



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES  
DIVISIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES DE POSGRADO**

**DOCTORADO EN DERECHO Y GLOBALIZACIÓN  
CON ACREDITACIÓN PNPC (002764)**

**PROPUESTA DE REFORMA INTEGRAL PARA LA REGULACION DE  
LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO**

**T E S I S**

**PARA OBTENER EL GRADO DE  
DOCTOR EN DERECHO Y GLOBALIZACIÓN**

**PRESENTA**

**M. EN D. JUAN NETZAHUALPILLI GARCIA DELGADILLO**

**DIRECTORA DE TESIS**

**DRA. GABRIELA MENDIZÁBAL BERMÚDEZ  
PROFESORA-INVESTIGADORA SNI II - PROMEP**



**CONACYT**

**CUERNAVACA, MORELOS**

**DICIEMBRE, 2018**



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES**  
**DIVISIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES DE POSGRADO**

**Título tesis**

**T E S I S**

**PARA OBTENER EL GRADO DE  
DOCTOR EN DERECHO Y GLOBALIZACIÓN**

**PRESENTA**

**M. EN D. PROPUESTA DE REFORMA INTEGRAL PARA LA  
REGULACION DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO**

**DIRECTORA DE TESIS**

**DRA. GABRIELA MENDIZÁBAL BERMÚDEZ  
PROFESORA-INVESTIGADORA SNI II - PROMEP**

**CUERNAVACA, MORELOS**

**DICIEMBRE, 2018**





**ESTA TESIS FUE REALIZADA POR BECARIO NACIONAL CONACYT EN EL  
PROGRAMA EDUCATIVO DE DOCTORADO EN DERECHO Y  
GLOBALIZACIÓN  
PNPC (602609)**

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios. Siempre. Gracias.

A mis papas por su apoyo incondicional. Gracias por ser ejemplo de perseverancia inalcanzable.

A José Antonio por acompañarme en el camino. Gracias por ser un respaldo siempre.

A la Dra. Gabriela Mendizábal Bermúdez. Gracias por las múltiples enseñanzas, por su confianza académica y por compartir sus conocimientos sin medida.

## INDICE

Introducción .....	1
--------------------	---

### PRIMER CAPITULO MARCO TEÓRICO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO EN EL MARCO DE LA GLOBALIZACIÓN

Planteamiento del problema .....	7
I Salud mental en el trabajo .....	14
I.I La protección de los riesgos por la Seguridad Social.....	16
I.II Derechos laborales y de seguridad social y sus mecanismos de protección ante el Estado garantista.....	19
I.II.I El Neoconstitucionalismo como tendencia de protección de los derechos económicos, sociales y culturales .....	24
I.II.II Control de Constitucionalidad e interpretación constitucional: mecanismo de protección del sistema neoconstitucionalista.....	29
I.II.III Principio de Convencionalidad de la norma.....	31
I.II.III Principio <i>pro homine</i> .....	33
I.II.III Principio de ponderación de Derechos.....	35
I.III Nuevas tendencias del trabajo en la era de la globalización.....	36
I.III.I Seguridad Social en el marco de la globalización.....	41
I.IV. Diferencia conceptual entre factores psicosociales y riesgos psicosociales.....	45
I.IV.I Riesgos psicológicos en el trabajo.....	51
I.IV.I.I Acoso laboral o mobbing.....	55
I.IV.I.II Acoso sexual en el trabajo.....	58
I.IV.I.III Acoso laboral o gerencial o <i>bossing</i> .....	62
I.IV.I.IV Estrés en el trabajo y tecnoestrés.....	63
I.IV.I.V Síndrome de desgaste profesional o burnout.....	64
I.IV.I.VI Trastorno de estrés postraumático o <i>PTSD</i> .....	66
I.IV.I.VII Adicción al trabajo o workaholic.....	67
I.IV.I.VIII Suicidio a consecuencia del trabajo .....	68
I.IV.I.IX <i>Karoshi</i> .....	69
I.IV.II Riesgos emergentes de trabajo físicos.....	72
I.IV.II.I Fibromialgia .....	75
I.IV.II.II Whiplash .....	75
I.IV.II.III Tinnitus.....	78

I.IV.II.IV	Obesidad.....	80
I.IV.II.V	Síndrome de fatiga crónica.....	82

## **SEGUNDO CAPÍTULO**

### **EVOLUCIÓN DEL RIESGO EN EL ÁMBITO INTERDISCIPLINAR Y LA TEORÍA DE LA PRUEBA**

II.	El riesgo de acuerdo a la teoría de Ulrich Beck .....	85
II.I	Antecedentes de los riesgos en el trabajo desde el campo de la Psicología Organizacional .....	89
II.II	El riesgo en la seguridad social .....	92
a)	Teoría de la culpa .....	93
b)	Teoría del riesgo creado u objetiva .....	95
c)	Teoría del Riesgo Social .....	97
d)	Teoría del riesgo bajo la concepción de los Derechos Humanos .....	99
II.III	Aspectos históricos de la globalización en el Derecho Laboral y de Seguridad Social en México .....	101
II.IV	La flexibilidad laboral como causante de los riesgos emergentes en el trabajo .....	106
II.V	Reforma laboral de 2012 en México .....	110
II.VI	Teoría de la prueba en el Derecho Social .....	116
II.VI.I	Medios de prueba en materia de riesgos de trabajo .....	119
II.VI.II	La prueba indiciaria .....	123
II.VI.III	La carga de la prueba .....	125
II.VI.IV	Valoración de la prueba .....	127
II.VI.V	Interpretación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en México en materia de pruebas en riesgos de trabajo .....	128

## **TERCER CAPÍTULO**

### **DERECHO COMPARADO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES**

III.	Marco referencial socio-jurídico de los riesgos psicosociales en Colombia .....	135
III.I	Antecedentes históricos del derecho de Seguridad Social en Colombia .....	138
III.II	Derecho a la salud y Derecho de Acceso a la Salud en la Constitución Colombia .....	141
III.II.I	Regulación de los riesgos psicosociales en Colombia .....	144

III.II.II	Ley 1562 de 2012 tras la promulgación del decreto 1443 de 2012 en Colombia	148
III.II.III	Análisis del decreto 1477 de 2014 en materia de riesgos laborales	151
III.II.IV	Análisis del Código Laboral Colombiano y su relación con las leyes de seguridad social	156
III.II.V	Prevención en materia de riesgos psicosociales en Colombia	158
III.II.VI	Resoluciones en materia de riesgos psicosociales emitidas por la Sala de Casación laboral en Colombia	162
III.III	Marco referencial socio-jurídico de los riesgos psicosociales en Alemania	172
III.III.I	Evolución de la seguridad social en Alemania	173
III.III.II	Derecho a la Salud y Derecho de acceso a la salud en la Constitución Alemana	177
III.III.III	Regulación de los riesgos psicosociales en Alemania	179
III.III.IV	Análisis del apartado en materia de riesgos de trabajo dentro del código social alemán	181
III.III.V	Análisis de la Ley de enfermedades ocupacionales en Alemania	187
III.III.VI	Prevención en materia de riesgos psicosociales en Alemania	193
III.III.VII	Buenas prácticas en materia de riesgos psicosociales en Alemania	195

#### **CUARTO CAPITULO MÉXICO Y LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL MARCO DE LA GLOBALIZACIÓN**

IV. I	Igualdad o disparidad entre el Derecho a la Salud y el Derecho a la Salud Mental en México	199
IV.II	Interpretación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en materia de riesgos psicosociales en el trabajo	204
IV.III	Los Riesgos Psicosociales dentro del Derecho Laboral Mexicano	211
IV.III.I	Los riesgos psicosociales en la Ley Federal del trabajo	212
IV.III.II	Los riesgos psicosociales en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el trabajo	214
IV.III.III	Los riesgos psicosociales en la Ley del Seguro Social	222
IV.III.IV	Los riesgos psicosociales en la Ley General de Salud	227



IV.IV	Hacia una debida regulación de los riesgos de trabajo psicosociales.....	230
IV.IV.I	La presunción legal en favor del trabajador frente a los riesgos psicosociales en el trabajo .....	231
IV.IV.II	Método de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO.....	237
IV.IV.III	Prevención de Riesgos Psicosociales en el trabajo.....	239
V.	Conclusiones.....	242
	Propuesta.....	248
	Aportación jurídica.....	283
	Fuentes de consulta .....	286

## INTRODUCCION

La presente investigación fue dividida en cuatro capítulos utilizando el método deductivo y exegético a efecto de desarrollar una propuesta jurídica integral en materia de riesgos psicosociales en el trabajo, que los incluya dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos así como dentro de las normas reglamentarias para proteger la salud psicológica de los trabajadores a través de la debida regulación de este tipo de fenómenos y el establecimiento de los medios de prueba para acreditarlos así como la equitativa carga de la prueba que deben asumir las partes en juicio.

Se utilizaron técnicas de investigación mixtas ya que como parte de la recolección de datos nos apoyamos de técnicas de investigación documental de tipo bibliográfico y hemerografico. También se utilizó el método de derecho comparado y se desarrolló trabajo comparativo de resoluciones emitidas por autoridades jurisdiccionales, así como medidas de prevención de riesgos adoptadas por empresas.

Dentro del primer capítulo se abordó el tema de la salud mental en el trabajo y su relación con la seguridad social y el Derecho laboral en el marco de la globalización. Se aclaró la diferencia teórica entre los conceptos: factores psicosociales y riesgos psicosociales. Además, se definió qué se entiende por globalización y la forma en que esta ha influido con los riesgos de trabajo, así como la regulación de estos en el marco normativo mexicano, dedicándole inclusive un apartado especial con la intención de determinar su evolución ante un mundo globalizado.

Por otra parte, dentro del primer capítulo se analizaron dos corrientes jurídicas, así como sus vertientes más recientes, es decir, el garantismo y neoconstitucionalismo, estudiándose los principios de convencionalidad, *pro homine* y de ponderación de derechos y su relación con los riesgos psicosociales y la globalización.

En el segundo capítulo realizamos un análisis de la evolución del concepto riesgo visto desde una perspectiva multidisciplinar. Así mismo, en este capítulo se estudiaron los antecedentes de la prueba en el proceso judicial al reunir más elementos para poder acreditar parte de nuestra hipótesis de investigación, específicamente respecto a la carga probatoria que las partes deben asumir en materia de riesgos de trabajo en procesos de justicia laboral.

Dentro del tercer capítulo denominado derecho comparado de los riesgos psicosociales se desarrolló un estudio comparativo entre las legislaciones en materia de riesgos psicosociales en el trabajo de Colombia y Alemania, para lo cual, en la primera parte se utilizó el método comparativo con enfoque descriptivo a efecto de conocer los datos más importantes de dichos países en aspectos como el demográfico, el económico y el social. La segunda parte de este capítulo fue realizada utilizando el método comparativo desde un enfoque legal funcional para realizar un análisis jurídico respecto de la Legislación Alemana en materia de Riesgos psicosociales en el trabajo respecto de la Legislación Colombiana en la misma materia. Para ello, se aborda la comparación de las legislaciones nacionales partiendo desde la Constitución Política hasta las normas secundarias de carácter nacional en materia de seguridad social.

Cabe precisar que la comparación realizada en el tercer capítulo de la presente investigación nos permitió acercarnos a cumplir nuestro objetivo principal porque a través de la comparación de las legislaciones colombiana y alemana obtuvimos elementos jurídicos suficientes para proponer la creación de una reforma integral en materia de Riesgos psicosociales en México. Así mismo, nos acercó al cumplimiento de nuestra hipótesis al observar, en los países comparados, la importancia de contar con la regulación de un fenómeno social que afecta la salud de los trabajadores desde la Constitución Política de un Estado y además tener legislaciones secundarias que regulen específicamente este fenómeno.

Por último, dentro del capítulo cuarto se realizó un estudio a la normatividad en México sobre riesgos de trabajo, específicamente en materia de riesgos psicosociales. Para ello, primeramente, partimos de analizar si existe igualdad o disparidad entre el Derecho de Salud y el Derecho a la Salud mental, al considerar

que el segundo no puede considerarse como una norma programática. Así mismo, dedicamos un apartado especial a los criterios que nuestro máximo tribunal en el país ha emitido en materia de riesgos psicosociales y donde se ha determinado, entre otras cosas, la carga probatoria que debe asumirse para acreditar que las enfermedades emocionales o psicosomáticas son resultado de un factor psicosocial en el trabajo.

Por otra parte, dedicamos un apartado especial que incluyó un análisis sobre la evaluación de los riesgos psicosociales y medios de prueba que a través de la presente investigación se lograron recabar de diversos estudios, esto con la intención de reunir elementos teóricos y prácticos para la propuesta del presente trabajo de investigación. Para ello, se estudiaron diversos métodos que han sido utilizados en diferentes partes del mundo en materia de riesgos de trabajo y que han sido puestos en práctica no solo desde una perspectiva jurídica sino multidisciplinaria, que incluye la ergonomía, la psicología y desde luego el Derecho.

Parte de la aportación que este trabajo de investigación logró está relacionada con la existencia, evolución y regulación que en nuestro país existe en materia de riesgos psicosociales en el trabajo, así como los efectos que la globalización ha desencadenado en este tema.

Para finalizar, agradecemos al Instituto Max Planck de Múnich de donde se pudo obtener mucha información que forma parte de la presente investigación, gracias a la posibilidad de realizar dos estancias académicas durante el desarrollo de la presente. Así mismo, agradecemos a la Secretaría del Trabajo, así como su delegación en el Estado de Morelos, al brindarnos información a través de las entrevistas realizadas a su personal.

# PRIMER CAPITULO

## MARCO TEÓRICO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO EN EL MARCO DE LA GLOBALIZACIÓN

### SUMARIO

Planteamiento del Problema 1. Salud mental en el trabajo 1.1 La protección de los riesgos de trabajo en la seguridad social 1.2. Derechos laborales y de seguridad social y sus mecanismos de protección ante el Estado garantista 1.2.1 El Neoconstitucionalismo como tendencia de protección de los derechos económicos, sociales y culturales 1.2.2 Control de Constitucional e interpretación constitucional: mecanismo de protección del sistema neoconstitucionalista 1.2.2.1 Principio de Convencionalidad de la norma 1.2.2.2 Principio *pro homine* 1.2.2.3 Principio de ponderación de Derechos 1.3. Nuevas tendencias del trabajo en la era de la globalización 1.3. 1 Seguridad Social en el marco de la Globalización 1.4 Diferencia conceptual entre factores psicosociales y riesgos de trabajo psicosociales 1.4.1 Riesgos psicológicos en el trabajo 1.4.1.1 Acoso laboral 1.4.1.2 Acoso sexual en el trabajo 1.4.1.3 Acoso laboral gerencial o *bossing* 1.4.1.4 Estrés en el trabajo y tecnoestrés 1.4.1.5 Síndrome de desgaste profesional 1.4.1.6 Trastorno de estrés postraumático o *PTSD* 1.4.1.7 La adicción al trabajo o *workaholic* 1.4.1.8 Suicidio a consecuencia del trabajo 1.4.1.9 *Karoshi* 1.4.2 Riesgos emergentes de trabajo físicos 1.4.2.1 Fibromialgia 1.4.2.2 *Whiplash* 1.4.2.3 Tinnitus 1.4.2.4 Obesidad 1.4.2.5 Síndrome de fatiga crónica

Dentro del presente capítulo abordamos primeramente el tema de la salud mental en el trabajo con la intención de relacionarla con la seguridad social y el Derecho laboral en el marco de la globalización. Partimos de definir primeramente qué se entiende por globalización para poder encontrar cuál es el efecto que sobre la seguridad social ha tenido, específicamente sobre el tema de riesgos de trabajo y su debida regulación en el marco normativo mexicano, dedicándole inclusive un apartado especial con la intención de determinar su evolución ante un mundo globalizado.

