Capítulo IV

PRINCIPALES RETOS Y DESAFÍOS DE LAS Y LOS TRABAJADORES MEXICANOS EN TORNO LA SALUD MENTAL

La salud es un bien básico y fundamental. Es indudable que un mal estado de salud podría privarnos de acudir al trabajo y a otras actividades de la vida diaria. Es evidente que las personas realizan numerosos sacrificios para vivir una vida plena y saludable. La salud mental

⁴⁷ Rodríguez-Cayro, Kyli. **This Is How 9 Countries Worldwide Treat Mental Health Issues.** Disponible en línea: Bustle < <https://www.bustle.com/p/what-does-mental-health-care-look-like-abroad-this-is-how-9-countries-treat-mental-illness-2885010> > (Consulta. Oct. 17, 2021)

ayuda a ser frente a las circunstancias de la vida cotidiana y ayuda a las personas a trabajar de forma productiva para poder aportar a la comunidad. Si una persona no se rodea de factores dignos para su salud mental esta podría verse afectada. Se analizarán los principales retos y desafíos a los que se enfrentan las y los trabajadores en torno a la salud mental. Entre ellos se encuentran: el estigma que tienen los trastornos mentales, los costos de las consultas privadas y el acceso al servicio de terapia.

México es el segundo país en el mundo con más estigma y discriminación hacia y entre las personas con problemas de salud mental⁴⁸, con base en un análisis publicado por la OMS en el 2016. Los principales factores que colaboran en la discriminación a personas con trastornos mentales es la escasa información existente sobre la salud mental, la falta de profesionales de la salud mental y el tabú que presenta el tema. También existe una falta en la promoción del cuidado y protección de la salud, así como información a la población para desestigmatizar el cuidado de la salud mental.

Las empresas mexicanas no protegen el talento humano y promueven ciertos síndromes tales como el burnout, el acoso laboral y el presentismo.

El **burnout** es aquel que se manifiesta a través de un estado de agotamiento tanto físico como mental. Dentro del *burnout* se presenta una pérdida de interés por las tareas laborales y desarrolla una reacción psicológica negativa hacia su ocupación laboral.⁴⁹ La OMS lo define como: “*resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo, que no se ha manejado con éxito*”⁵⁰ y lo cataloga como un padecimiento laboral. El burnout se caracteriza por sentimientos de agotamiento; distanciamiento mental del trabajo, sentimientos negativos o de cinismo relacionados con las funciones que les tocan hacer, y una sensación de ineficacia y falta de realización.

El **acoso laboral** se da cuando existe una relación profesional que genera un daño a la estabilidad psicológica, personalidad, dignidad o integridad de un colaborador por medio de acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como:

⁴⁸ Cuevas, Sara. **Los retos de la salud mental en México.** Disponible en línea: Bajo Lupa. <<https://documenta.org.mx/blog-documenta/2018/11/14/los-retos-y-desafios-de-la-salud-mental-en-mexico/>> (Consulta: Oct. 17, 2021)

⁴⁹ S/a. **Síntomas del síndrome de ‘burnout’: ¿cómo identificarlo?** Disponible en línea: Quirón Prevención <<https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/sintomas-sindrome-burnout-identificarlo>> (Consulta: Oct. 17, 2021)

⁵⁰ Juárez Blanca. “Burnout, enfermedad laboral masiva todavía no reconocida por México”. Ciudad de México; Julio 12, 2021. Disponible en línea: [Eleconomista.com.mx](https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Burnout-enfermedad-laboral-masiva-todavia-no-reconocida-por-Mexico-20210709-0058.html), <<https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Burnout-enfermedad-laboral-masiva-todavia-no-reconocida-por-Mexico-20210709-0058.html>>

Descrédito
Insultos
Humillaciones
Devaluación
Marginación
Indiferencia
Comparaciones destructivas
Rechazo
Restricción a la autodeterminación
Amenazas

El efecto más devastador del acoso laboral son las consecuencias personales que trae para las víctimas, quienes pueden llegar a sufrir de ansiedad, depresión, desmotivación, estrés desmedido, ausentismo, la pérdida de su trabajo, daño a su reputación, e incluso afectación en sus relaciones personales y familiares. En casos extremos puede llegar al suicidio.⁵¹

Por último, el **presentismo** se refiere a asistir y estar presente en el puesto de trabajo pero ocuparse en otras funciones que no son propias de su trabajo. Existe una expresión para definir el presentismo y a este le llaman “el mal de calentar la silla”.⁵² No existe motivación para las y los trabajadores y estos acuden al trabajo solo para cumplir con el horario. El presentismo laboral tiene como consecuencias: la disminución de calidad de trabajo, menor optimización de los recursos disponibles, aumento en los accidentes laborales, incremento de estrés laboral y conflictos entre colaboradores y superiores.⁵³

Es primordial estudiar estos síndromes ya que son problemas y riesgos psicosociales a los que activa y actualmente se enfrenta un trabajador mexicano y combatirlos es un tema de salubridad general. Buscar la manera para proteger y evitar los síndromes es una obligación patronal a sus trabajadores. Una de las herramientas y recomendaciones para mejorar la calidad del ser humano y del estrés diario es la terapia psicológica.

A. Terapia psicológica

⁵¹ Sistemas Humanos. “Acoso Laboral, ¿Qué es?”. Disponible en línea: Sistemas Humanos. El elemento humano de su empresa. <<https://www.shdemexico.com/acoso-laboral-que-es-y-como-prevenirlo/#:~:text=Se%20le%20llama%20acoso%20laboral.Humillaciones>> (Consulta: 10 de febrero de 2022)

⁵² Pladevall, Xavier. **Presentismo laboral ¿Cómo lo puedes evitar en tu empresa? Disponible en línea:** Acción preventiva <<https://acciopreventiva.com/que-es-presentismo-laboral/#:~:text=El%20presentismo%20laboral%2C%20se%20refiere.mal%20de%20calentar%20la%20silla%E2%80%9D>> (Consulta: Oct., 17, 2021)

⁵³ Grupo P&A. “El presentismo laboral: causas, efectos y pautas para su erradicación”. 10 de abril de 2018. Disponible en línea: <<https://grupo-pya.com/presentismo-laboral-causas-efectos-pautas-erradicacion/>> (Consulta: 10 de febrero de 2022)

La psicología estudia la mente y el comportamiento. Es relativamente una ciencia nueva. La terapia psicológica se centra en la evaluación, diagnóstico, tratamiento, prevención de recaídas y seguimiento de los trastornos o problemas psicológicos. y/o el asesoramiento para manejar, afrontar, superar y/o prevenir los problemas personales, crisis, situaciones difíciles, relaciones problemáticas, conflicto y malestares emocionales.⁵⁴ En el proceso terapéutico se evalúa y conoce los problemas por los que se busca ayuda y comprendiendo estos se establecen objetivos y estrategias adecuadas para solucionar los problemas.