De acuerdo a las fuentes consultadas, la globalización puede ser vista desde dos perspectivas partiendo de los efectos que ha provocado. Con la intención de

estudiar la relación que existe entre los factores de riesgo emergentes - específicamente los riesgos psicosociales en el trabajo- y el fenómeno de la globalización, analizamos ambas posturas.

Por otra parte, se analizan dos corrientes jurídicas, así como sus vertientes más recientes. Nos referimos al garantismo y neoconstitucionalismo. Respecto de la primera corriente jurídica se parte de estudiar los derechos laborales y de seguridad jurídica, así como los mecanismos que el Estado ha creado para su protección. Respecto al neoconstitucionalismo se diferencia entre control de constitucionalidad e interpretación constitucional. Así mismo, se estudian los principios de convencionalidad, *pro homine* y de ponderación de derechos. Lo anterior con la intención de desarrollar un marco comparativo entre las teorías neoconstitucionales y las teorías garantistas en relación con los riesgos psicosociales y la globalización.

Otro de los temas que estudiamos en el presente capítulo, es la evolución en la tecnología y su relación con el trabajo. En efecto, pretendemos con dicho estudio, demostrar la importancia de las nuevas tecnologías de la información y la globalización en materia de riesgos psicosociales en el trabajo.

Lo anterior es así porque el mundo ha experimentado la incorporación de nuevas formas de empleo lo cual ha provocado que en algunos países no solamente se contemplen los factores emergentes como riesgos de trabajo, sino también se habla ya sobre su prevención. Con ello se pretende evidenciar la problemática actual respecto de los riesgos psicosociales y su relación con el trabajo digno contemplado en el artículo 5<sup>o</sup>1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como derecho humano internacionalmente reconocido, así como el derecho a la salud contenido en artículo 4 del mismo ordenamiento legal.

Con la intención de subsanar el vacío legal existente dentro de las normas laborales y de seguridad social en México, respecto a los riesgos psicosociales en las relaciones laborales y la responsabilidad que al respecto debe asumir el sector

---

<sup>1</sup> Cfr. México, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Decreto por el que se reforma, adiciona y derogan diversas disposiciones, Diario Oficial de la Federación, 27 de enero de 2016.

empresarial se analizan de forma detallada los diversos factores de riesgo emergentes, partiendo desde su división teórica: primeramente, los riesgos psicosociales y posteriormente los riesgos físicos. Cabe precisar que este estudio parte de la consideración que la globalización es, en conjunto con diversos factores, la causalidad de la aparición de factores de riesgo emergentes en las relaciones laborales que deterioran la salud mental de los trabajadores.

A manera de bosquejo, dentro de los factores de riesgo emergentes psicosociales en materia de trabajo, se estudian el acoso laboral, el estrés en el trabajo y tecnoestrés, el síndrome de desgaste profesional, el acoso sexual en el trabajo, la adicción al trabajo, el acoso laboral gerencial, el suicidio a consecuencia del trabajo y *Karoshi*<sup>2</sup> y *PTSD*<sup>3</sup>. Respecto a los riesgos de trabajo que presentan afectaciones físicas en la salud de los trabajadores, se estudian la Fibromialgia, *Whiplash*<sup>4</sup>, *Tinnitus*<sup>5</sup> y la Obesidad, éste último si bien es cierto no es reconocido como un riesgo de trabajo emergente, la realidad es que sí es la causa de muchos padecimientos que pueden generar enfermedades en el trabajador y por último, el

---

<sup>2</sup>Karoshi es una palabra de origen japonés que significa muerte por exceso de trabajo en Encyclopedia of Occupational Health and Safety: The body, health care, management and policy, tools and approaches, Organización Internacional del Trabajo, 1998, p. 18

<sup>3</sup> El Trastorno de estrés postraumático es un síndrome psicobiológico que comprende un conjunto interrelacionado de los síntomas que se cohesionan para formar una reacción de estrés prolongado de trauma. Como un síndrome, el trastorno de estrés postraumático es sinérgico por naturaleza; los grupos de síntomas influyen entre sí dinámicamente en las manifestaciones conductuales PTSD is a psychobiological syndrome that comprises an interrelated set of symptoms that cohere to form a prolonged stress reaction of trauma. As a syndrome, PTSD is synergistic in nature; the symptom clusters dynamically influence each other in behavioral manifestations. Traducción personal a partir de Keane Terence M. y Wilson John P., *Assesing psychological trauma and PTSD*, the guilford press, USA 2004, p. 11

<sup>4</sup> El latigazo cervical es un término usado para describir un mecanismo mediante el cual el cuello se bate en una dirección y retrocede en la dirección opuesta. Whiplash is a term used to describe a mechanism whereby the neck is whipped in one direction and recoils in the opposite direction traducción personal a partir de Gatterman Meridel, *Whiplash*, editorial Elsevier, USA 2012, disponible en [https://books.google.com.mx/books?id=8d\\_Wjkt6x14C&printsec=frontcover&dq=whiplash&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwili5q42LrJAhVH1CYKHX-nAcEQ6AEINjAE#v=onepage&q=whiplash&f=false](https://books.google.com.mx/books?id=8d_Wjkt6x14C&printsec=frontcover&dq=whiplash&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwili5q42LrJAhVH1CYKHX-nAcEQ6AEINjAE#v=onepage&q=whiplash&f=false) fecha de consulta 25 de noviembre de 2015.

<sup>5</sup> *Tinnitus* es un nombre dado a los ruidos en los oídos que la gente escucha cuando no hay fuente de ruido exterior. En otras palabras, usted está oyendo algo que nadie más puede oír en Mayes, J.L., *Tinnitus treatment toolbox*, editorial Trafford, USA, 2012, P.XI

Síndrome de Fatiga Crónica o encefalomielitis miálgica (EM) también conocido como la gripa de los yuppies.

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce los derechos de los trabajadores en materia de prestaciones laborales y acceso a la salud e inclusive enumera dentro de las fracciones XIV y XV de su artículo 123, la responsabilidad en que incurre el patrón en materia de enfermedades profesionales de los trabajadores. Sin embargo, nuestra Carta Magna no hace referencia a los factores de riesgo emergentes en el trabajo, específicamente los riesgos psicosociales, así como el daño que estos ocasionan en la salud de los trabajadores.

De acuerdo con Javier Llana Álvarez, se entiende por riesgos psicosociales *“el conjunto muy elevado de aspectos relacionados con la gestión y organización del trabajo que pueden tener diferentes objetivos como son la mejora de la salud, la eficacia en el desempeño del trabajo, el clima y la satisfacción laboral”*.<sup>6</sup>

Los riesgos psicosociales en el trabajo en México están deficientemente contemplados en las normas pues su definición se encuentra contenida en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el trabajo, donde se omitió establecer las características de este tipo de riesgos. De igual forma, no existe una disposición de mayor jerarquía donde se establezcan los derechos y obligaciones que se generan ante la presencia de uno o varios riesgos psicosociales, la forma de exigir su cumplimiento y un apartado específico de los medios de prueba para acreditar su existencia y la carga probatoria que deben asumir las partes para su debida acreditación.

Ahora bien, el hecho de que los riesgos psicosociales en el trabajo se encuentren indebidamente regulados en nuestro Ordenamiento Jurídico Superior y

---

<sup>6</sup> Economía y psicología aplicada, Llana Álvarez Javier, editorial Lex Nova, 12ª edición, España 2009, p. 436



normas secundarias, es una prueba de la preexistencia de este tipo de fenómenos la cual se ha visto exacerbada debido a otros movimientos internacionales como la globalización y por ende la apertura de las fronteras físicas y del conocimiento. En efecto, este tipo de riesgos han incrementado debido al efecto globalizador que ha incorporado el uso de las nuevas tecnológicas de la información en el trabajo. Al respecto, Wayne Ellywood dice: “globalización es un término nuevo que describe un proceso antiguo: la integración de la economía mundial que comenzó seriamente hace siglos, con el inicio de la época colonial europea. No obstante el proceso se ha visto acelerado por la explosión de la tecnología informática, por la eliminación de obstáculos a la circulación de mercancías y de capital, y por la expansión del poder económico y político de las empresas multinacionales” <sup>7</sup>

En efecto, la globalización ha traído como consecuencia la implementación de las tecnologías de la información y la comunicación, lo que ha ocasionado la aparición de fenómenos como: la flexibilización laboral, el uso de las nuevas tecnologías de la información en las fuentes laborales y la cuarta revolución industrial, factores que ocasionan se desarrollen nuevos riesgos de trabajo tales como acoso: laboral o *mobbing*, estrés en el trabajo e inclusive el tecnoestrés, el síndrome de desgaste profesional o *born out*, el acoso sexual, la adicción al trabajo o *workaholics*, el acoso laboral gerencial o *bossing*, el suicidio laboral, la muerte por exceso de trabajo o *karoshi*, el síndrome de trastorno postraumático y respecto a los riesgos de trabajo físicos emergentes *fibromialgia*, *whiplash*, *tinnitus*. .

Los anteriores fenómenos psicosociales convergen en un mismo factor en común: la salud mental de las personas. Lo anterior ha conllevado que en países de la Unión Europea se establezcan políticas de prevención que integren a trabajadores y empresarios.

En el caso mexicano la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es omisa respecto a considerar, dentro de los derechos fundamentales de los trabajadores, la protección para aquellas personas que sufran algún tipo de riesgo psicosocial en el trabajo. Ahora bien, aún y cuando la Ley Federal Trabajo

---

<sup>7</sup> Ellwood Wayne, globalización, editorial Oxford, España 2001, p. 17

incluye los casos en que puede acontecer un riesgo de trabajo, dicha regulación no contempla los nuevos riesgos de trabajo que han sido originados por los efectos de la globalización y por ende una clasificación debida. En México este tema ha sido abordado especialmente desde el ámbito psicológico, algunos de los especialistas en el tema son: La Dra. Juana Patlan Perez y el Dr. Arturo Juárez García. En materia jurídica, la Dra. Gabriela Mendizábal Bermúdez ha escrito sobre acoso laboral o mobbing en México.

A comienzos del año 2015 entró en vigor el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el trabajo, donde se incluye dentro de la fracción XVII del artículo 3° la definición del concepto denominado “factores de riesgo psicosocial” de la siguiente forma: “Aquéllos 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 laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral, por el trabajo desarrollado”<sup>8</sup>

Pese a lo anterior, aún y cuando dicho reglamento contempla la existencia de factores de riesgo psicosociales, tal figura no existe en la Ley Federal del Trabajo y menos aún se contempla como riesgo de trabajo. inclusive, es preciso indicar que, en México tampoco existe una definición del concepto riesgo, pues la norma solo lo identifica como accidentes o enfermedades en el trabajo y si bien es cierto, los factores de riesgo psicosociales son exposiciones, cierto es también que deberían incluirse en la norma como riesgos de trabajo.

Es por ello que, no basta con contemplar dentro de las normas laborales y de seguridad social la existencia de los riesgos psicosociales en el trabajo, sino que además debe definirse de forma específica qué se entiende por cada uno de ellos y sus características; los derechos y obligaciones que generan y la forma de exigir su cumplimiento, así como un apartado específico de los medios de prueba para acreditar su existencia y la carga probatoria en juicio, tomando en consideración el

---

<sup>8</sup> México, Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el trabajo, diario oficial de la federación, 13 de noviembre de 2014

sistema de pruebas que existen en nuestro país. Lo anterior, sin soslayar la necesidad de legislar en materia de prevención de riesgos psicosociales.

En Italia en el año 2009 mediante el decreto número 106/2009 se reforma la Ley Civil incorporando como método de prevención la evaluación de riesgos. Al respecto, dentro de la obra: " *Il testo unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo*" se menciona lo siguiente:

La evaluación de riesgos es uno de los aspectos centrales de un sistema de prevención moderna marcado por la planificación de la seguridad. Con este requisito, el empleador identifica de forma racional y de acuerdo con un procedimiento específico para nuestras realidades propias de organización y de producción, con el fin de elegir las medidas apropiadas para construir un modelo de prevención, de garantizar la seguridad y protección de sus trabajadores y los que por diversas razones intervenir o actuar como parte del contexto de la organización de la empresa.<sup>9</sup>

En el caso de Latinoamérica, específicamente en Brasil, las normas laborales han comenzado a actualizarse en defensa de los derechos de los trabajadores. Dentro de la ponencia denominada: "principios y contenidos de la seguridad social en la realidad actual de los riesgos de trabajo" presentada por Gabriela Mendizábal Bermúdez y Zoraida García Carreño en el XIX Congreso Iberoamericano de Derecho de Trabajo y Seguridad Social, indican lo siguiente:

"Se puede citar como ejemplo del combate a los nuevos riesgos de trabajo, a la legislación brasileña: Código de Trabajo de Brasil, en cuyo artículo 72 establece que los trabajadores de servicios de mecanoterapia (mecnografía, contabilidad o cálculos), por cada periodo de 90 minutos

---

<sup>9</sup> Traducción personal a partir de Tiraboschi Michel et, al; Gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari e tipologie di lavoro flessibile: la valutazione del rischio in *Il testo unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo*, Giuffrè editore, p. 569

de trabajo continuo, el empleado tiene derecho a un descanso de 10 minutos sin deducción de las horas normales de trabajo. Con la intención de evitar sufrir un riesgo de movilidad por el uso del mouse (ratón) o teclado.<sup>10</sup>

Pese a lo anterior, la principal problemática de los riesgos psicosociales es la dificultad de acreditar primeramente su presencia en el trabajo y, además, que la enfermedad desarrollada en el trabajador tenga su origen exclusivo en dicho riesgo, o en su defecto, el sujeto contaba con antecedentes genéticos o incluso socio-culturales que fomentaron el desarrollo de alguna enfermedad. Lo anterior en virtud de tratarse de cuestiones emocionales o psicosomáticas que pueden o no estar relacionadas con el trabajo.

Debido a lo anterior, algunos países han incluido dentro de sus legislaciones la importancia de la salud en el trabajo. Un claro ejemplo de dicha incorporación es el caso Australiano donde se ha implementado una política de salud laboral en aras de evitar consecuencias en los trabajadores debido a riesgos psicosociales en el trabajo. Al respecto, dentro del libro "Psychosocial Factors at Work in the Asia Pacific"<sup>11</sup> se indica:

Una Nueva Ley Modelo de Trabajo de Seguridad y Salud (WHS) se está promulgando en todos los Estados y territorios australianos (excepto Victoria y Australia Occidental) para armonizar la salud laboral y la ley de seguridad nacional. Dentro de la Ley se incluye que la definición de "salud" incluye la salud física y psicológica.