La psicoterapia está basada en una relación entre una persona y un psicólogo y dicha relación debe de fundamentarse en el diálogo y el apoyo de una parte a la otra. La terapia psicológica trae consigo diferentes beneficios entre ellos se encuentran:

1. Sentirse mejor: compartir tus malestares con confianza y libertad ayuda a liberar emociones.
2. Ofrece herramientas para manejar conflictos: ayuda a adaptarse a circunstancias y a percibir conflictos de manera distinta.
3. Cambiar creencias limitantes: es posible identificar, analizar y modificar aquellas creencias que son limitantes y dan un significado diferente a la vida.
4. Vivir en armonía con uno mismo: permite conocerte, superarte y mejorar.
5. Asesoramiento profesional: los expertos en terapia tienen conocimientos sobre la conducta humana y ayudan a modificar comportamientos y patrones para adaptarlos a los objetivos de la persona.
6. Ayuda a mejorar las habilidades sociales: mejora las habilidades comunicativas y capacidad de gestión ante conflictos.⁵⁵

La terapia psicológica es una herramienta que favorece el desarrollo de la capacidad de cada persona, dotándola de nuevos recursos personales o utilizando aquellos que ya conocían pero no sabían cómo implementar en diferentes áreas de su vida. Cada tratamiento se ajusta a las características y necesidades que cada persona presenta, al ajustarse busca evaluar, diagnosticar, tratar, prevenir recaídas y dar seguimiento a la terapia que cada uno necesita.⁵⁶

⁵⁴ Tomas, Consuelo. “En qué consiste una terapia o tratamiento psicológico”. 23 de abril de 2015. Disponible en línea: <<https://tratamientospsicologicos.es/en-que-consiste-una-terapia-o-tratamiento-psicologico/#:~:text=La%20terapia%20psicol%C3%B3gica%20se%20centra,problemas%20de%20pareja%2C%20etc.>> (Consulta: 10 de febrero de 2022

⁵⁵ García-Allen, Jonathan. Los 10 beneficios de acudir a terapia psicológica. Disponible en línea: Psicología y Mente <<https://psicologiaymente.com/clinica/beneficios-acudir-terapia-psicologica>> (Consulta: Abril 5, 2022)

⁵⁶ Tomas, Consuelo. Ob. Cit.

En la materia de psicología existe una figura llamada *secreto profesional* y se refiere a la obligación legal que tiene la psicóloga o el psicólogo a la hora de recibir la información de los pacientes. Por medio de esta figura se preserva la intimidad de la persona y se garantiza un vínculo de confianza entre el paciente y el profesional de la salud.

2. Acceso a terapia

Un análisis publicado por la OMS expuso la inaccesibilidad e incosteabilidad de las consultas privadas con profesionales de la salud. Es posible relacionar el incremento de trastornos mentales y estrés con la interseccionalidad y como es que una persona puede ser afectada por el ambiente en el que nació y cómo es posible lidiar con las diferentes circunstancias que necesiten control y salud mental.

Los costos de las consultas privadas oscilan entre \$500 y \$1,500 sin numerar los medicamentos que sean necesarios para tratar al paciente. Esto demuestra que vivir en México y tener una enfermedad mental pone en riesgo la no discriminación y la posibilidad de ser víctima de estigmatización por la falta de servicios entorno a la salud mental y coloca a la persona en un factor de riesgo sobre su integridad personal. Es importante implementar la salud de manera holística, en equilibrio con todos los componentes que forman parte de ella.

Para 2019 de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía existían 12 psicólogos por cada 10 mil habitantes, lo que sigue siendo insuficiente para la satisfactoria atención de la salud psicológica de los mexicanos. Muchos factores han interferido en la correcta atención de la salud y bienestar mental en nuestro país, el más claro y como lo comprendimos anteriormente, es que no se cuenta con los especialistas necesarios para la atención de la población.⁵⁷

El 25 de mayo del 2017 se realizó un foro en la Cámara de Diputados al cual le llamaron “*Retos de la psicología en el campo de la salud mental, desafíos del siglo XXI*”⁵⁸ en el cual diferentes expertos y profesionales de la salud manifestaron su preocupación por el incremento de trastornos mentales y la falta de atención por parte de los sistemas de salubridad de México.

⁵⁷Cortés Ojeda, Frida. “*Salud mental en México: ¿Derecho o privilegio?*” Junio, 2021. Disponible en línea: **Revista HZO** <<https://lasallecancun.edu.mx/horizontal/?p=898>> (Consulta: Enero 8, 2022)

⁵⁸S/a. **Incrementan trastornos mentales en México; población entre 15 y 20 años, la más vulnerable.** Disponible en línea: Cámara de Diputados <<http://www5.diputados.gob.mx/index.php/camara/Comunicacion/Boletines/2017/Mayo/26/3680-Incrementan-trastornos-mentales-en-Mexico-poblacion-entre-15-y-20-anos-la-mas-vulnerable>> (Consulta: Enero 8, 2022)

La directora general del Instituto Nacional de Psiquiatría “Ramón de la Fuente”, señaló que hay una conexión entre la inequidad y las enfermedades mentales.⁵⁹ Anteriormente se describió el concepto de pobreza y cómo es que este puede ser afectado por falta de acceso a la salud. Además, la falta de profesionales de la salud que presenta México crea un conflicto ya que si no existen profesionales competentes para tratar enfermedades de salud mental, no existe una cobertura en el sistema sanitario.

“El presupuesto en salud en México, sólo se destina alrededor del 2% a la salud mental, cuando la OMS, recomienda que se invierta entre el 5 y el 10%. Además, el 80% del gasto en salud mental se emplea para mantener hospitales psiquiátricos, mientras que se destina muy poco a detección, prevención y rehabilitación de trastornos o afectaciones psicológicas.”⁶⁰

El gobierno mexicano no invierte el dinero necesario en materia de salud mental para que exista prevención, detección y psicoterapia antes de tener que llegar a instancias extraordinarias tales como las hospitalizaciones.

También, existe un tabú y/o estigma en la sociedad. Tabú son aquellas conductas que están prohibidas o censuradas por un grupo debido a cuestiones culturales, sociales o religiosas. El estigma es *“un fuerte sentimiento de desaprobación que la mayoría de la gente en una sociedad tiene sobre algo, especialmente cuando este juicio social es injusto”*.⁶¹ Falta cultura y educación en el ámbito de la psicología para que los mexicanos accedan a ir a terapia. *“Hay una parte de la sociedad que cree que van al psicólogo sólo los que están locos”* expresó Francisco Martínez León, académico de la Facultad de Psicología de la UNAM.⁶² El argumento anterior se arraiga en el hecho de que la salud mental está estigmatizada y es un tabú ya que no se fomenta la educación en torno a la salud mental y cómo es que esta puede afectar la vida diaria. Si nos encontramos ante una sociedad con falta de educación, tabúes y estigmas en la materia, más el hecho de que no existen psicólogas y psicólogos para todos los ciudadanos, es posible argumentar que el acceso a terapia en México es inestable.

⁵⁹ Loc. Cit.

⁶⁰ Cortés Ojeda, Frida., Ob. Cit.

⁶¹ Delgado, Paulette. **Rompiendo el estigma de la salud mental**. Disponible en línea: Tecnológico de Monterrey <<https://observatorio.tec.mx/edu-news/rompiendo-el-estigma-de-la-salud-mental>> (Consulta: Febrero 20, 2022)

⁶² Espinosa, Magali. Zavaleta, Jimena. Mendoza, Damián. **Los mexicanos no van al psicólogo**. Disponible en línea: UNAM Global <<https://unamglobal.unam.mx/la-importancia-de-la-salud-mental/>> (Consulta: Enero 20, 2022)

Capítulo V

NOM 035-STPS-2018

Con lo establecido en los capítulos anteriores es posible confirmar que efectivamente existe una falta de cuidado en la salud mental en las y los trabajadores mexicanos. Por medio de la presente Norma Oficial Mexicana se establecen acciones preventivas y análisis que se deben de llevar a cabo en los centros de trabajo para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

A. Objetivos de la norma

En la Ley Federal del Trabajo en el Título cuarto de los Derechos y Obligaciones de los trabajadores y patrones, el artículo 132, fracción XVIII se establece:

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa; asimismo, se deberá difundir a los trabajadores la información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos;

En el artículo anterior se establece la obligación de los patrones de fijar y difundir las disposiciones conducentes a las normas oficiales mexicanas en materia de salud y medio ambiente.

Las Normas Oficiales Mexicanas que emite la Secretaría del Trabajo y Previsión Social determinan 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-STPS-2018 es una normativa que tiene como objetivo identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Las intenciones de dicha norma son concientizar a los patrones para crear un entorno organizacional favorable, identificar los factores de riesgo psicosocial, los acontecimientos traumáticos severos y el hostigamiento laboral.

La NOM 035 rige al territorio nacional y a todos los centros de trabajo. Existen tres niveles en los centros de trabajo:

1. Donde laboran 15 trabajadores;
2. Donde laboran 16 y 50 trabajadores, y
3. Donde laboran más de 50 trabajadores

Diferentes disposiciones aplican según en el centro de trabajo. Dentro de la norma se encuentran definiciones, entre ellas:

“Entorno Organizacional Favorable: 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 cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

Factores de Riesgo Psicosocial: 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.

Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso;

interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.”

Según la norma también es obligación de los patrones:

Establecer por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple:

- a) La prevención de los factores de riesgo psicosocial;*
- b) La prevención de la violencia laboral, y*
- c) La promoción de un entorno organizacional favorable.*

En el apartado 8 de la norma se encuentran las “Medidas de prevención y acciones de control de los factores de riesgo psicosocial, de la violencia laboral, y promoción del entorno organizacional favorable” y en el 8.1 apartado b se establece:

8.1 Para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, así como para la promoción del entorno organizacional favorable, los centros de trabajo deberán:

- b) Disponer de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral, y*

Se cuenta con el entendimiento de que un entorno organizacional favorable es aquel que no provoca 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. Se define a los factores de riesgo psicosocial como 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. También se expresa en la norma la obligación de los patrones por prevenir los factores de riesgo psicosocial, prevenir la violencia laboral, y promocionar un entorno organizacional favorable.

El capítulo 8 de la norma en su totalidad aplica para los niveles 2 y 3 de los centros de trabajo. Es decir aquellos con un número de trabajadores más alto que 16. En el capítulo se prevén las medidas de prevención y acciones de control de las obligaciones que tienen los patrones. Se buscan acciones que favorezcan las relaciones de trabajo, las cargas de trabajo, control de trabajo, apoyo social, equilibrio trabajo-familia, y acciones para prevenir violencia laboral, entre otros.

B. Interpretación en sentido amplio para así implementar a los profesionales de la salud mental

La interpretación se refiere a la actividad que determina el sentido de ciertos acontecimientos, signos o expresiones significativas, objetivamente plasmados. En el ámbito jurídico la actividad consiste en determinar el sentido de las expresiones del derecho.⁶³ En el ámbito jurídico, existen métodos de interpretación, estos son pautas de elección, pautas dirigidas a guiar esa elección y su consiguiente fundamentación.⁶⁴

Riccardo Guastini establece en su libro “Estudios sobre la interpretación jurídica” las diferentes técnicas de interpretación para determinar el significado o alcance de un texto jurídico. El autor enumera las técnicas de interpretación y establece las siguientes:

1. Declarativa: atribuye a su significado propio
2. Correctora: observa el sentido de las palabras y de su aplicación en la vida cotidiana
 - a. Extensiva: consiste en ir más allá del significado de las palabras del legislador. Utiliza la analogía y la interpretación por mayoría de razón.
 - b. Restrictiva: excluye supuestos para su mejor entendimiento y solo interpreta prima facie.
3. Sistemática: mezcla de técnicas interpretativas.
4. Adecuadora: adapta su significado según lo establecido en disposiciones de rango superior o principios de derecho.
5. Histórica: según el significado que se le ha dado a normas anteriores.
6. Evolutiva: según el significado nuevo por los cambios sociales, económicos y políticos que se circunscriben a lo largo del tiempo.