Pese a lo anterior, subsiste la problemática respecto a los medios de prueba que acrediten la existencia de riesgos psicosociales y la carga probatoria que deben

---

<sup>10</sup> Mendizábal Bermúdez Gabriela y García Carreño Zoraida, "principios y contenido de la seguridad social en la realidad actual de los riesgos de trabajo" en XIX Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, en la ciudad de Buenos Aires del 30 de octubre al 01 de noviembre de 2013.

<sup>11</sup> Traducción personal a partir de: Dollard F. Maureen et al., Psychosocial Factors at Work in the Asia Pacific, Springer, Australia 2014, p. 38

asumir las partes para acreditar dichos riesgos. En el caso español el Instituto Nacional para la Salud e Higiene en el Trabajo ha desarrollado diversas baterías de prueba para acreditar los riesgos psicosociales. Al respecto dentro del libro “salud y trabajo” se indica:

Asimismo, se utilizan métodos de observación sistemática para identificar los riesgos potenciales en un laboratorio, el INSHT ha utilizado como técnicas de análisis de riesgo el método “Hazop- Hazard and operability analysis (análisis de peligros y modos de operación) y el método del árbol de fallos y errores, para valorar cuantitativa y cualitativamente los distintos riesgos profesionales; también la evaluación matemática basada en “la magnitud del riesgo”, para estimar el peligro relativo causado por cada tipo de riesgo.<sup>12</sup>

Lo anterior resulta de suma importancia porque actualmente en algunos países corresponde al trabajador acreditar la existencia de los riesgos psicosociales lo cual atenta en contra de sus derechos fundamentales, pues respecto al patrón, el trabajador se encuentra en clara desventaja. En México, la primera sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación recientemente emitió un criterio de jurisprudencia bajo el rubro: ACOSO LABORAL (MOBBING). CARGA PROBATORIA CUANDO SE DEMANDA LA INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL EN LA VÍA CIVIL<sup>13</sup> donde la Corte establece que cuando la persona que ha sufrido el acoso laboral (mobbing) opte por demandar el pago de una indemnización por daño moral, está obligada a demostrar los elementos propios de esa acción en la vía civil, con la carga de probar los siguientes elementos:

a) El objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente al demandante, con miras a excluirlo de la organización o satisfacer la necesidad, por parte del hostigador, de agredir, controlar y destruir,

---

<sup>12</sup> Boada Grau Joan y Ficapal cusi Pilar, Salud y Trabajo, UOC, Barcelona 2012, p.55

<sup>13</sup> Semanario Judicial de la Federación, décima época, tomo I, julio 2014, p. 137

- b) Que esa agresividad o el hostigamiento laboral ocurra, bien entre compañeros del ambiente del trabajo, o por parte de sus superiores jerárquicos;
- c) Que esas conductas se hayan presentado sistemáticamente, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles, pues un acto aislado no puede constituir acoso; y
- d) Que la dinámica en la conducta hostil se desarrolle según los hechos relevantes descritos en la demanda.

Debe especificarse que el criterio antes descrito hace referencia únicamente al acoso laboral o *mobbing* y no así a otros tipos de riesgos psicosociales en el trabajo. Así mismo, dicho criterio no constituye jurisprudencia y por tanto no resulta vinculante, sin embargo, si se considera un criterio orientador que permite deducir que la presencia de los riesgos psicosociales en las fuentes de trabajo es cada vez más común.

Ahora bien, no debe dejarse de lado que el criterio antes citado es una clara contravención a los principios de convencionalidad de la norma y pro persona, recientemente incluidos en nuestra Constitución y en perjuicio de los trabajadores. En efecto, se considera que la carga probatoria de la afectación a los trabajadores no puede estar sujeta a que estos la acrediten al tener una clara desventaja con la parte patronal, máxime cuando en el caso específico de los riesgos psicosociales, tal situación sería prácticamente imposible de demostrar al no existir parámetros sobre los cuales medir la afectación a la salud psicológica de las víctimas.

**Lo anterior cobra mayor relevancia ante la dificultad de acreditar que una enfermedad o padecimiento son producto de la relación laboral. Máxime que, al tratarse de padecimientos, en su mayoría de índole psicológico, resulta aún más compleja la acreditación de este tipo de riesgos. Cabe precisar, que en el sistema jurídico mexicano, es imprescindible la acreditación de una afectación para obtener cualquier tipo de indemnización.**

Con lo anterior nace la siguiente interrogante: ¿A través de qué medios jurídico-procesales debe protegerse debidamente la salud mental de los trabajadores en México?

## 1. SALUD MENTAL EN EL TRABAJO

Es importante hacer énfasis en que, la presente investigación tiene como intención hacer un estudio multidisciplinario de los riesgos psicosociales en el trabajo, sin perder de vista que, la intención final es realizar una aportación jurídica. Esto nos obliga a indagar si desde un área diferente al Derecho los riesgos psicosociales son considerados como la consecuencia de las condiciones laborales. De ahí que primeramente debamos saber qué es la salud mental y su relación con el trabajo.

Raúl Rocha Romero realiza un análisis entre el trabajo y la salud mental dentro del libro “salud mental y trabajo”, manifestando lo siguiente:

El trabajo es la actividad que el hombre realiza para transformar la naturaleza en los bienes necesarios para su subsistencia, lo que a la postre nos ha permitido, a lo largo de la historia humanizarnos. Pero no solo es fuente de riquezas materiales, sino también espirituales porque forma parte muy importante del sentido que le asignan individuos a sus propias vidas. Sin embargo, debido a las características inherentes a la producción capitalista de mercancías, el trabajo se ha convertido en una actividad enajenada y enajenante, además de ser una fuente generadora de enfermedades y alteraciones psíquicas así como de expresiones de la alienación de los sujetos.<sup>14</sup>

Debe precisarse que no pretendemos incluir en cualquier actividad laboral la necesaria presencia de un riesgo psicosocial, entendemos que los trabajadores por su naturaleza están sometidos a cargas de trabajo, sin embargo, el problema reside cuando estas son excesivas y las condiciones laborales no son adecuadas para las personas. Al respecto, Elvia Luz González Muñoz señala:

---

<sup>14</sup> Codo Wanderley, Salud Mental y Trabajo, editores plaza y Valdez, Madrid 2007, p. 10-11

Desde el punto de vista ergonómico, los individuos, al realizar cualquier actividad laboral, se ven obligados a tolerar una carga de trabajo, sea esta física o mental. La carga de trabajo física está constituida por los requerimientos biomecánicos, fisiológicos y calóricos impuesta por la tarea a las personas; en tanto, la carga de trabajo mental está constituida por los requerimientos de procesamiento cognoscitivo inherentes a la tarea para su adecuada realización.

15

Dicho lo anterior, consideramos que existe una clara relación entre el trabajo y la salud mental, sin embargo, durante el desarrollo de la presente investigación hemos encontrado que algunos autores confunden el concepto de salud mental con higiene mental, por ello consideramos que es importante distinguir entre estos dos conceptos y para lo cual citamos la distinción que realiza Socorro Rodríguez Aragonés quien indica:

Conviene aclarar que el término higiene, se refiere principalmente a aquellas actividades cuyo objetivo principal es hacer prevención, en el sentido de evitar la enfermedad y conservar la salud. El concepto de salud mental, por su parte, se refiere no al simple prevenir y luchar contra la enfermedad; este concepto va más allá y se refiere a lo positivo, al crecimiento, al desarrollo, al bienestar, a la tolerancia y a la aceptación.

Para Mabel Vargas M. “la salud mental es lograr un estado de completo bienestar físico, mental, social y espiritual”.<sup>16</sup> Dentro del libro Salud Mental y Malestar Subjetivo los autores señalan: [...] el término salud mental ya no se delimita solo por una versión psicologista de lo “psíquico”, sino que además incluye otras

---

<sup>15</sup> Gonzalez Muñoz Elvia Luz, diferencias de género en la relación entre la carga de trabajo mental y el estrés laboral en Arias Galicia Fernando y Juárez García Arturo (coordinadores), agotamiento profesional y estrés, hallazgos desde México y otros países latinoamericanos, editorial Miguel Ángel Porrúa, México 2012, p. 513

<sup>16</sup> Michel I. Ruth et. al., cómo lograr salud mental y manejar el estrés, editorial san pablo, Colombia 2006, p. 12



variables como: calidad de vida, distribución de renta, capacidad de ciudadanía, entre otras.<sup>17</sup>

Lo anterior nos permite proponer como concepto propio de salud mental: **“el conjunto de emociones, estilo de vida y condiciones de trabajo, que le permiten a las personas sentirse emocional y físicamente tranquilas y que les permite tener una vida digna.**

Ahora bien, el Estado a través de los sistemas de seguridad social debe contribuir a que las personas tengan una salud mental efectiva y puedan hacer efectivos sus derechos.

## **1.1 LA PROTECCION DE LOS RIESGOS DE TRABAJO POR LA SEGURIDAD SOCIAL**

El concepto de riesgo debemos identificarlo como la posibilidad de perder, pero diferenciando entre el llamado riesgo especulativo, que puede dar como resultado un efecto favorable –ganancia- o un efecto desfavorable –pérdida-, y el riesgo puro que solo puede dar como resultado un efecto adverso o no –perder o no perder-.<sup>18</sup>

El riesgo puede ser definido como la posibilidad de que se produzca un evento dañoso o generador de una necesidad económica. El primero de los elementos del riesgo es, por tanto, la posibilidad.<sup>19</sup>

Tradicionalmente el estudio de la seguridad en el trabajo se ha encargado de estudiar a los riesgos o factores en el trabajo. De acuerdo a Adolfo Rodellar Lisa, los factores de riesgo se definen como: “aquellas situaciones o condiciones de trabajo que pueden perjudicar la salud.”<sup>20</sup>

---

<sup>17</sup> Chávez Hernández Ana María et. al., Salud Mental y Malestar Subjetivo”, editorial manantial, Buenos Aires 2012, p.10

<sup>18</sup> Rodellar Lisa Adolfo, Seguridad e higiene en el trabajo, editorial marcombo, España 1988, P.9

<sup>19</sup> Gutierrez Glisanz Javier, el riesgo en el seguro de responsabilidad civil de los auditores de cuentas, editorial Wolters kluwer, España 2007, p.49

<sup>20</sup> Prevención de riesgos laborales en empresas de perfumería y cosmeteria, editorial vértice, segunda edición, España 2011, p.14

Por su parte, la Ley Federal del trabajo define a los riesgos de trabajo como “los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.”<sup>21</sup>

La doctrina coincide también en la clasificación de los riesgos de trabajo en accidentes y enfermedades. Sin embargo, en la actualidad no podemos quedarnos únicamente con la clasificación mencionada, este panorama debe ampliarse para considerar las afectaciones psicológicas en los trabajadores.

Respecto a accidente de trabajo, José María Cortes Díaz la define como: “forma de siniestro que acaece en relación directa o indirecta con el trabajo, ocasionados por la agresión inesperada y violenta del medio.”<sup>22</sup>

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo en México señala que se entiende por accidente de trabajo: “toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.”<sup>23</sup>

Cabe precisar que a la definición anterior, el legislador mexicano agrega que se consideran incluidos los accidentes que se susciten al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio a su lugar de trabajo y de éste a aquél.

Siguiendo entonces con la clasificación de los riesgos de trabajo y en relación a las enfermedades de trabajo, Diego González Maestre indica: “la enfermedad profesional consiste en el deterioro lento de la salud del trabajador, producido por una exposición continuada a lo largo del tiempo a determinados contaminantes presentes en el ambiente de trabajo.”<sup>24</sup>

El legislador mexicano define también a las enfermedades de trabajo como: “todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios”.<sup>25</sup> Sin embargo, consideramos que esta definición es

---

<sup>21</sup> Ley Federal del Trabajo

<sup>22</sup> Cortes Díaz José María, Seguridad e higiene en el trabajo, editorial Tébar, novena edición, Madrid 2007, P.39

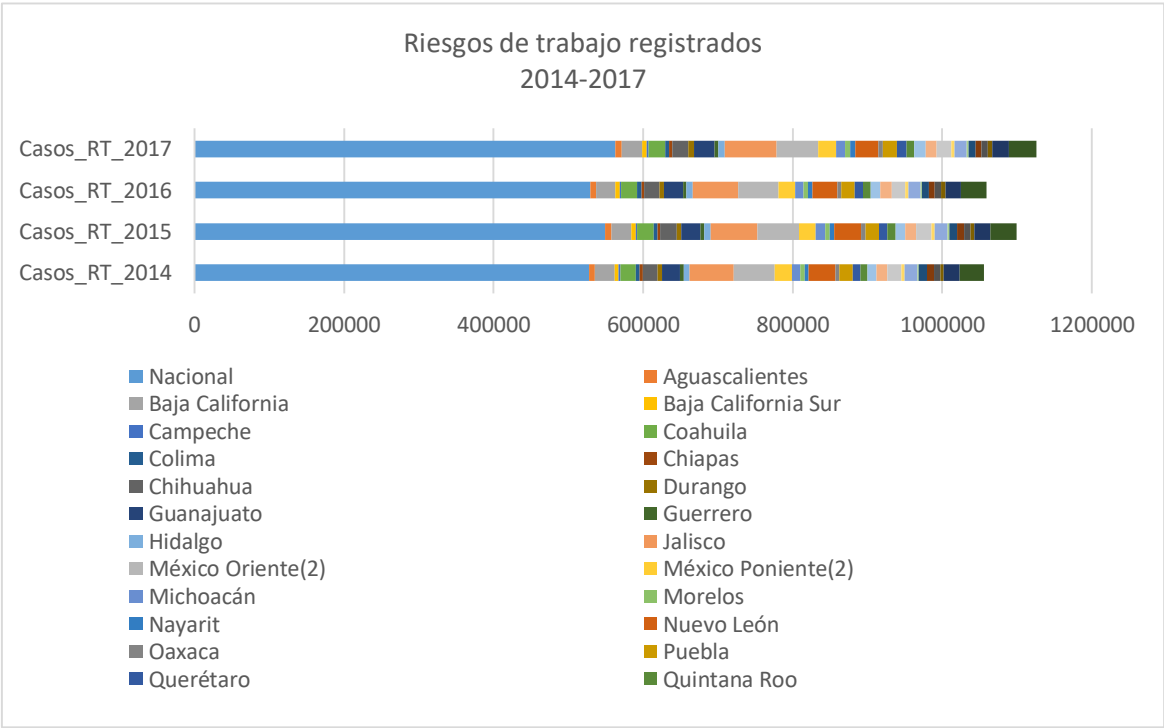
<sup>23</sup> Ibidem Nota 18 artículo 474

<sup>24</sup> González Maestre Diego, et. al., Manual para el técnico en prevención de riesgos laborales, quinta edición, editorial FC, Madrid 2006, p.583

<sup>25</sup> Ibidem Nota 18 artículo 475

ambigua porque no especifica si dentro de las causas patológicas contempla aquéllas que tengan repercusión en el estado emocional de las personas.