Con el fin de implementar profesionales de la salud mental en los centros de trabajo es importante interpretar la NOM-035. Por medio de esta interpretación, es posible llegar a la finalidad de la presente tesis.

La NOM-035 busca prevenir factores de riesgo psicosociales por medio de una normativa que establece las acciones que las empresas deberán llevar a cabo para prevenir dichos riesgos.

⁶³Diccionario Jurídico. **Diccionario Jurídico.** Disponible en línea: <http://diccionariojuridico.mx/definicion/interpretacion-en-sentido-amplio/#:~:text=La%20interpretaci%C3%B3n%20es%20una%20actividad%20expresiones%20de%20todo%20tipo> (Consulta: Enero 20, 2022)

⁶⁴García Amado, Juan Antonio. **La interpretación y sus argumentos (I): criterios y reglas.** Disponible en línea: Almacén de Derecho <<https://almacendederecho.org/la-interpretacion-y-sus-argumentos-I-criterios-y-reglas/#:~:text=Los%20m%C3%A9todos%20de%20c%C3%A1lculo%20de%20la%20interpretaci%C3%B3n%20elegida.>>>

En el apartado 8 de la norma se encuentran las “Medidas de prevención y acciones de control de los factores de riesgo psicosocial, de la violencia laboral, y promoción del entorno organizacional favorable” dicho capítulo debe ser enteramente adoptado por los centros de trabajo en nivel 2 y 3.

El 8.1 apartado a y b se establece:

8.1 Para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, así como para la promoción del entorno organizacional favorable, los centros de trabajo deberán:

- a) Establecer acciones para la prevención de los factores de riesgo psicosocial que impulsen: el apoyo social, la difusión de la información y la capacitación;*
- b) Disponer de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral, y*

Por medio de la sección b del apartado 8.1 es posible incluir a profesionales de la salud mental en los centros de trabajo. Por medio del apartado a) es posible argumentar que incluir al profesional de la salud mental representa una acción para prevenir factores de riesgo psicosocial y la persona que esté encargada del área de salud mental en el centro de trabajo, será la encargada de impulsar el apoyo social, la difusión de información y capacitación por medio de las prevenciones. El apartado b) exige a los centros de trabajo disponer de mecanismos seguros y confidenciales y estos podrían ser cubiertos por medio de un psicólogo o psicóloga. La psicoterapia tiene la posibilidad de ser receptora de quejas y denuncias de actos de violencia ya que es un mecanismo seguro y confidencial ya que está regido por la figura de *secreto profesional*. Es importante mencionar que este puede ser violentado cuando exista un acuerdo de partes.

El apartado 8.2 los apartados a, c - 1, d, g establecen:

8.2 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, referidas en el numeral anterior, deberán considerar lo siguiente:

- a) En relación con el liderazgo y las relaciones en el trabajo deberán incluir:*
 - 1) Acciones para el manejo de conflictos en el trabajo, la distribución de los tiempos de trabajo, y la determinación de prioridades en el trabajo;*
 - 2) Lineamientos para prohibir la discriminación y fomentar la equidad y el respeto;*
 - 3) Mecanismos para fomentar la comunicación entre supervisores o gerentes y trabajadores, así como entre los trabajadores;*
 - 4) Establecer y difundir instrucciones claras a los trabajadores para la atención de los problemas que impiden o limitan el desarrollo de su trabajo, cuando éstos se presenten, y*
- c) En lo que se refiere al control de trabajo deberán comprender:*
 - 1) 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;*
- d) *En lo relativo al apoyo social deberán incluir actividades que permitan:*
 - 1) *Establecer relaciones entre trabajadores, supervisores, gerentes y patrones para que puedan obtener apoyo los unos de los otros;*
 - 2) *Realizar 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;*
 - 3) *Promover la ayuda mutua y el intercambio de conocimientos y experiencias entre los trabajadores, y*
 - 4) *Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables;*
 - g) *En lo que se refiere a la prevención de la violencia laboral se deberá:*
 - 1) *Difundir información para sensibilizar sobre la violencia laboral, tanto a trabajadores como a directivos, gerentes y supervisores;*
 - 2) *Establecer procedimientos de actuación y seguimiento para tratar problemas relacionados con la violencia laboral, y capacitar al responsable de su implementación, y*
 - 3) *Informar sobre la forma en que se deben denunciar actos de violencia laboral;*

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 según los numerales anteriores son posibles de cubrir por medio de un departamento psicológico que apoye a los trabajadores. Por medio de la psicoterapia es posible prevenir aquellos factores de riesgo psicosocial que se presentan dentro de los centros de trabajo.

CONCLUSIONES

En el principio de los tiempos, el concepto de trabajo apareció para cubrir las necesidades que presentaba la humanidad. La organización y cooperación fueron las actividades pioneras del concepto de “trabajo”. En el inicio las habilidades que poseía una persona tenían relación directa con la actividad que desempeñaba en contribución a la sociedad. Conforme se desarrolló la sociedad, se establecieron líderes para organizar tareas para la comunidad y su mejor crecimiento. Existe un cambio gradual comparando los derechos que gozan las y los trabajadores hoy en día a los que gozaban cuando se concibió la idea del trabajo.

El poder y la fuerza comenzaron a ser un factor para la organización del trabajo. Características como la edad, sexo y clase empezaron a ser causas para separar tareas de otras. Nuevas formas de trabajo emergieron y el poder y la fuerza fueron factores para el inicio del abuso en el ámbito laboral. La esclavitud nació como forma de trabajo por causas penales como: deuda, nacimiento en una familia esclava, el abandono de niños, la guerra o como castigo por un crimen. Sin embargo, circunstancias como la guerra, conquistas e incursiones a nuevos continentes condujo al caos de la práctica. La práctica de la esclavitud es uno de los primeros ejemplos en la historia sobre el abuso que vivían las personas en las manos de alguien con poder a cambio de trabajo.

México al ser un país que sufrió una conquista, aún sufre las consecuencias derivadas de los abusos de la conquista. Uno de los abusos más notorios resultó en la esclavitud a mano de los hispanos. Pronto, el sentimiento de contribución y trabajo colectivo de los indígenas se convirtió en algo económico y físico. Algunas autoridades reales españolas intentaron erradicar la esclavitud y crear circunstancias laborales más dignas, sin embargo, estas no fueron respetadas y el abuso y explotación laboral continuo.

En la época pre-revolucionaria las condiciones laborales continuaban siendo inhumanas. Las y los trabajadores recurrieron a las huelgas para solicitar la mejora de la situación y la protección del trabajador. La actividad laboral comenzó a protegerse por la reacción natural de las personas ante los abusos e injusticias que vivían los trabajadores.

En 1917 se promulga una nueva Constitución y en el artículo 123, se establece el derecho a un trabajo digno y socialmente útil, así como las bases y criterios para llegar a él. Las circunstancias se transformaron y por primera vez el trabajo estaba protegido por la Ley Suprema del país. Por medio del artículo 123 se constituye la protección laboral que garantiza la integridad de las y los trabajadores y establece las condiciones para el mejor desempeño del puesto.

La vida laboral forma parte esencial de la vida diaria de una persona y las circunstancias que se viven dentro del trabajo afectan directamente la calidad de vida de la persona. El ámbito laboral presenta riesgos que pueden afectar al trabajador en niveles físicos, sociales y psicológicos. La actividad laboral forma parte elemental de la vida de las personas porque consume la mayor parte de su tiempo. Es importante que existan buenas condiciones laborales y una adecuada protección a la actividad.

Por medio de la interseccionalidad, es decir, el estudio del impacto de experiencias, estructuras de poder y opresión por medio de las categorías sociales y la manera en la que se cruzan; es posible crear y desarrollar espacios diversos e inclusivos en el área laboral. Al entender que existen diferentes factores que afectan las elecciones de vida de las personas y sus consecuencias, podemos tener un sentido más amplio de las necesidades y derechos que debe gozar un individuo.

La sociedad en constante cambio trae como consecuencia la necesidad de actualización de la normativa. La Ley Federal del Trabajo ha sido reformada múltiples veces ya que es una norma dinámica que busca cambiar y cubrir las necesidades que se presentan en el sector laboral. Dentro de la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo vigente, se expresa la realidad del crecimiento y progreso que vive el país, junto con la necesidad de legislar el mismo para asegurar el desarrollo deseado del país.

La Ley Federal del Trabajo regula la práctica laboral al ser el cuerpo normativo especializado en la materia. En el artículo 2do de la normativa mencionada, se establecen las bases para comprender qué es el trabajo digno. Las normas laborales son para respetar plenamente la dignidad de la persona y lograr conseguir factores de producción y justicia social mediante un ambiente digno.

Por medio de la ley laboral se protege socialmente a las y los trabajadores y se avanza hacia la armonía y el equilibrio social. El respeto a los derechos laborales se relaciona directamente con el progreso nacional y con la mejora de la calidad de vida de las personas en general.

El derecho del trabajo contiene un catálogo de derechos humanos y fundamentales que buscan cubrir las necesidades de las y los trabajadores. La Constitución y la Ley Federal del Trabajo son ordenamientos legales que establecen las bases para un trabajo digno donde se equilibre la vida laboral y la social. La legislación laboral prevé derechos y prestaciones para permitir al trabajador utilizar su tiempo y liberar estrés y que exista un balance entre su bienestar y la productividad que proporciona a la empresa.

El Estado y sus autoridades tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar el cumplimiento de los derechos. Con la reforma constitucional de 2011, los particulares, en este caso, el patrón, puede ser sujeto a denominarse autoridad responsable cuando efectúen actos equivalentes a los de una autoridad autora o ejecutora y esta cometa un

acto que represente una vulneración a los derechos humanos y laborales. Esto quiere decir que, la autoridad responsable por hacer cumplir y respetar los derechos laborales, recae en el patrón dentro de los centros de trabajo.

Los Derechos Fundamentales son imprescindibles para garantizar la seguridad y protección de las personas. Las y los trabajadores mexicanos están cubiertos por los Derechos Fundamentales. El Estado tiene la obligación de garantizar el derecho a la salud. El derecho a la salud está establecido en la Constitución en el artículo 4to y está reglamentado por la Ley General de Salud. Dicha ley dispone que la salud es un bienestar físico, mental y social. La salud mental es uno de los pilares que definen a la salud y si no se tiene esta, no es posible argumentar que se tiene salud.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social expide normas en materia de salud y estas normas tienen que ser cumplidas y ejecutadas. El artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo establece la obligación de los patrones por hacer cumplir las normativas oficiales mexicanas. Todas las normas en materia de salud expedidas por la autoridad competente deben ser ejecutadas y cumplidas por los patrones.

México es el país con mayor índice de estrés laboral. Las organizaciones no gozan de las condiciones adecuadas para que exista un balance entre la vida personal y la vida laboral. La pandemia del virus SARS-COVID-19 afecto a la salud mental de las personas por los grandes cambios que atrajo. El estrés tiene graves impactos en la salud, tales como: ansiedad, tensión muscular, gastritis, depresión, entre otros. Las consecuencias del estrés en los sistemas del cuerpo humano pueden afectar al individuo y en los casos más graves causar su muerte.

Uno de los efectos del estrés en el ser humano es la depresión. Una severa depresión puede influir en la decisión de una persona para quitarse la vida. El suicidio es considerado un tema de salud pública. En 2020, 7,818 personas fallecieron a causa de lesiones autoinfligidas. Existe una correlación entre la insuficiencia del cuidado del ambiente laboral por parte del gobierno y de las empresas, el estrés laboral que sufren las y los trabajadores, las enfermedades y trastornos mentales y el índice de suicidios en México. Mientras más riesgos psicosociales existan en un centro, incrementa la posibilidad de un trabajador de sufrir estrés y al sufrir estrés es posible desarrollar enfermedades tales como la depresión, enfermedad la cual se relaciona con la mitad de los suicidios.

Existen otros factores que afectan a la salud mental. Existe un vínculo entre la desigualdad económica, la pobreza y la salud mental. Los anteriores tienen efectos en la salud mental y se busca trabajar para mejorar la calidad de vida; sin embargo, existen carencias en el país que agravan la salud de las personas por la falta de la cobertura de necesidades básicas.