De acuerdo al Instituto Mexicano del Seguro Social, la incidencia de riesgos de trabajo en las fuentes laborales ha ido en incremento en los últimos años. En efecto, en comparativa con los riesgos de trabajo reportados y sobre los cuales existe un antecedente, a nivel nacional, se registraron 56,2849 casos en 2017 respecto a los 52,7844 casos reportados en 2014. Ahora bien, respecto a las entidades federativas con mayor número de casos, resaltan en el año 2017 Guadalajara con 69,596 casos, Ciudad de México con 55,710 en el oriente y con 36721 en el sur, mientras que Nuevo León registró 31, 479 casos. A efecto de ilustrar mejor lo anterior se muestra la siguiente gráfica:



Fuente: Memoria Estadística, Capítulo "Riesgos de Trabajo"

Ahora bien, a lo anterior debe agregarse que estos riesgos de trabajo registrados solo son una muestra de aquellos patrones que así lo reportaron, sin embargo, México es un país donde la informalidad se encuentra presente en muchas de las relaciones laborales. Sin embargo, el incremento en la presencia de riesgos de trabajo es indiscutible.

Por otra parte, los riesgos de trabajo aquí registrados solo son aquellos que la norma aún contempla, dejándose de lado, desde luego, aquellas situaciones en las que aun en presencia de enfermedades ocasionadas por factores de riesgos, aún no pueden ser consideradas como tal debido a su falta de regulación. De ahí la necesidad regularlos pues cada vez se presentan con mayor frecuencia, dejando en estado de indefensión a los trabajadores que desarrollan algún trastorno mental como consecuencia del ejercicio de su profesión.

Bajo nuestra perspectiva la salud mental se encuentra íntimamente ligada al derecho del trabajo y por ello creemos que el Derecho Humano a la salud no puede considerarse asequible en México hasta en tanto nuestro ordenamiento jurídico superior y la Ley Federal trabajo incluyan los factores de riesgo emergentes del trabajo en su contenido, las enfermedades físicas o psicológicas generadas a consecuencia de dichos factores, así como su prevención y en su caso, las medidas para hacer asequible los derechos humanos de la clase trabajadora en materia de salud mental.

## **1.2 DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL Y SUS MECANISMOS DE PROTECCIÓN ANTE EL ESTADO GARANTISTA**

De acuerdo a la reforma constitucional que entró en vigor en el mes de junio de 2011, el Estado mexicano tiene la obligación de respetar no solo nuestro ordenamiento jurídico superior sino además los tratados internacionales que en materia de derechos humanos o que en su texto protejan un derecho fundamental y que hayan sido suscritos y ratificados por nuestro país.

Esto es muy trascendente porque aún y cuando podríamos hablar de un Estado fallido de Derecho, el solo hecho de adecuar el texto constitucional a la realidad e incorporar los derechos sustantivos al artículo primero de la Carta Magna, sitúa a México a la vanguardia en materia de derecho y protección de las prerrogativas fundamentales de las personas.

La protección de los derechos humanos a nivel internacional no ha tenido un camino sencillo, menos aún en Latinoamérica.

La evolución que se observa en el contenido de los derechos proclamados en las sucesivas declaraciones de derechos, ha conducido a hablar de la existencia de generaciones de derechos. La primera, conformada por los derechos individuales, o civiles y políticos; la segunda, por los derechos sociales o económicos, sociales y culturales; y la tercera por los derechos de solidaridad (a la paz, al desarrollo, a la autodeterminación de los pueblos, al ambiente sano, etc.).<sup>26</sup>

Gracias a la incorporación de los derechos humanos en los tratados internacionales, se ha logrado un gran avance en materia de seguridad jurídica. Uno de los diversos tratados suscritos por México es el Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales.<sup>27</sup>

[...] Los derechos económicos, sociales y culturales, también llamados para abreviar derechos sociales, su reconocimiento y garantía jurídica, es una de las preocupaciones iusfilosóficas actuales, como una reflexión central de la teoría de la justicia en la amplitud histórica que hoy le corresponde.<sup>28</sup>

Los Derechos económicos, sociales y culturales (DESC por sus siglas) abarcan: a) El derecho a la salud; b) El derecho a la educación; c) El derecho a la alimentación; d) El derecho a una vivienda digna.<sup>29</sup>

Consideramos que esta lista desde luego es corta respecto a los derechos emergentes, pues inclusive debe hacerse notar que existe una clara diferencia entre el derecho a la salud y el derecho al acceso a la salud. Esto es importante debido a la necesidad de otorgarle a las personas la posibilidad de hacer efectivo su derecho a la salud a través de instituciones asequibles, porque sin lo anterior no podría hablarse de un derecho realmente efectivo.

A diferencia de los derechos civiles y políticos referidos al hombre abstracto, sin atributos, el titular de los derechos sociales es el ser humano real, el hombre

---

<sup>26</sup> Casal H. Jesús María, Los derechos humanos y su protección, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas 2008, p.24

<sup>27</sup> Cfr. Estados Unidos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Oficina del alto comisionado para los derechos humanos, 16 de diciembre de 1966.

<sup>28</sup> Vicente Jiménez Teresa, La exigibilidad de los derechos sociales, Universidad de Valencia, España 2006, P.9

<sup>29</sup> Mazzocco Ignacio, la noble igualdad, editorial Penguin Random House, Argentina 2013, p.

empírico. Los derechos civiles y políticos proponen una imagen abstracta del hombre, su titularidad pertenece a un ser humano atemporal y supraespacial. Sin embargo, los derechos sociales son los derechos de hombres y mujeres de carne y hueso, del ser humano con atributos, del hombre situado.<sup>30</sup>

La justiciabilidad de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales tiene un largo camino que recorrer. Son muy pocas las sentencias a través de las cuales se ha garantizado estos derechos. De ellas destacan casos sobre el derecho a la salud y algunos más sobre el derecho a la seguridad social y el derecho a la información medioambiental.<sup>31</sup>

En el marco de la organización de las Naciones Unidas, los Derechos económicos, sociales y culturales, son protegidos por el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (documento que integra la Carta Internacional de Derechos Humanos, junto con la Declaración Universal, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y sus protocolos facultativos), pues establecen que la libertad, la justicia y la paz del mundo tienen como base el reconocimiento de la dignidad de los seres humanos y de sus derechos iguales e inalienables [...] <sup>32</sup>

Ahora bien, la forma en que el Estado protege los derechos económicos, sociales y culturales, es precisamente a través de diversos mecanismos de derecho o garantías constitucionales. A través de estos medios de protección, se busca que el ciudadano pueda exigir al Estado el respeto de sus derechos. Pese lo anterior, es importante que primeramente entendamos qué es el garantismo.

---

<sup>30</sup> PECES-BARBA MARTÍNEZ G.: Derechos sociales y positivismo jurídico, Instituto de Derechos Humanos “Bartolomé de las Casas” de la Universidad Carlos III de Madrid, Dykinson, 1999, p. 142 apud Ansuátegui Roig Francisco Javier y Lopez Calera Nicolás María, una discusión sobre Derechos Colectivos, Dykinson, España 2001 p. 197

<sup>31</sup> Silva Meza Juan N., “¿hay Justicia para los Derechos Económicos, Sociales y culturales?” en Cervantes Alcayde Magdalena et. al. (coords.), Debate abierto a propósito de la reforma constitucional en materia de derechos humanos, México, 2014, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Universidad Nacional Autónoma de México e Instituto de Investigaciones Jurídicas p.23

<sup>32</sup> Decanini Paulino, En busca de la ciudad dinámica, LID editorial, México 2015 disponible en <https://books.google.com.mx/books?id=okmoCgAAQBAJ&pg=PT1&dq=en+busca+de+la+ciudad+din%C3%A1mica&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjlrOKIlyrnJAhUGKCYKHfTyBcEQ6AEIGjAA#v=onepage&q=inalienables&f=false> fecha de consulta 10 de octubre de 2015

El garantismo se refleja en dos órdenes que merecen diferenciarse, un orden formal y otro material. El material consiste en la vinculación del legislador al contenido material de la constitución [...] Se refleja también en la habilitación de causas participativas que hagan posible la expresión de las minorías en la determinación de las políticas normativas de los poderes públicos. Esto último es el orden formal del garantismo constitucional.<sup>33</sup>

Según el tipo de derechos para cuya protección se establecen las “garantías”, es decir, las técnicas idóneas para asegurar su efectiva tutela o satisfacción, pueden distinguirse aún diversos tipos o significados de garantismo. Se habla así de garantismo patrimonial para designar el sistema de garantías que tutelan el derecho de propiedad y el resto de derechos patrimoniales; de garantismo liberal, y específicamente penal, para designar las técnicas establecidas para la defensa de los derechos de libertad, sobre todo la libertad personal, frente a intervenciones policiales o judiciales arbitrarias; de garantismo social para designar el conjunto de garantías, todavía bastante escasas e imperfectas, encaminadas a satisfacer los derechos sociales, como los derechos a la salud, a la educación, al trabajo, etcétera.<sup>34</sup>

En el caso en particular, el garantismo social es parte fundamental del desarrollo de nuestra investigación porque existen derechos contemplados en nuestra constitución que deben ser respetados por todas las autoridades en el ámbito de sus respectivas consecuencias.

En efecto, los derechos humanos o derechos fundamentales son pieza fundamental del garantismo. Al respecto, Angélica Cuellar Vázquez señala: “En el garantismo se exaltan y priorizan los derechos fundamentales, establecidos en las constituciones estatales y en declaraciones internacionales. El activismo judicial se

---

<sup>33</sup> Balaguer Callejon Francisco (coord.), “ordenamientos jurídicos y fuentes de derecho” en Introducción al Derecho Constitucional, editorial tecnos, España, 2013 disponible en [https://books.google.com.mx/books?id=OG2UBQAAQBAJ&pg=PT310&dq=introducci%C3%B3n+al+derecho+constitucional+Balaguer+callejon&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj\\_yp22z7nJAhXL4CYKHUdQBSEQ6AEIHTAA#v=onepage&q=garantismo&f=false](https://books.google.com.mx/books?id=OG2UBQAAQBAJ&pg=PT310&dq=introducci%C3%B3n+al+derecho+constitucional+Balaguer+callejon&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj_yp22z7nJAhXL4CYKHUdQBSEQ6AEIHTAA#v=onepage&q=garantismo&f=false) fecha de consulta 10 de octubre de 2015

<sup>34</sup> Ferrajoli Luigi, Garantismo Penal, UNAM, México, 2006, p. 10

refiere al protagonismo de los jueces. Sugiere mayor libertad en las decisiones judiciales de las que normalmente permitiría el estricto apego a la Ley”.<sup>35</sup>

A través del establecimiento de figuras jurídicas como el juicio de amparo, el estado busca proteger los derechos fundamentales de las personas. Estos mecanismos de derecho pretenden proteger a los ciudadanos de posibles arbitrariedades ocasionadas por las autoridades, su finalidad última es precisamente el apago al sistema de derechos humanos universales.

Giovanni Gutierrez Gómez señala: “En este sentido, se estima, que encuentra mayor realce y actualidad la teoría garantista del derecho, pues incluye o insinúa la teleología que se propone dicha teoría, con vocación a un sistema de derechos humanos universales, que impregna el propósito del concepto del derecho y sus fuentes mismas.”<sup>36</sup>

De esta manera, no solamente se trata de los mecanismos o las garantías que la norma establezca, sino que, gracias a que las autoridades han sido facultadas para velar por el cumplimiento de la Constitución y los tratados internacionales, éstas pueden ejercer un control de constitucionalidad a través de los diversos mecanismos que la propia norma establece, lo cual genera una protección mucho más amplia para los ciudadanos.

México ha suscrito diversos convenios internacionales en materia de trabajo y seguridad social ante la Organización Internacional del Trabajo, específicamente el convenio número 138 sobre la edad mínima recientemente ratificado por nuestro país.<sup>37</sup> Algunos de los convenios que tienen relación los riesgos psicosociales son el convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores de 1981 y el convenio 161 sobre los servicios de salud en el trabajo de 1985.

---

<sup>35</sup> Cuellar Vazquez Angelica, “la facultad de investigación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. El limbo jurídico” en Guillen Diana y Monsiváis Carrillo Alejandro (coordinadores), *La representación política de cara al futuro*, Colegio de la Frontera del Norte, México 2014.

<sup>36</sup> Gutierrez Gómez Giovanni Yair, *Estado Social de Derecho o Estado Garantista y el mito de la Responsabilidad extracontractual de los entes jurídicos*, editorial palibrio, Colombia 2014, P. 17

<sup>37</sup> Cfr. Suiza, Convenio 138 sobre la edad mínima, Organización Internacional del Trabajo, 19 de junio de 1976.



En el ámbito interno la Ley Federal del Trabajo ha sufrido diversas modificaciones tendientes a contemplar de forma más específica el trabajo digno de las personas, la flexibilidad laboral e inclusive –aunque de forma poco específica- la regulación de algunos riesgos de trabajo emergentes.

Pese a lo anterior, consideramos necesario que dentro de la legislación laboral se reconozcan los factores emergentes de trabajo, físicos y psicosociales y se contemplen como riesgos de trabajo. Lo anterior es así porque de esta manera podrá garantizarse el trabajo digno de las personas, solo respecto a las condiciones que estos presenten en su fuente laboral y que forma parte de la prevención de los nuevos riesgos de trabajo, sino también respecto a la regulación de la forma en que deben acreditarse en juicio la existencia –como consecuencia del trabajo- de riesgos de emergentes de trabajo.

Consideramos que con la inclusión de los factores emergentes de trabajo y su regulación como riesgos de trabajo dentro de la Ley Federal del Trabajo así como dentro de las normas de seguridad social, se daría cumplimiento al contenido de los artículos 4<sup>o</sup><sup>38</sup> y 5<sup>o</sup><sup>39</sup> de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Lo anterior es así porque el derecho a la salud y al acceso a los servicios de salud, así como el trabajo digno convergen en un solo punto, la dignidad humana. Al respecto, Silvia Basteiro Tejedor señala: “el respeto por la dignidad humana es el elemento esencial de la salud y el bienestar de cualquier persona.”<sup>40</sup>

### **1.2.1 EL NEOCONSTITUCIONALISMO COMO TENDENCIA DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES**

Sin duda alguna el Derecho Social ha tenido una evolución significativa en el mundo. Los sectores vulnerables de la sociedad han tenido un protagonismo recientemente en el ámbito del Derecho, lo cual ha provocado que instituciones de Derecho Internacional emitan recomendaciones tendientes a la protección de los

---

<sup>38</sup> Op. cit. Nota 1

<sup>39</sup> Op. cit. Nota 2

<sup>40</sup> Basteiro Tejedor Silvia, los derechos humanos y el derecho a la salud en Estébanez Pilar (coordinadora) Exclusión social y salud: balance y perspectivas, editorial Icaria, España, 2002, p.214

Derechos Humanos de las personas y en específico de aquellas que por su condición se encuentran en desventaja del resto de la sociedad.