México es parte de la Organización Internacional del trabajo, así como de la Organización de las Naciones Unidas. México es un miembro activo en la comunidad internacional y al formar parte de ellas, adopta políticas, recomendaciones, convenios que se promueven dentro de la comunidad. Las organizaciones mencionadas buscan la justicia social, la cual está basada en el respeto a los derechos humanos y está mejorando las prácticas y por ende la calidad de vida del ciudadano/trabajador.

El derecho internacional reconoce los derechos fundamentales que son el trabajo y la salud y protege a la comunidad para que los miembros que forman parte de ella los haga efectivos. México está ligado a diferentes instrumentos internacionales, esto le compromete a hacerlos cumplir.

Gracias al derecho comparado, es posible crear prácticas internas e inspirarse para buscar crear mejores costumbres y ejercicios para el cuidado de la salud mental. Por medio de la geopolítica, se puede comprender que los países tienen diferencias fundamentales que hacen que algunos se desarrollen de manera diferente. Sin embargo, es posible progresar y copiar las buenas prácticas de otros países.

La salud es un bien básico y fundamental. En este orden de ideas, es indudable que un mal estado de salud podría privarnos de acudir al trabajo y a otras actividades de la vida diaria. Las y los trabajadores en México tienen presente retos y desafíos en torno a la salud mental. Las empresas mexicanas promueven síndromes que afectan a la salud mental de la y el trabajador. Es importante evitar los síndromes o las enfermedades y prevenir los riesgos psicosociales en los centros de trabajo.

La terapia psicológica es una herramienta que trae consigo beneficios para la persona que la utiliza. Uno de esos beneficios es el mejoramiento de la salud mental. La terapia psicológica se centra en la evaluación, diagnóstico, tratamiento, prevención de recaídas y seguimiento de los trastornos o problemas psicológicos. y/o el asesoramiento para manejar, afrontar, superar y/o prevenir los problemas personales, crisis, situaciones difíciles, relaciones problemáticas, conflicto y malestares emocionales. El proceso de psicoterapia está basado en una relación

segura y confidencial en la que un profesional de la salud mental ayuda a la persona que está bajo la terapia a mejorar o crear herramientas para tener una mejor calidad de vida. Asimismo, uno de los desafíos para la persona es la inaccesibilidad e incosteabilidad de las consultas privadas, la falta de acceso que se tiene a terapia y los pocos profesionales de la salud en México, además del tabú y estigma que trae consigo asistir a terapia en México.

La NOM 035-STPS-2018 es una normativa que tiene como objetivo identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Las intenciones de dicha norma son concientizar a los patrones para crear un entorno organizacional favorable, identificar los factores de riesgo psicosocial, los acontecimientos traumáticos severos y el hostigamiento laboral. Por medio de esta norma se busca crear un entorno organizacional favorable. Dentro de la norma se dividen los centros de trabajo según su número de trabajadores y de igual manera se destinan secciones solo a ciertos niveles. El apartado 8 de la norma que habla sobre las “Medidas de prevención y acciones de control de los factores de riesgo psicosocial, de la violencia laboral, y promoción del entorno organizacional favorable” es aplicable completamente a los niveles 2 y 3 de los centros de trabajo, es decir, aquellos centros de trabajo con más de 16 trabajadores.

Interpretando la norma en sentido amplio, es posible argumentar que incluir a profesionales de la salud mental en los centros de trabajo sería un plan de acción siguiendo aquellos estipulado por la norma oficial mexicana en su capítulo 8. La psicología y psicoterapia han demostrado con el tiempo su éxito para mejorar la calidad de vida de aquellos que asisten a la terapia.

La ansiedad, depresión y el estrés ha incrementado sustancialmente en los últimos dos años a causa de la pandemia del virus Sars-Covid-19. México se convirtió en el país con mayor estrés laboral. Conforme la información presentada, se argumenta que el estrés es causante de las fallas de diferentes sistemas del cuerpo humano y por ende disminuye la calidad de vida de la persona que lo sufre.

Por medio de la legislación mexicana, los patrones de los centros de trabajo tienen obligaciones con sus trabajadores, entre ellas cumplir con las normas que sean expedidas por las autoridades competentes. Con la NOM-035, es posible incluir a profesionales de la salud mental para prevenir riesgos de factores psicosociales y tratar el estrés laboral en el que viven actualmente muchos mexicanos.

Entre las nuevas cuestiones que surgieron, se encuentra la posibilidad de interpretar ampliamente una norma siempre bajo el principio pro persona. La obligación del Estado por cumplir con la normativa, tanto interna como internacional, se ve vulnerada al existir la autodeterminación de los países. Es decir, si México no cumple con el respeto a estos derechos no existe una autoridad competente que lo coaccione.

Es importante salvaguardar la salud mental de las y los trabajadores en México. Las estadísticas demuestran que cada año la calidad de vida de las y los trabajadores mexicanos es menor. El estrés laboral es un factor que agrava o crea condiciones de salud. El estrés laboral está directamente ligado con enfermedades como la depresión y esta, a su vez, está relacionada con el suicidio. El estrés laboral perjudica la salud del trabajador y no existe un correcto cuidado en los ambientes laborales para evitarlo. Existe una normativa que obliga a los patrones a prevenir los riesgos psicosociales. Por medio de la NOM-035-STPS-2018 es posible crear un departamento psicológico en centros de trabajo que superen cierto número de trabajadores. La meta es erradicar la cantidad de estrés laboral y trastornos psicológicos que sobrevienen las y los trabajadores en el ámbito laboral.