Rolando Murgas Torraza señala respecto al neoconstitucionalismo social lo siguiente:

Es obvia la existencia de un **NUEVO CONSTITUCIONALISMO**, que ha dado lugar a constituciones en las cuales los derechos fundamentales son más extendidos y son de exigibilidad directa; al llamado Estado social de derecho; la supremacía de los convenios internacionales sobre derechos humanos; la jurisprudencia constitucional como fuente integradora de la efectividad de los derechos fundamentales; mayor reglamentarismo constitucional.<sup>41</sup>

Esta evolución del Derecho Social se ha visto reflejada en las reformas constitucionales del Estado Mexicano, específicamente en el artículo 1º Constitucional en el año 2011. Por ello, y debido a la incorporación de los derechos humanos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las normas secundarias no pueden ser interpretadas de la misma manera en que se venían interpretando. Lo anterior partiendo además de la consideración que, de acuerdo al texto constitucional, no solamente es éste el que debe respetarse sino además los tratados internacionales que México ha suscrito.

Para el jurista español Luis Prieto Sanchís: el neoconstitucionalismo, constitucionalismo contemporáneo o, a veces también, constitucionalismo a secas son expresiones o rúbricas de uso cada día más difundido y que se aplican de un modo un tanto confuso para aludir a distintos aspectos de una presuntamente nueva cultura jurídica.<sup>42</sup>

Por otra parte, Esiquio Emmanuel Sanchez Herrera indica:

---

<sup>41</sup> Murgas Torraza Rolando, "el constitucionalismo social" en 1er Congreso Internacional de Derecho Constitucional del trabajo, en la ciudad de República Dominicana del 20 al 23 de noviembre de 2013.

<sup>42</sup> Prieto Sanchis Luis, neoconstitucionalismo y ponderación judicial, Universidad Castilla de la Mancha, España 2014, disponible en [https://www.uam.es/otros/afduam/pdf/5/6900111\(201-228\).pdf](https://www.uam.es/otros/afduam/pdf/5/6900111(201-228).pdf) fecha de consulta 10 de octubre de 2015

El estado constitucional de Derecho parte de la base de que la Constitución encarna un proyecto político y axiológico bien concebido y articulado que no se limita simplemente a fijar reglas de juego, sino que ante todo participa dinámicamente en la adopción de decisiones que sirven como garantía jurisdiccional; por tanto, además de presentar un fuerte contenido normativo, la Constitución es garantía jurisdiccional que condiciona las decisiones de la mayoría de los ciudadanos en procura de la realización de sus derechos fundamentales.<sup>43</sup>

Consideramos que a diferencia de la teoría garantista, el neo constitucionalismo tiene un enfoque mucho más profundo, al otorgarle al Ordenamiento Jurídico Superior del Estado las bases para el establecimiento de los derechos fundamentales de las personas, los cuales deben prevalecer por sobre todas las cosas.

Por su parte, Viridiana Molinares Hassan manifiesta al respecto:

Muchos autores han estudiado los fundamentos del constitucionalismo contemporáneo, entendido como el fenómeno surgido desde mediados del siglo XX, específicamente luego de la superación de los totalitarismos europeos y finalizada la segunda guerra mundial que se caracteriza por: supremacía y rigidez constitucional; control de constitucionalidad de las leyes; primacía de los derechos humanos de forma tal que el poder y la estructura del Estado se justifican en ellos; y superación del estado legislativo del modelo francés por el estado constitucional, según el cual en la norma constitucional se establecen los límites a todos los poderes públicos.<sup>44</sup>

Se trata de un enfoque más profundo, en el neoconstitucionalismo las reglas están por debajo de los principios. Al respecto, dentro del libro Teoría Constitucional

---

<sup>43</sup> Sánchez Herrera Esiquio Emmanuel, Derecho Penal Constitucional, Universidad Externado de Colombia, Colombia 2015, P. 15

<sup>44</sup> Molinares Hassan Viridiana, Notas sobre constitución, organización del Estado y derechos humanos, Universidad del Norte, Colombia 2011, P.23

encontramos: “La constitución es norma suprema que vincula todos los poderes públicos no solo en sus reglas, sino en sus principios, valores y derechos fundamentales. Más aún, una de las características del neoconstitucionalismo es que los principios predominan sobre las reglas”.<sup>45</sup>

El neoconstitucionalismo sustenta la tesis de que existe una especificidad de interpretación constitucional en relación a los demás materiales normativos. Es una consecuencia de adoptar el modelo “prescriptivo” de la Constitución”, concebida como una norma.<sup>46</sup>

Lo anterior, tiene razón de ser en la importancia que los derechos humanos tienen en un estado de Derecho. Las personas deben tener plena certeza que sus derechos no solamente se encuentran reconocidos por el máximo ordenamiento legal sino que además existen mecanismos de protección para hacerlos efectivos.

Bajo la perspectiva anterior, consideramos que existe una correlación íntima entre el nuevo constitucionalismo y los derechos sociales. Al respecto, cabe citar la aportación del Dr. Rodolfo Arango, quien señala respecto al constitucionalismo social en Latinoamérica lo siguiente:

“Es así como mientras los derechos sociales están garantizados a nivel legislativo en el mundo desarrollado y no merecen por lo general de consagración constitucional, en el Sur se reconoce a los derechos sociales -alimentación, salud, educación, vivienda, trabajo, seguridad social- estatus de derechos fundamentales, aun sin su desarrollo legal es precario o inexistente.”<sup>47</sup>

---

<sup>45</sup> Naranjo Mesa Vladimiro et. al., Teoría constitucional , Universidad del Rosario, Colombia 2006, P. 74

<sup>46</sup> Belloso Martin Nuria, el estado constitucional a debate ¿eclipse o fortalecimiento de los Derechos Humanos? en “el horizonte constitucional” editorial Dykinson, España 2014

<sup>47</sup> Arango Rodolfo, Constitucionalismo Social Latinoamericano en Ferrer Mac-Gregor Poisot Eduardo (et. al.), La justicia Constitucional y su internacionalización ¿Hacia un *Ius Constitutionale commune* en América Latina? UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas: Max-Planck-Institut Für Ausländisches Öffentliches Recht und Völkerrecht: Instituto Iberoamericano de Derecho Constitucional, México 2010 p. 4

El autor además deduce que existe una paradoja en el ámbito de la protección de los derechos sociales, porque mientras que en Europa este tipo de derechos tiene una mayor realización, hay poco interés por consagrarlos en la Constitución. Situación contraria a la que acontece en Latinoamérica donde a pesar de que los derechos sociales tienen un mayor reconocimiento constitucional, menor es su protección.

En razón de lo anterior, consideramos entonces que el nuevo constitucionalismo al establecer mecanismos de protección enfocados a las facultades de los administradores de justicia, el alcance de esta protección está íntimamente relacionado con los derechos sociales. De ahí que bajo nuestra perspectiva deba hablarse de un nuevo derecho constitucional social. Es decir, el neoconstitucionalismo no debe tener un ámbito de aplicación individual porque cuando se habla de derechos humanos, éstos incluyen desde luego no solo prerrogativas para la persona por si misma sino también sus realidades sociales. Al respecto Enrique Evans de la Cuadra sostiene:

Hay otras realidades sociales, además del individuo, que merecen la protección del constituyente, como la familia, los derechos del trabajador a la remuneración digna, al esparcimiento, a la previsión, a la seguridad social, etc. Por ello, el constitucionalismo contemporáneo reúne los derechos individuales y sociales para hablar de derechos humanos.<sup>48</sup>

Por lo antes mencionado, en la presente investigación, utilizaremos la teoría del neoconstitucionalismo al considerar que las figuras jurídicas que la componen, es decir, los principios sobre los cuales se erige, pueden aportar mucho en el tema de abordamos debido a la interpretación de la norma a través del principio *pro homine*, de convencionalidad de la norma y de ponderación de derechos en aplicación a los derechos sociales, específicamente aquellos que protegen a los trabajadores.

---

<sup>48</sup> Evans de la Cuadra Enrique, Teoría Constitucional: elementos de ciencia política contemporánea, , Ediciones Nueva Universidad, USA 1972, p. 73

Estos principios cobran especial relevancia en materia del Derecho a la salud y acceso a la salud de los trabajadores en materia de riesgos de trabajo psicosociales.

En efecto, al hablar de derechos humanos y de conformidad con el neoconstitucionalismo social, las normas de los trabajadores deben ser interpretadas de tal forma que no se les deje en estado de indefensión al pertenecer a un sector vulnerable. Pues aún y cuando los trabajadores son representados en algunas ocasiones por grupos sindicales, la realidad es que, la mayor parte de la clase obrera siempre se encontrará en desventaja respecto de la clase patronal, específicamente por la situación socioeconómica que vive México

En razón de lo anterior, a continuación, se estudiarán el control de constitucionalidad y la interpretación constitucional como mecanismo de protección del sistema neoconstitucionalista.

## **1.2.2. CONTROL DE CONSTITUCIONAL E INTERPRETACIÓN CONSTITUCIONAL: MECANISMO DE PROTECCIÓN DEL SISTEMA NEOCONSTITUCIONALISTA**

[...] Para la vigencia real del principio de la supremacía constitucional se hace imprescindible la existencia de algún mecanismo que lo garantice y que permita descalificar los actos o normas que se reputen como contrarios a la constitución.<sup>49</sup>

Para hacer prevalecer los postulados contenidos en la Constitución, sobre toda norma secundaria y acto emanado del Estado, existen algunos sistemas que encomiendan a determinado órgano la facultad de ejercer dicha función. El órgano a quien se encomiende la función de mérito, será el garante del principio de supremacía constitucional.<sup>50</sup>

---

<sup>49</sup> Molero Martín-Salas María del Pilar, et. al; Reflexiones sobre justicia constitucional en Latinoamérica, Universidad de Castilla de la Manche, España 2013,P.40

<sup>50</sup> Flores Cruz Jaime, trabajo relativo al curso de “justicia constitucional: teoría y práctica actual” celebrado en la Universidad de Castilla - la Mancha en Toledo España, España 2006, P.5

El ejercicio del control de constitucionalidad se encuentra en la esencia de la justicia constitucional; por otras muchas misiones que el ordenamiento atribuya a los tribunales, solo la verificación de la regularidad constitucional de la Ley transforma su naturaleza y los convierte en tribunales constitucionales.<sup>51</sup>

El control de constitucionalidad alude a procedimientos que buscan asegurar que se cumplan los preceptos de la Ley Suprema, ya que la misma es de índole jurídica, es decir, que sus disposiciones son mandatos dirigidos a la conducta humana que pueden contravenirse, por lo que será necesario implementar remedios para los actos contrarios a ella. El control constitucional recae más frecuentemente –aunque no únicamente– en leyes parlamentarias, pues el Poder Legislativo es el primordial órgano obligado a cumplir las disposiciones de la Carta Magna.<sup>52</sup>

Existen dos tipos de control de constitucionalidad, el difuso y el concentrado. En el primer caso y en términos generales, el control sobre la constitución puede aplicarlo cualquier órgano o institución mientras que en el segundo supuesto existe únicamente un tribunal u órgano encargado de realizar dicho mecanismo. En México tenemos un sistema mixto porque gracias a la reforma constitucional en materia de derechos humanos, no solamente la Suprema Corte de Justicia de la Nación puede realizar un control de constitucionalidad sino que en términos del artículo 1<sup>o</sup><sup>53</sup> Constitucional también los juzgados del fuero común pueden realizar este tipo de ejercicios.

Lo anterior no es sencillo pues inclusive la propia Corte ha mostrado confusión al momento de determinar hasta qué punto pueden los juzgados del fuero común realizar un control de constitucionalidad y es por ello que la reforma incorporó diversas formas de interpretación de la norma entre ellas el principio *pro persona*, la interpretación conforme y el principio de convencionalidad de la norma.

---

<sup>51</sup> Agudo Zamora Miguel et. al; Manual de Derecho Constitucional, editorial tecnos, España 2013

<sup>52</sup> Ferrer McGregor Eduardo y Sanchez Gil Ruben, Control difuso de constitucionalidad y convencionalidad, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México 2013, P.13

<sup>53</sup> Cfr. Op. Cit. Nota 1

Con la intención de ahondar en este tema a continuación se explica de forma precisa cada una de estas figuras jurídicas.

### **1.2.2.1 PRINCIPIO DE CONVENCIONALIDAD DE LA NORMA**

México pertenece al sistema interamericano de derechos humanos, estamos sometidos a las observaciones de una Comisión Interamericana de Derechos Humanos y debemos acatar las decisiones de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. De esta forma, las disposiciones internas del Estado deben en concordancia con nuestro sistema de derechos humanos.

El control de constitucionalidad consiste en un juicio de comparación entre el SIDH o bloque de convencionalidad y una norma interna (constitución, ley, acto administrativo etc.) de los Estados parte, en orden a establecer su compatibilidad, lo cual se traduce en que estas tengan como fin inmediato o mediato la observancia, garantía y efectividad de los derechos y libertades contenidos en ese corpus juris interamericano que comprende no solamente la convención y otros tratados internacionales, sino también las sentencias, opiniones consultivas y resoluciones de la corte IDH que dan contenido y desarrollo a los primeros.<sup>54</sup>

Para Humberto Nogueira Alcalá el objetivo del control de convencionalidad es determinar si la norma enjuiciada a través de la convención es o no convencional.<sup>55</sup>

La intención reside precisamente en proteger los derechos humanos de las personas, los cuales han sido protegidos a través de tratados internacionales suscritos por México. A últimas fechas, el principio de convencionalidad de la norma ha comenzado a cobrar importancia ante la violación de derechos humanos no solamente cometidos en nuestro país.

---

<sup>54</sup> Hernández Castaño Diana Patricia, legitimidad democrática de la corte interamericana de derechos humanos en el control de la convencionalidad, Universidad externado de Colombia, Colombia 2015, p.44

<sup>55</sup> Nogueira Alcalá Humberto, Los desafíos del control de convencionalidad para los tribunales nacionales, en especial para los tribunales constitucionales en Reflexiones en torno al derecho procesal constitucional, Universidad del Bosque, Colombia 2012, p.28



La Corte Interamericana de Derechos humanos ha establecido sobre el control de convencionalidad de la norma lo siguiente:

La sola existencia de un régimen democrático no garantiza, *per se*, el permanente respeto del derecho internacional, incluyendo al derecho internacional de los derechos humanos, lo cual ha sido así considerado por la propia Carta Democrática Interamericana (...) la protección de los derechos humanos constituye un límite infranqueable a la regla de las mayorías, es decir, a la esfera “susceptible de ser decidido” por parte de las mayorías en instancias democráticas, en las cuales también debe primar, un principio de convencionalidad.<sup>56</sup>

El problema ahora en México es la controversia que ha surgido al intentar dilucidar qué jueces deben aplicar ese principio en atención a las propias controversias internar en la Suprema Corte de Justicia del país.

Como parte esencial del neoconstitucionalismo, el principio de convencionalidad de la norma es una característica esencial de este sistema, pues pretende conceder a las personas la certeza del respeto a los Derechos Humanos contemplados en nuestro ordenamiento jurídico superior. De esta manera, consideramos que el derecho a un trabajo digno, el derecho a la salud y el derecho de acceso a la salud al ser derechos humanos deben ser interpretados con base en el principio de convencionalidad de la norma.

En efecto, de acuerdo al planteamiento anterior la autoridad que administra justicia en materia de seguridad social, debe aplicar aquella norma que más le convenga al justiciable. Así, en el caso de la aplicación de un reglamento que impida que una persona pueda acceder a un derecho en materia de salud mental en el trabajo, deberá aplicarse una norma diversa que, aún y cuando no sea del todo aplicable al caso, si proteja el derecho que pretende garantizarse.

---

<sup>56</sup> Cfr. Rocha Daniel D., Reflexiones sobre justicia constitucional en America Latina, Universidad de Castilla de la Mancha, Madrid P.75

### 1.2.2.2 PRINCIPIO *PRO HOMINE*

El principio *pro homine*, o como preferimos nombrarlo en este escrito *pro persona*, es un criterio hermenéutico que informa todo el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, en virtud del cual se debe acudir a la norma más amplia, o a la interpretación más extensiva, cuando se trata de reconocer derechos protegidos, e inversamente, a la norma o a la interpretación más restringida cuando se trata de establecer restricciones permanentes al ejercicio de los derechos o suspensión extraordinaria. Este principio coincide con el rasgo fundamental del derecho de los derechos humanos, esto es, estar siempre a favor del hombre.<sup>57</sup>

El principio *pro homine* busca una interpretación y protección efectiva de los derechos humanos. Es decir, que no solo se limita en la aplicación de la ley más favorable a la persona. Este principio obliga a una interpretación de los derechos humanos, negando una visión restrictiva de los derechos humanos, que puede negar un derecho sustantivo.<sup>58</sup>

La interpretación conforme es la actividad que consiste en buscar explicaciones de varios textos, por lo menos de dos, que sean compatibles entre sí. En otras palabras, su objetivo consiste en identificar una o más interpretaciones conformes como resultado de dicha acción. La particularidad de la institucionalización del deber de interpretación conforme realizada por la reforma al artículo 1o constitucional radica en la definición del parámetro de la conformidad, es decir, de las normas a las cuales deberán conformarse otras normas. Como la conformidad es conformidad hacia alguna otra cosa, para desarrollar la actividad pertinente siempre será necesario identificar el parámetro respecto del cual se

---

<sup>57</sup> Pinto M., “el principio pro homine. Criterios de hermenéutica y pautas para la regulación de los derechos humanos” en *la aplicación de los tratados de derechos humanos por los tribunales locales*, Buenos Aires, Centro de Estudios Legales y Sociales, CELS, editores del puerto, 1997, p.163  
paul Ramos Castañeda Fabian Andres, *Derecho fundamental de libertad religiosa en el ordenamiento constitucional y jurisprudencial de la República de Colombia: análisis histórico y régimen jurídico*, Ediciones San Damaso, Colombia 2014, P.48

<sup>58</sup> Conde Choque Q’Apaj, “hacia la construcción del pluralismo jurídico entendido como el derecho de acceso a la justicia: una pregunta sobre el tribunal competente” en *cuaderno Deusto de Derechos Humanos : Justicia y formas de participación indígena*, núm. 74, Bilbao 2014, P.27

busca adecuar, ajustar y compatibilizar otro elemento normativo, el significado de otro texto legal.<sup>59</sup>

Cuando se realiza la técnica de la interpretación conforme, el principio *pro persona* orienta la interpretación en la preferencia de la norma más protectora, esto es, indica cuál debería ser la preferencia del intérprete de entre diferentes sentidos posibles. Es decir, cuando el intérprete tiene distintas alternativas de interpretación para hacer compatibles las normas deberá preferir aquella alternativa de interpretación que sea más favorable para el goce y ejercicio de los derechos y libertades reconocidos por la Convención.<sup>60</sup>

Consideramos que, debido a la reforma constitucional de junio de 2011, la interpretación con base en el principio *pro homine* se encuentra aún lejos de garantizar el respeto a los derechos humanos de trabajo digno, derecho a la salud y derecho de acceso a la salud. Principalmente dentro de los juicios laborales donde se ven involucrados los derechos ya mencionados, es difícil encontrar que las autoridades locales y federales realicen este ejercicio de interpretación en favor de la clase trabajadora, pues inclusive nuestro máximo tribunal en el país ha establecido en criterio aislado, que ante la posible existencia de un riesgo de trabajo psicosocial en el trabajo, corresponde al trabajador la carga de la prueba para acreditar su pretensión. Cabe precisar que, este principio constitucional se encuentra claramente por encima del principio procesal de suplencia a favor del trabajador o de oficiosidad que opera en los juicios laborales.

Debido a lo anterior, estamos de acuerdo en la incorporación del principio *pro homine* en nuestro ordenamiento jurídico superior, como parte del neoconstitucionalismo, sin embargo, resaltamos la necesidad de difusión en los organismos públicos del Estado respecto de su definición y aplicación en la vía práctica de los derechos sociales y específicamente en materia de salud mental en el trabajo.

---

<sup>59</sup> Rodríguez Gabriela, et. al., interpretación conforme, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México 2013, p. 26

<sup>60</sup> Ídem. P.8

### 1.2.2.3 PRINCIPIO DE PONDERACIÓN DE DERECHOS

Otro de los principios que forma parte del neoconstitucionalismo, es el de ponderación de derechos. Esta teoría representada principalmente por Robert Alexy se encuentra íntimamente relacionada con el positivismo jurídico. Consideramos que es relevante dentro del presente estudio, porque específicamente en el ámbito del Derecho del Trabajo y del Derecho de la Seguridad Social, existen derechos humanos tendientes a proteger a los sectores vulnerables, sin embargo, en contrapeso, también se encuentran los derechos de la clase patronal.

Al respecto, Rodolfo Arango Rivadeneira señala: “en un sentido amplio del término, ponderación es sinónimo de valoración o discernimiento. En sentido estrecho remite al acto de sopesar o estimar el peso de diferentes elementos. En este segundo sentido, el que usamos aquí en relación con las colisiones entre derechos, principios y otros bienes jurídicos.”<sup>61</sup>

Por su parte, José María Casal H. señala: “Si la Constitución coloca en un mismo rango un conjunto de bienes o intereses jurídicos, el intérprete debe, en principio, tratarlos como tal, por lo que el punto de partida para el análisis es el igual valor de los bienes constitucionalmente amparados.”<sup>62</sup>

Ahora bien, ante un conflicto de derechos, la ponderación exige el estudio del caso concreto para determinar cuál es el principio que se quiere privilegiar, sin que existan órdenes o jerarquías preestablecidas.

Consideramos que el ejercicio de la ponderación de derechos debe ejercerse siempre en beneficio de la clase trabajadora. Esto partiendo de la consideración que, el Estado debe garantizar que las personas cuenten con un trabajo digno, lo que se traduce en condiciones de trabajo que fomenten y garanticen la salud de los trabajadores.

---

<sup>61</sup> Arango Rivadeneira Rodolfo, Ponderación y la Ley de Justicia y Paz, Universidad de los Andes, Colombia 2008, p.116

<sup>62</sup> Casal H. José María, Los Derechos Humanos y su protección, Universidad Católica Andrés Bello, segunda edición, Venezuela, 2008, P.102

A través del ejercicio de la ponderación de derechos, las autoridades laborales deben, en el ámbito de sus competencias, garantizar que los trabajadores puedan hacer efectivos sus derechos laborales, realizando actividades en lugares que cumplan con la normatividad laboral y en condiciones y horarios que les permitan interactuar en diferentes entornos. Es preciso, además, como parte de la responsabilidad de las autoridades laborales, vigilar en todo momento que los trabajadores cuenten con una remuneración digna y lejos de situaciones que compliquen su salud mental.

### **1.3 NUEVAS TENDENCIAS DEL TRABAJO EN LA ERA DE LA GLOBALIZACIÓN**

Como parte de los movimientos sociales a nivel mundial es común encontrar nuevas formas de organización de las personas y de expresión de ideas. Los roles que las personas jugamos en nuestra vida cotidiana nos han llevado a convertirnos en la mayoría de las ocasiones en máquinas humanas de producción. Ello ha ocasionado cambios drásticos en la conducta del ser humano debido precisamente al ritmo de vida que llevamos, así como al exceso de responsabilidades. Uno de los sectores que más ha resentido este cambio ha sido el sector laboral.

En la actualidad, el empleo asalariado solo representa alrededor de la mitad del empleo mundial, proporción que incluso se reduce a cerca del 20% de la fuerza de trabajo en regiones como África subsahariana y Asia meridional. En varias economías avanzadas se ha registrado una tendencia hacia la disminución de la proporción del empleo asalariado, que se aparta de la evolución histórica. En cambio, están creciendo el trabajo por cuenta propia y otras formas de empleo que quedan fuera del ámbito de los acuerdos suscritos tradicionalmente entre los empleadores y los trabajadores asalariados.<sup>63</sup>

La mezcla de puestos de trabajo ahora se inclina más por el trabajo de tiempo parcial y no por el trabajo en la manufactura y la construcción; lo que puede dificultar

---

<sup>63</sup> Perspectivas Sociales y del empleo en el mundo. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra 2015

más que algunos desempleados encuentren empleo de tiempo completo. Por consiguiente, el desempleo seguirá en un nivel alto, incluso a finales de 2016.<sup>64</sup>

La flexibilidad social o laboral, más que referirse al derecho del trabajo en su conjunto, en realidad se refiere a la flexibilidad del mercado de trabajo. En cuanto tal, la atención se ha centrado en el ajuste a las nuevas necesidades a través de mecanismos a través de mecanismos de flexibilidad numérica o “externa” (posibilidad de que los empleadores modifiquen el volumen de su personal) a través de medidas como la incentivación de la contratación temporal o el aligeramiento de las exigencias necesarias para el despido de los trabajadores.<sup>65</sup>

El Dr. Arturo Juárez García ha demostrado que otro factor que se encuentra presente en las actuales relaciones laborales y que desde luego influye en la salud mental de los trabajadores, es la inseguridad laboral. Al respecto, dentro del artículo factores psicosociales relacionados con la salud mental en profesionales de servicios humanos en México se presenta el siguiente resultado:

“Como se observa en los resultados, aunque con correlaciones bajas (de  $r=0.15$  a  $r=0.33$ ), se encontraron asociaciones estadísticas altamente significativas entre los puntajes obtenidos en la escala de salud mental y variables psicosociales laborales (inseguridad laboral) y personales (control emocional y autoeficacia), lo que significa que aquellos profesionales que se encuentran en una situación inestable de empleo, poseen niveles de hostilidad e irritabilidad fuera de su control y creen que no poseen las capacidades para ejecutar ciertos cursos de acción requeridos para manejar efectivamente situaciones en su trabajo, son más vulnerables a las afectaciones en su salud mental”.<sup>66</sup>

Pese a lo anterior, esta modificación en las relaciones laborales también ha tenido ciertas ventajas para los trabajadores, sobre todo aquéllos que por

---

<sup>64</sup> Perspectivas del Empleo de la OCDE 2015

<sup>65</sup> Mercader Jesús, Se busca...El mercado de trabajo en España, Penguin Random House Grupo Editorial España 2014

<sup>66</sup> Juárez García Arturo, factores psicosociales relacionados con la salud mental en profesionales de servicios humanos en México, disponible en <https://www.researchgate.net/publication/237715476>, fecha de consulta 19 de junio de 2018.

cuestiones estudiantiles, de familia e inclusive de distancia no pueden desarrollar su actividad laboral en un lugar y horario fijo.

La flexibilización laboral reclamada en las últimas décadas del siglo XX por los empleadores ha dado un cambio sustancial en las formas de contratación laboral. Pero a la vez, una parte de las personas están interesadas en trabajar desde su domicilio, con lo que consiguen mayor conciliación o simplemente ahorro de tiempos en desplazamientos.<sup>67</sup>

Debido a estos movimientos sociales podemos hablar de la existencia de nuevos riesgos de trabajo. Al respecto y de acuerdo a la oficina Internacional del Trabajo Los riesgos del trabajo nuevos y emergentes pueden ser provocados por la innovación técnica o por el cambio social u organizativo, por ejemplo:

- Nuevas tecnologías y procesos de producción: la nanotecnología o la biotecnología.
- Nuevas condiciones de trabajo: mayores cargas de trabajo, intensificación del trabajo a raíz de los recortes de plantilla, malas condiciones asociadas con la migración por motivos de trabajo, trabajos en la economía informal.
- Nuevas formas de empleo: el empleo independiente, la subcontratación o los contratos temporales.

Gabriela Mendizábal Bermúdez en su libro “El acoso laboral y la seguridad social” señala: La globalización y el empleo informal han hecho que existan más factores que detonen el acoso laboral tales como la contratación temporal, el subempleo, las altas tasas de desempleo, la inestabilidad laboral y en general cualquier factor de la precarización en el trabajo.<sup>68</sup>

De acuerdo a la cita anterior, las nuevas formas de organización laboral han generado la existencia de factores sociales emergentes que causan un problema físico y emocional en las personas como consecuencia de las condiciones de trabajo a que se encuentran sometidos. En efecto, dentro de la investigación citada con anterioridad, la autora acredita a través del estudio de casos, las diversas

---

<sup>67</sup> Lombardero Luis, Trabajar en la era digital, LID editorial, España 2015

<sup>68</sup> Mendizabal Bermudez Gabriela, *El acoso laboral y la seguridad social*, editorial porrúa, México 2013, p.15

consecuencias en la salud de los trabajadores debido a diversos factores desencadenantes de enfermedades físicas y psicológicas en los trabajadores. Entre otros asuntos, la autora reseña como ejemplo de acoso vertical descendente: “los empleados del Dr. Fariz: Juez Argentino” y como ejemplo de acoso vertical ascendente: “suicidio por acoso laboral del trabajador Alemán”.

Ricardo Fernández García señala al respecto: Los grandes cambios demográficos, tecnológicos y económicos acaecidos en las últimas décadas han provocado profundas transformaciones para trabajadores, como empresas que han generado la aparición de riesgos relacionados con la salud mental. En efecto, el estrés, el acoso o el malestar psíquico que sufren muchos trabajadores y trabajadoras son resultado del trabajo y no de un problema individual, de personalidad o que responda a circunstancias personales o familiares concretas de cada trabajador.<sup>69</sup>

Se trata entonces de consecuencias laborales producto de los cambios en la organización del trabajo que se mezclan además con factores de tipo cultural y de identidad.