El departamento dedicado a las cuestiones relacionadas con la salud mental de los trabajadores deberá ofrecer este servicio de forma gratuita; esto, en virtud de que es responsabilidad del patrón ofrecer este beneficio a sus trabajadores. Dicho departamento tendrá la obligación de recibir a las y los trabajadores que necesiten o quieran ayuda psicológica. Con la correcta implementación de este servicio dentro de los centros de trabajo, será posible cumplir con los requisitos establecidos en la NOM-035-STPS-2018, así como el mejoramiento en la productividad de la empresa, junto con el equilibrio entre la vida personal y laboral de las y los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

A. DOCTRINA

Amparano Gámez, Leticia. **INICIATIVA QUE EXPIDE LA LEY NACIONAL DE SALUD MENTAL, A CARGO DE LA DIPLETICIA AMPARANO GÁMEZ (PAN)**. Disponible en línea: Gobierno de México <http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2017/04/asun_3526762_20170420_1492453429.pdf>

Alcocer Miranda, Jennifer. “*Sólo 1% de los mexicanos acude al psicólogo*”. Ciudad de México: Octubre 10, 2018. Disponible en línea: <https://www.publimetro.com.mx/mx/noticias/2018/10/10/dia-mundial-de-la-salud-mental-solo-1-de-los-mexicanos-acude-al-psicologo.html> (Consulta Agosto 27, 2021)

Benloch, C. “*Así de corta es tu vida*”. S/L: Agosto 5, 2017. Disponible en línea: <https://www.lasprovincias.es/sociedad/corta-vida-20170721191912-nt.html> (Consulta: Agosto 29, 2021)

Blog OCC Mundial. **Estudio: Estrés laboral en México 2021.** Disponible en línea: <https://www.occ.com.mx/blog/estres-laboral-en-mexico/> (Consulta: Abril 5, 2022)

Carta de las Naciones Unidas. Organización de las Naciones Unidas. San Francisco, Junio 26, 1945. En: Tratados Internacionales. **Carta de las Naciones Unidas.** México. Disponible en línea: <https://www.un.org/es/about-us/un-charter/full-text>

Cámara de diputados. **Boletín N°. 3680 Incrementan trastornos mentales en México; población entre 15 y 20 años, la más vulnerable.** Disponible en línea. Cámara de diputados <http://www5.diputados.gob.mx/index.php/esl/Comunicacion/Boletines/2017/Mayo/26/3680-Incrementan-trastornos-mentales-en-Mexico-poblacion-entre-15-y-20-anos-la-mas-vulnerable> > (Consulta: Oct., 17, 2021)

Conexión Esan. **¿Qué derechos tienen los trabajadores con respecto a su salud?** Disponible en línea: Conexión Esan <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2018/01/que-derechos-tienen-los-trabajadores-con-respecto-a-su-salud/> > (Consulta: Oct., 17, 2021)

Cortés Ojeda, Frida. “*Salud mental en México: ¿Derecho o privilegio?*” Junio, 2021. Disponible en línea: **Revista HZO** <https://lasallecancun.edu.mx/horizontal/?p=898> > (Consulta: Enero 8, 2022)

Cuevas, Sara. **Los retos de la salud mental en México.** Disponible en línea: Bajo Lupa. <https://documenta.org.mx/blog-documenta/2018/11/14/los-retos-y-desafios-de-la-salud-mental-en-mexico/> > (Consulta. Oct. 17, 2021)

Delgado, Paulette. **Rompiendo el estigma de la salud mental.** Disponible en línea: Tecnológico de Monterrey <https://observatorio.tec.mx/edu-news/rompiendo-el-estigma-de-la-salud-mental> > (Consulta: Febrero 20, 2022)

Diccionario Jurídico. **Diccionario Jurídico.** Disponible en línea: Diccionario Jurídico <http://diccionariojuridico.mx/definicion/interpretacion-en-sentido-amplio/#:~:text=La%20interpretaci%C3%B3n%20es%20una%20actividad,y%20expresiones%20de%20todo%20tipo> > (Consulta: Enero 20, 2022)

Dirección General de Comunicación Social. **MÉXICO, ENTRE LOS PAÍSES CON MAYOR ESTRÉS LABORAL: ACADÉMICAS DE LA UNAM.** Disponible en línea: Dirección General de Comunicación Social < https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2018_272.html > (Consulta: Oct. 17, 2021)

Espinosa, Magali. Zavaleta, Jimena. Mendoza, Damián. **Los mexicanos no van al psicólogo.** Disponible en línea: UNAM Global <https://unamglobal.unam.mx/la-importancia-de-la-salud-mental/> > (Consulta: Enero 20, 2022)

García-Allen, Jonathan. **Los 10 beneficios de acudir a terapia psicológica.** Disponible en línea: Psicología y Mente <https://psicologiaymente.com/clinica/beneficios-acudir-terapia-psicologica> > (Consulta: Abril 5, 2022)

García Amado, Juan Antonio. **La interpretación y sus argumentos (I): criterios y reglas.** Disponible en línea: Almacén de Derecho <https://almacendederecho.org/la-interpretacion-y-sus-argumentos-1-criterios-y-reglas#:~:text=Los%20m%C3%A9tos%20o%20c%C3%A1nones%20de,justificativos%20de%20la%20interpretaci%C3%B3n%20elegida.>>

Grupo P&A. **“El presentismo laboral: causas, efectos y pautas para su erradicación”**. 10 de abril de 2018. Disponible en línea: <<https://grupo-pya.com/presentismo-laboral-causas-efectos-pautas-erradicacion/>> (Consulta: 10 de febrero de 2022)

INEGI. **“ESTADÍSTICAS A PROPÓSITO DEL DÍA INTERNACIONAL DE LA JUVENTUD”** Ciudad de México: Agosto 10, 2020. Disponible en línea: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/Juventud2020_Nal.pdf (Consulta: Agosto 29, 2018) (Consulta: Oct., 17, 2021)

Instituto Belisario Domínguez. **Las obligaciones del Estado**. Disponible en línea: Jurídicas UNAM <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3815/11.pdf>> (Consulta: Oct. 17, 2021)

Juárez Blanca. **“Burnout, enfermedad laboral masiva todavía no reconocida por México”**. Ciudad de México; Julio 12, 2021. Disponible en línea: [Eleconomista.com.mx, <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Burnout-enfermedad-laboral-masiva-todavia-no-reconocida-por-Mexico-20210709-0058.html>](https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Burnout-enfermedad-laboral-masiva-todavia-no-reconocida-por-Mexico-20210709-0058.html)

Mayo Clinic. **Enfermedad mental**. Disponible en línea: Mayo Clinic <<https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/mental-illness/symptoms-causes/syc-20374968>> (Consulta: Oct., 17, 2021)

Mounty, Karen. **Parents living on low income are under stress**. Disponible en línea: PSE Poverty and Social Exclusion <<https://www.poverty.ac.uk/report-parenting-families-low-income-households/parents-living-low-income-are-under-stress#:~:text=Living%20on%20a%20low%20income%20can%20bring%20multiple%20stresses%20such%20exclusion%20for%20the%20whole%20family.>>