Por su parte dentro de la ponencia denominada “principios y contenido de la seguridad social en la realidad actual de los riesgos de trabajo” presentada por la Gabriela Mendizábal Bermúdez y Zoraida García Carreño en el XIX Congreso Iberoamericano de Derecho de Trabajo y Seguridad Social, indican que entre los nuevos riesgos de trabajo en el marco de la globalización se encuentran: el acoso laboral, el estrés en el trabajo, el síndrome de desgaste profesional, el acoso sexual en el trabajo y los riesgos derivados de las nuevas tecnologías de la información.<sup>70</sup>

Dentro de la obra *Formación superior en prevención de riesgos laborales* los autores señalan: Se entienden por factores de naturaleza psicosocial aquellos elementos comprendidos dentro de las condiciones de trabajo directamente relacionados con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea,

---

<sup>69</sup> Fernández García Ricardo, *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*, editorial ECU, España 2010, p. 19

<sup>70</sup> Mendizábal Bermúdez Gabriela y García Carreño Zoraida, “Principios y contenido de la seguridad social en la realidad actual de los riesgos de trabajo” en XIX Congreso Iberoamericano de Derecho de Trabajo y Seguridad Social en la ciudad de Buenos Aires Argentina del 30 de octubre al 01 de noviembre de 2013.



y que tienen capacidad para afectar tanto el bienestar como la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. Los factores de riesgo psicosocial existen, forman parte de las condiciones de trabajo, y deben estar en la evaluación inicial/integral de riesgos.<sup>71</sup>

En efecto, la globalización ha traído, como nexo causal inmediato, la implementación de las tecnologías de la información y la comunicación, lo que ha ocasionado que se desarrollen nuevos riesgos de trabajo tales como:

1. Acoso laboral,
2. Estrés en el trabajo e inclusive el tecnoestrés
3. El síndrome de desgaste profesional
4. La adicción al trabajo,
5. El acoso laboral gerencial
6. El suicidio laboral y karoshi
7. El trastorno de estrés postraumático

Los anteriores fenómenos psicosociales convergen en un mismo factor en común: la salud psicológica de las personas. Hoy en día es complicado que los sectores o grupos vulnerables, en el caso específico los trabajadores, cuenten con condiciones de trabajo óptimas o bien un trabajo digno.

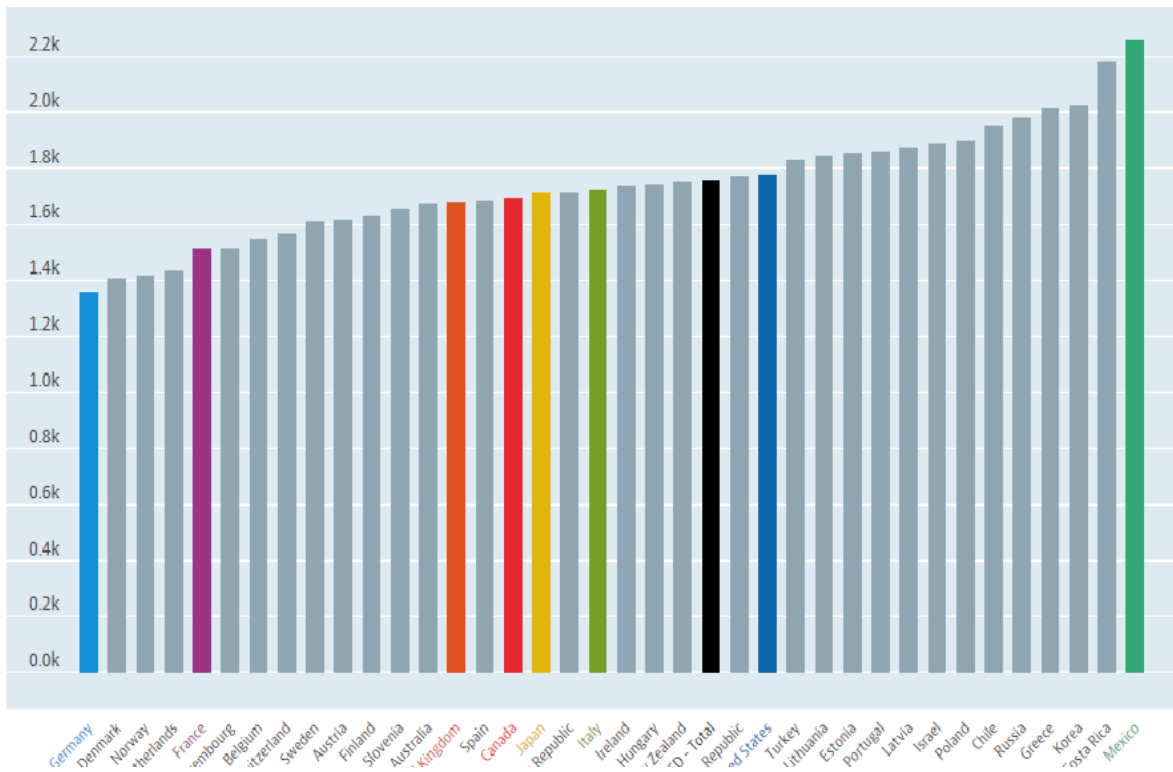
Además de lo ya mencionado, debe agregarse la falta de productividad como consecuencia de una deficiente salud mental de los trabajadores, la cual no solo afecta a la clase patronal sino también a los propios trabajadores.

De acuerdo a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, México es el país que más trabaja con 2257 horas trabajadas. Lo anterior quedó así establecido en el estudio de total de horas trabajadas realizado por este organismo internacional en 2017.

Se anexa la gráfica mencionada para mejor ilustrar:

---

<sup>71</sup>Mendez Diez Faustino et al, *Formación superior en prevención de riesgos laborales*, Editorial lex nova , España 2008, P.494



Fuente: OCDE 2018

### 1.3.1 SEGURIDAD SOCIAL EN EL MARCO DE LA GLOBALIZACIÓN

Consideramos que existe una relación intrínseca entre globalización y seguridad social, sin embargo, es preciso primeramente determinar qué se entiende por globalización con la intención de establecer cuál es el efecto que éste fenómeno social tiene sobre la seguridad social, específicamente sobre los riesgos de trabajo. Esto es así porque puede considerarse al fenómeno de la globalización desde diferentes perspectivas. Tradicionalmente los aspectos más estudiados han sido el aspecto económico y social, sin embargo, en el presente trabajo, abordamos también la perspectiva cultural. Por cuestión de método, primeramente abordaremos las posturas económicas sobre globalización.

Wayne Ellywood establece: “globalización es un término nuevo que describe un proceso antiguo: la integración de la economía mundial que comenzó seriamente hace siglos, con el inicio de la época colonial europea. No obstante el proceso se ha visto acelerado por la explosión de la tecnología informática, por la eliminación

de obstáculos a la circulación de mercancías y de capital, y por la expansión del poder económico y político de las empresas multinacionales.”<sup>72</sup>

Actualmente, el proceso globalizador no solamente se encuentra constreñido al aspecto económico de las naciones sino que se ha expandido a diversos aspectos como el lenguaje, la cultura, la familia y desde luego el aspecto del Derecho, en específico en relación a la protección de los derechos humanos dentro de los cuales destaca el de la salud y acceso a los servicios de salud.

En relación a lo anterior Görg Holger señala al respecto:

La globalización puede definirse primeramente como el comercio global, es decir, el flujo de mercancías a través de las fronteras. Por otra parte, puede definirse como la deslocalización, es decir, el traslado de los procesos de producción en el extranjero lo que lleva al comercio de bienes intermedios a través de las fronteras.<sup>73</sup>

Consideramos que el efecto globalizador, efectivamente inició desde una connotación económica, sin embargo, sus efectos se han expandido a las ciencias exactas y a las ciencias sociales.

Para Alfredo Guerra-Borges globalización es:

El proceso mediante el cual el capitalismo reestructura la economía mundial en consonancia con el establecimiento de un nuevo régimen de acumulación, que se sustenta en nuevos principios generales de organización del trabajo y de uso de las tecnologías avanzadas disponibles, para recuperar, mantener o elevar la tasa de ganancia que haga posible la reproducción del sistema.<sup>74</sup>

---

<sup>72</sup> Ellwood Wayne, globalización, editorial Oxford, España 2001, p. 17

<sup>73</sup> Traducción personal a partir de Görg Holger, hacia una globalización socialmente sostenible, OMC y OIT, 2011, p.21

Globalization is defined here somewhat narrowly; first, as total trade (that is, the flow of goods across borders) and second, as offshoring (that is, the relocation of production processes abroad, leading to trade in intermediate goods across borders).

<sup>74</sup> Guerra Borges Alfredo, globalización e integración latinoamericana, editorial siglo XXI, México 2002, P. 41

Por desgracia los efectos de la globalización no solamente han sido positivos, también ha habido aspectos que aún no pueden ser superados, así podemos hablar de problemas tan esenciales como el reconocimiento de derechos la desigualdad social en el trabajo.

Dentro de la compilación Desigualdad Social y relaciones de Trabajo se señala lo siguiente:

La desigualdad social es evidente en el área laboral cuando comprobamos que situaciones precarias como el desempleo, la disparidad salarial, la alta temporalidad en la contratación, las jornadas y turnos de trabajo excesivos, las condiciones físicas insalubres, la ausencia de medidas de protección frente a riesgos laborales, la falta de formación para el desempeño del puesto o la imposibilidad de promoción y ascenso, aunque afecten en general a todo tipo de personas, no obstante dañan de forma mucho más frecuente e insidiosa a los miembros de ciertos grupos sociales.<sup>75</sup>

Esta desigualdad social ha aumentado de forma significativa la dificultad para encontrar un trabajo digno, en el cual se respeten los derechos de las personas otorgándoles condiciones de trabajo adecuadas a sus necesidades.

Para una gran mayoría de mujeres y hombres, la globalización no ha sido capaz de satisfacer sus aspiraciones sencillas y legítimas de lograr un trabajo decente y un futuro mejor para sus hijos. Muchos de ellos viven en el limbo de la economía informal, sin derechos reconocidos y en países pobres que subsisten de forma precaria y al margen de la economía global. Incluso en los países con buenos resultados económicos hay trabajadores y comunidades que se han visto

---

<sup>75</sup> Bustamante Rangel Francisco J. et. al., discriminación laboral: la diversidad en el punto de mira de la precariedad en el trabajo en Desigualdad social y relaciones de trabajo, Universidad de Salamanca, España 2004, P. 42

perjudicados por la globalización. Entre tanto, la revolución de las comunicaciones globales acentúa la conciencia de que esas disparidades existen.<sup>76</sup>

La globalización es necesaria porque la única forma de mantener comunicación estrecha entre los Estados, es a través de acuerdos o tratados internacionales que permitan intercambiar alimentos, derechos, información, conocimientos e inclusive tecnología. Todo lo anterior, debe ser regulado por la norma jurídica con la intención de obtener del efecto globalizador solamente los aspectos positivos. Pero sobre todo, consideramos que el fin último de la globalización debe ser el reconocimiento transnacional de derechos.

Ahora bien, desde una perspectiva social, consideramos que la globalización se convierte en un tema complejo de estudio. Esto es así porque lleva consigo diferentes procesos de integración y desintegración de la sociedad. Respecto a lo anterior, James Mittelman indica:

La globalización es un campo del conocimiento, no un paradigma hecho, sino un enfoque crítico que ayuda a explicar la complejidad y variabilidad de las maneras como está estructurado el mundo, y por extensión, a evaluar reflexivamente las categorías utilizadas por los científicos sociales para estudiar esta correlación distintiva de los procesos de integración y desintegración.<sup>77</sup>

Compartimos la idea del autor al considerar que la globalización es algo más que un fenómeno social, es un campo del conocimiento que ha nacido como consecuencia de las relaciones interpersonales transnacionales.

Sin embargo, existe una tercera perspectiva desde la cual puede y debe abordarse la globalización. Nos referimos al aspecto cultural, que a grandes rasgos podría parecer poco importante, pero que hoy en día refleja la importancia de la

---

<sup>76</sup> Por una globalización justa: crear oportunidades para todos , Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización de la Organización Internacional del Trabajo, 2004 P. X

<sup>77</sup> Mittelman H. James, "el síndrome de la globalización: transformación y resistencia" USA 2002, P. 20

tolerancia y el respeto en la forma en que las personas se relacionan dentro y fuera de su país.

Para Ulrich Beck, Globalización es: un proceso (antiguamente se habría dicho: como una dialéctica) que crea vínculos y espacios sociales transnacionales, revaloriza culturas locales y trae a un primer plano terceras culturas.<sup>78</sup>

Por ello, consideramos que la globalización ha reducido distancias y ha roto las barreras de los Estados, unificando aspectos económicos, sociales, culturales y además jurídicos. Esto es así porque, la norma jurídica al tener como objetivo regular la conducta externa del hombre, debe tomar en cuenta la forma en que los ciudadanos se relacionan en todos los aspectos.

Pese a lo anterior, para algunos autores, la globalización desde la perspectiva cultural provocará un choque de civilizaciones. Al respecto, Samuel Huntington señala: La identidad de civilización será cada vez más importante en el futuro, y el mundo estará conformado en gran medida por la interacción de siete u ocho civilizaciones principales: occidental, confuciana, japonesa, islámica, hindú, eslava ortodoxa, latinoamericana y, posiblemente, la civilización africana. Los conflictos más importantes del futuro se producirán en las líneas de ruptura que separan a estas civilizaciones unas de otras.<sup>79</sup>

Esta hipótesis ha sido confirmada en más de una ocasión, primeramente con los atentados sufridos el 11 de septiembre de 2001 en Estados Unidos de Norteamérica<sup>80</sup>, posteriormente los atentados del 11 de marzo de 2004 en Madrid, España<sup>81</sup> y recientemente los hechos ocurridos el viernes 13 de noviembre de 2015 en París, Francia.<sup>82</sup>

---

<sup>78</sup> Ulrich Beck, ¿qué es la globalización? traducción Bernardo Moreno, editorial Paidós, Alemania, 2008, P.36

<sup>79</sup> Huntington Samuel, ¿choque de civilizaciones? en foreign affairs, volume 72, número 3, USA p.22-49

<sup>80</sup> Los atentados del 11 de septiembre de 2001 fueron una serie de atentados terroristas suicidas cometidos aquel día en los Estados Unidos por miembros de la red yihadista Al Qaeda, mediante el secuestro de aviones de línea para ser impactados contra varios objetivos.

<sup>81</sup> Los atentados del 11 de marzo de 2004, fueron una serie de ataques terroristas en cuatro trenes de Madrid llevados a cabo por una célula de terroristas yihadistas.

<sup>82</sup> Un tiroteo en el restaurante Petit Cambodge, en el X Distrito de París, se saldó con al menos cuatro muertos. Un segundo tiroteo tuvo lugar en el teatro Bataclan, en el XI Distrito

De esta manera consideramos que la globalización efectivamente también tiene un aspecto cultural que no necesariamente es positivo, se trata de una cohesión de formas de vida, creencias, costumbres, tradiciones las cuales no siempre coinciden pero que, debido a la eliminación de fronteras, al uso de nuevas tecnologías y al acercamiento de las personas a nivel transnacional, se fusionan.

Debido a lo anterior, para efecto de la presente investigación, entenderemos por **globalización la interacción transnacional en materia económica, social y cultural entre Estados, que los obliga a la integración de normas consuetudinarias y jurídicas con la intención de generar beneficios comunes.**

Ahora bien, tal y como ya lo establecimos, el fenómeno de la globalización tiene una estrecha relación con el Derecho. Las relaciones entre Estados deben ser reguladas por la norma jurídica y gracias al intercambio que entre estos existe en materia económica, social y cultural se ha logrado el reconocimiento de prerrogativas y se ha obligado, en su caso, a diversos Estados a proteger y garantizar esos derechos.

Específicamente, consideramos que la globalización tiene una estrecha relación con el Derecho del Trabajo y de la Seguridad social en virtud de los diversos convenios que se han suscrito por parte de la Organización Internacional del Trabajo, donde los países firmantes se han comprometido a establecer políticas de Estado que cubran las necesidades más básicas de las personas, inclusive aquellas que por su condición temporal no sean ciudadanos del país donde se encuentran, caso específico de los inmigrantes o los refugiados.