My World Vision. **What is poverty? It's not as simple as you think**. Disponible en línea: World Vision <<https://www.worldvision.ca/stories/child-sponsorship/what-is-poverty#:~:text=Essentially%2C%20poverty%20refers%20to%20lacking%20clean%20water%2C%20shelter%20and%20clothing.&text=In%20government%20circles%2C%20poverty%20is,its%20own%20measure%20for%20poverty.>>

Oficina Internacional del Trabajo. **Salud y vida en el trabajo: Un derecho humano fundamental**. Disponible en línea: Oficina Internacional del Trabajo <https://www.ilo.org/legacy/english/protection/safework/worldday/products09/booklet_09-es.pdf>

Organización Mundial de la Salud. **¿Cómo define la OMS la salud?** Disponible en línea: Organización Mundial de la Salud <<https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions>> (Consulta: Oct., 17, 2021)

OpenUAX. **Todo sobre la Geopolítica: definición, inicios, características e importancia**. Disponible en línea: Open AUX Universidad Alfonso X El Sabio <<https://www.openuax.com/blog/ciencias-politicas/que-es-la-geopolitica-que-estudia-y-su-importancia>> (Consulta: Abril 5, 2022)

Pladevall, Xavier. **Presentismo laboral ¿Cómo lo puedes evitar en tu empresa?** Disponible en línea: Acción preventiva <<https://acciopreventiva.com/que-es-presentismo-laboral/#:~:text=El%20presentismo%20laboral%2C%20se%20refiere,ma%20de%20calentar%20la%20silla%E2%80%9D.>>

Pérez, Julián y Gardey Ana. **Definición de: Definición de protección laboral**. Disponible en línea: <<https://definicion.de/proteccion-laboral/>> (Consulta: Oct., 17, 2021)

Rodriguez-Cayro, Kyli. **This Is How 9 Countries Worldwide Treat Mental Health Issues**. Disponible en línea: Bustle <<https://www.bustle.com/p/what-does-mental-health-care-look-like-abroad-this-is-how-9-countries-treat-mental-illness-2885010>> (Consulta: Oct. 17, 2021)

S/a. **Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.** Disponible en línea: Organización Internacional del Trabajo <<https://www.ilo.org/declaration/lang-es/index.htm>> (Consulta: Abril 5, 2022)

S/a. **Incrementan trastornos mentales en México; población entre 15 y 20 años, la más vulnerable.** Disponible en línea: Cámara de Diputados<<http://www5.diputados.gob.mx/index.php/camara/Comunicacion/Boletines/2017/Mayo/26/3680-Incrementan-trastornos-mentales-en-Mexico-poblacion-entre-15-y-20-anos-la-mas-vulnerable>> (Consulta: Enero 8, 2022)

S/a. **¿Qué es el acoso laboral?** Disponible en línea: Dirección del trabajo <<https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-99176.html>> (Consulta: Oct. 17, 2021)

S/a. **Se promulga la primera Ley del Trabajo.** Disponible en línea: CNDH <<https://www.cndh.org.mx/noticia/se-promulga-la-primera-ley-federal-del-trabajo>> (Consulta: Abril 5, 2022)

S/a. **Secretaría del trabajo y previsión social.** Disponible en línea: Gobierno de México <<https://www.gob.mx/stps/que-hacemos>>

S/a. **Síntomas del síndrome de ‘burnout’: ¿cómo identificarlo?** Disponible en línea: Quirón Prevención <<https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/sintomas-sindrome-burnout-identificarlo>> (Consulta: Oct. 17, 2021)

Secretaría de Salud. **421. Trastornos mentales afectan a 15 millones de mexicanos.** Disponible en línea: Gobierno de México <<https://www.gob.mx/salud/prensa/421-trastornos-mentales-afectan-a-15-millones-de-mexicanos#:~:text=Gobierno%20%7C%20gob.mx-421..a%2015%20millones%20de%20mexicanos>> (Consulta: Oct., 17, 2021)

Simon M., Kevin y otros. **Addressing Poverty and Mental Illness.** Disponible en línea: Psychiatric Times <<https://www.psychiatrictimes.com/view/addressing-poverty-and-mental-illness>> (Consulta: abril 5, 2022).

Sistemas Humanos. **“Acoso Laboral, ¿Qué es?”.** Disponible en línea: Sistemas Humanos. El elemento humano de su empresa. <<https://www.shdemexico.com/acoso-laboral-que-es-y-como-prevenirlo/#:~:text=Se%20le%20llama%20acoso%20la%20boral,Humillaciones>> (Consulta: 10 de febrero de 2022)

The Nobel Prize.**International Labour Organization History.** Disponible en línea: The Nobel Prize <<https://www.nobelprize.org/prizes/peace/1969/labour/history/>> (Consulta: Abril 5, 2022)

Tomas, Consuelo. **“En qué consiste una terapia o tratamiento psicológico”.** 23 de abril de 2015. Disponible en línea:<<https://tratamientospsicologicos.es/en-que-consiste-una-terapia-o-tratamiento-psicologico/#:~:text=La%20terapia%20psicol%C3%B3gica%20se%20centra,problemas%20de%20pareja%2C%20etc.>>> (Consulta: 10 de febrero de 2022)

UNAM. **México, entre los países con mayor estrés laboral: académicas de la UNAM.** Disponible en línea: Dirección General de Comunicación Social. <https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2018_272.html> (Consulta: Agosto 29, 2021)

B. LEYES

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (Promulgada Feb. 5, 1917/Mayo 28, 2021).

Ley Federal del Trabajo. (P.O. Abril 1, 1970/Julio 31, 2021).

Ley General de Salud. (D.O.F. Feb. 7, 1984/Nov. 22, 2021).

Declaración Universal de Derechos Humanos. ONU, París, Dic. 10, 1948. Disponible en línea: Naciones Unidas.
<<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>> (Consulta: Oct. 19, 2021).

C. NORMAS

Norma Oficial Mexicana de Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.

NOM-035-STPS-2018. Secretaría del Trabajo y Previsión Social (México). D.O Octubre 10, 2018. Disponible en:

Listado de Normas Oficiales Mexicanas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

<https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018> (Consulta: Septiembre 8, 2021)