La seguridad social hoy en día ha evolucionado en el mundo y actualmente pueden tocarse temas tan profundos como la protección social, concepto que es necesario estudiar para resaltar su importancia en el presente trabajo de investigación.

En razón de lo anterior, es preciso determinar, primeramente, qué se entiende por seguridad social. Al respecto, Guillermo Ruiz Moreno señala:

---

de París, con al menos 100 rehenes. En una *brasserie* cercana al Estadio de Francia, una explosión dejó al menos 10 muertos o heridos. La autoría de los ataques fue reivindicada por la organización yihadista Estado Islámico.

“La seguridad social es una especie de “red protectora” en el “circo” de la vida; se trata pues de un sistema protector social, que necesitado por los seres humanos –que somos y estamos inseguros desde la cuna hasta la tumba-, fue creada por la sociedad a través de los diversos mecanismos legislativos y/o administrativos internos nacionales, y luego, con el avance científico, mediante normas supranacionales, como es el caso concreto de la unión europea.”<sup>83</sup>

Por fortuna, actualmente el derecho a la seguridad social al tener el carácter de derecho humano, cuenta con el peso suficiente no solo en México sino también a nivel internacional debido a los diversos tratados que en la materia ha suscrito nuestro país, para hacerlo efectivo. De ahí la necesidad de conocer a fondo qué abarca el derecho de acceso a los servicios de salud.

La seguridad social abarca todas las medidas relacionadas con las prestaciones, en efectivo o en especie, encaminadas a garantizar una protección en determinados casos, como por ejemplo: falta de ingresos laborales (o ingresos laborales insuficientes), debido a enfermedad, discapacidad, accidentes de trabajo, desempleo, vejez o muerte de un miembro de familia, falta de acceso o acceso a precios excesivos a la asistencia médica, apoyo familiar insuficiente, en particular para los hijos y adultos a cargo, pobreza generalizada y exclusión social.<sup>84</sup>

Hoy en día no solamente podemos hablar de seguridad social sino también de conceptos más profundos a nivel internacional como lo es el de la protección social, insistiendo desde luego, en que esto se debe a la unificación de normas como efecto globalizador.

Gabriela Mendizábal Bermúdez señala:

La seguridad social ha evolucionado en cada país según su propia historia, pero su principal fin permanece siempre el mismo: la elevación de la calidad de vida de cada uno de los individuos de la sociedad. Es decir, la seguridad social

---

<sup>83</sup> Ruiz Moreno Ángel Guillermo, la deslaboralización del derecho de la seguridad social y su autonomía con respecto a la seguridad social, UNAM, México 2010, p. 213

<sup>84</sup> Seguridad social para la justicia social y una globalización equitativa, VI informe de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra 2011



es la conciencia organizada de un pueblo. La seguridad social debe proteger en forma de un seguro o técnica de protección social a los individuos al presentar cualquier riesgo social.<sup>85</sup>

En efecto, la seguridad social dirige su función hacia la protección integral de las personas de tal manera que se les proteja de forma integral. Este es un tema en la agenda internacional debido a su importancia. Sobre el particular, la Organización Internacional del Trabajo señaló en 2011:

Respecto a la protección social, la Junta de los Jefes Ejecutivos de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE) adoptó, en abril 2009, la Iniciativa del Piso de Protección Social, como una de las nueve iniciativas conjuntas de las Naciones Unidas dirigidas a abordar los efectos de la crisis económica. La iniciativa es liderada por la Oficina Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud e involucra a un grupo de 17 agencias.<sup>86</sup>

El Piso de Protección Social promueve el acceso a transferencias sociales básicas y servicios sociales esenciales en salud, alimentos, vivienda, e información sobre la vida y el ahorro de activos, además promueve la necesidad de implementar políticas exhaustivas, coordinadas y coherentes de protección social y políticas de empleo con particular atención hacia los grupos vulnerables.

Pese a lo anterior, aún y cuando existen avances significativos en materia de seguridad social, no debe dejarse de lado que según estimaciones de la OIT, en 2012 sólo el 27 por ciento de las personas en edad de trabajar y sus familias en todo el mundo, han tenido acceso a los sistemas de seguridad social integral.

Lo anterior puede deberse a diversos factores como la informalidad en el trabajo, la pobreza, la migración o inclusive la movilidad transnacional de personas. Sobre esto último José Luis Monereo Perez señala: “La movilidad transnacional de

---

<sup>85</sup> Mendizábal Bermúdez Gabriela, La seguridad social en México, editorial porrúa, segunda edición, México 2013, p. 17

<sup>86</sup> Seguridad social para todos (establecimiento de pisos de protección social y de sistemas integrales de seguridad social), Organización Internacional del Trabajo, Suiza 2012.

personas, obliga a los Estados a establecer acuerdos o convenios para coordinar el funcionamiento de sus respectivos sistemas y asegurar la protección de sus ciudadanos. Asimismo, la importancia que la OIT ha tenido en la conformación del entero derecho social se deja sentir también, como advertimos, en materia de seguridad social.”<sup>87</sup>

Hoy en día, el mundo experimenta un fenómeno social cuyo parecido más cercano lo es el éxodo provocado por la segunda guerra mundial. En efecto, debido a la guerra civil del Estado sirio muchas personas han tenido que refugiarse en otros países, sin embargo, esta situación no solo provoca la necesidad de una apertura en el marco jurídico de la seguridad social local del país que acoge al refugiado sino además la aplicación de los tratados internacionales en esta materia suscritos por los países adheridos a la Organización Internacional del Trabajo.

Aunado a lo anterior, la seguridad social y los fenómenos sociales más recientes en esta materia también generan un efecto en la económica de las naciones. Al respecto, la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización indica:

La globalización ha incrementado el rumbo de la restructuración económica en la mayoría de los países. Si no se aplican políticas eficaces, esos cambios habrán de agudizar las penurias y la inseguridad que experimentan las personas desplazadas, las empresas vulnerables y las comunidades en las que viven y actúan. Debemos aplicar un criterio que supere la idea de red de seguridad social, para ofrecer un ingreso de subsistencia a las mujeres y a los hombres que pierden su trabajo como consecuencia de los programas de ajuste estructural.<sup>88</sup>

Lo anterior permite establecer la importancia que la seguridad social tiene en un Estado respecto a su economía. Debido en gran parte a las nuevas formas de organización laboral, no solo el Estado debe establecer políticas en materia de

---

<sup>87</sup> Monereo Pérez José Luis et. al; manual de seguridad social, tecnos, España, 2014

<sup>88</sup> Informe del Director General de la Comisión mundial sobre la dimensión social de la globalización 2004, p. 36

seguridad social que no afecten su economía sino además, debido a los efectos de la globalización, las empresas también se encuentran obligadas a coadyuvar en este proceso de acceso a los trabajadores a la seguridad social.

Por su parte, Dante Orellana Salvador señala al respecto:

Una adecuada protección social, es por lo tanto, un elemento fundamental de la viabilidad y aceptabilidad de la globalización económica. Por otro lado, la capacidad para brindar adecuada protección social a la mayoría de la población requiere una economía global exitosa.<sup>89</sup>

Sin embargo, el estado actual de la seguridad social en el mundo globalizado no solo se encuentra relacionada con el derecho económico, sino que, como consecuencia de las nuevas formas de organización laboral, juega un papel muy importante respecto a la protección de los derechos humanos y el cumplimiento a los tratados internacionales en materia de acceso a la salud y en relación a las nuevas tendencias del trabajo y a los factores de riesgo emergentes.

Ahora bien, el artículo 2º<sup>90</sup> de la Ley del Seguro Social en México, establece que: “La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.”<sup>91</sup>

En razón de lo anterior, entenderemos por seguridad social **el derecho humano a tener acceso a servicios de salud dignos y protección social a través de instituciones que salvaguarden la integridad física de las personas mediante la implementación de medidas estratégicas tendientes a proteger cualquier siniestro o riesgo social.**

---

<sup>89</sup> Orellana Salvador Dante, la salud en la globalización, ediciones ABYA-YALA, Ecuador 2003, p. 84

<sup>90</sup> Cfr. México, Ley del Seguro Social, Decreto por el que se reforma, adiciona y derogan diversas disposiciones, Diario Oficial de la Federación, 16 de enero de 2014.

<sup>91</sup> Ley del Seguro Social

Este Derecho Humano forma parte esencial dentro de las relaciones laborales. Las personas tienen derecho a la seguridad social cuando por causas naturales enferman y necesitan atención, sin embargo, existen ocasiones también en las cuales estas enfermedades son ocasionadas a causa del trabajo que las personas desempeñan. Cuando los trabajadores están expuestos en su trabajo a situaciones que posiblemente pueden afectar su salud, se habla de un riesgo de trabajo el cual puede tener diferentes acepciones tal y como lo veremos a continuación.

#### **1.4 DIFERENCIA CONCEPTUAL ENTRE FACTORES PSICOSOCIALES Y RIESGOS DE TRABAJO PSICOSOCIALES**

En este apartado del trabajo de investigación, pretendemos hacer una aclaración conceptual entre factores psicosociales de riesgo y riesgos de trabajo psicosociales. Lo anterior tiene como finalidad aclarar que el presente tema de investigación tiene una concepción multidisciplinaria, pues, aunque ha sido estudiado principalmente desde la perspectiva psicológica, al ser esta tesis una indagación jurídica, debemos centrarnos objetivamente en la forma en que se ha regulado este tema en las normas internacionales y nacionales, así como la manera en que, se propone, debería regularse.

Los factores psicosociales en las organizaciones se refieren a un conjunto muy elevado de aspectos relacionados con la gestión y organización del trabajo que pueden tener diferentes objetivos como son la mejora de la salud, la eficacia del desempeño del trabajo, el clima y la satisfacción laboral.<sup>92</sup>

Cuando las condiciones de trabajo generan una afectación a la salud de los trabajadores, nos encontramos ante la presencia de factores de riesgo psicosociales, esto es así porque su presencia influye en la salud de los trabajadores.

El comité mixto de la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo, definió a los factores de riesgo psicosociales de la siguiente forma:

---

<sup>92</sup> Economía y psicología aplicada, Llaneza Alvarez Javier, editorial Lex Nova, 12ª edición, España 2009, P.436

“aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo.”<sup>93</sup>

El Dr. Arturo Juárez García ilustra de manera ejemplar algunos factores psicosociales en el trabajo y dentro de su investigación denominada: “factores psicosociales relacionados con la tensión arterial, síntomas cardiovasculares en personal de enfermería en México, señala:

“como ejemplos de variables psicosociales se encuentran: la carga de trabajo, las jornadas exhaustivas, los malos hábitos de trabajo, escasa utilización de habilidades, falta de reconocimiento, pobre apoyo social, supervisión estricta, entre muchos otros”.<sup>94</sup>

Ahora bien, la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el trabajo, se da a consecuencia del incremento en enfermedades que, en algunos casos acompañadas de factores genéticos o culturales, son desencadenadas por la actividad laboral que desempeñan los trabajadores. Recientemente, la Norma Oficial Mexicana número NOM-035-STPS-2018 incorporó la definición de riesgos psicosociales, estableciendo en el apartado 4.7 lo siguiente:

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

---

<sup>93</sup> OIT/OMS. Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo. Ginebra, Suiza.; 1984 disponible en [http://www.ergonomia.cl/eee/Noticias\\_anteriores/Entradas/2013/11/1\\_OIT\\_OMS\\_Factores\\_Psicosociales\\_en\\_el\\_Trabajo.html](http://www.ergonomia.cl/eee/Noticias_anteriores/Entradas/2013/11/1_OIT_OMS_Factores_Psicosociales_en_el_Trabajo.html) fecha de consulta 10 de junio de 2018.

<sup>94</sup> Juárez García Arturo, factores psicosociales laborales relacionados con la tensión arterial y síntomas cardiovasculares en personal de enfermería en México, Revista Salud Pública de México, vol.49, no.2, marzo-abril de 2007 p. 109

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.

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social definen a los riesgos de trabajo, mencionando que son: los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. De manera especial la Ley del IMSS, establece cinco diferentes niveles y primas de riesgo de trabajo, de acuerdo a las actividades que se realicen en los lugares de trabajo.<sup>95</sup> Sin embargo, en dichas legislaciones no se contemplan, de forma específica, que los factores de riesgo psicosocial puedan considerarse un riesgo de trabajo.

Por otra parte, es importante hacer mención que, los factores de riesgo psicosociales han mostrado una reciente evolución. En las últimas décadas han tenido lugar importantes avances tecnológicos en el lugar de trabajo, los cuales, junto con la rápida globalización, han transformado el trabajo para muchas personas en todo el mundo. Los efectos de dichos cambios en la seguridad y la salud en el trabajo (SST) también han sido notorios. En algunos casos, se han reducido o eliminado peligros y riesgos más tradicionales, por ejemplo, a través de la automatización industrial, pero las nuevas tecnologías también han creado nuevos riesgos. Muchos de los riesgos tradicionales del lugar de trabajo persisten,

---

<sup>95</sup> Martínez Ponce de León Jesus G., Introducción al análisis de riesgos, editores noriega, Mexico 2002, p. 171

sin embargo, y el número de enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo sigue siendo inaceptablemente elevado.<sup>96</sup>

El desarrollo de las nuevas formas de organización de trabajo, así como la implementación de nuevas tecnologías ha ocasionado que surjan nuevos riesgos de trabajo o que aumente su incidencia, lo cual ha hecho poner los reflectores para el análisis en ellos.<sup>97</sup> Este tipo de riesgos se denominan emergentes, de ahí el concepto de riesgos emergentes en el trabajo el cual incluye riesgos físicos y psicosociales, también conocidos como psicosociales.

El Observatorio Europeo de Riesgos (ERO), que forma parte de la Agencia Europea para la Salud y la Seguridad en el Trabajo, publicó un informe sobre los riesgos biológicos nuevos y emergentes en el que presenta el estado actual del conocimiento en este ámbito de rápida evolución. A este informe siguió un taller, en junio de 2007, que ofreció la oportunidad a los expertos y responsables políticos de intercambiar conocimientos y experiencias.<sup>98</sup>

ERO también publicó un informe sobre los riesgos psicológicos emergentes en el que se examina las relaciones entre los cambios en el mundo laboral, el aumento del nivel de estrés y el deterioro de la salud mental y física. En 2007 se firmaron contratos para llevar a cabo la Encuesta europea de empresas sobre los riesgos nuevos y emergentes (ESENER) que proporcionará datos en tiempo real sobre la forma en que las organizaciones de los sectores público y privado abordan los riesgos psicosociales.<sup>99</sup>

En ese tenor, podemos identificar que existen factores de riesgo de trabajo emergentes que directamente ocasionan un problema físico en las personas, sin embargo, existen también factores de riesgo de trabajo nuevos que afectan algo más que el cuerpo de los trabajadores, nos referimos a su salud mental. Lo anterior

---

<sup>96</sup> Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra 2010, P.1

<sup>97</sup> Mendizábal Bermúdez Gabriela y García Carreño Zoraida, "principios y contenido de la seguridad social en la realidad actual de los riesgos de trabajo" en XIX Congreso Iberoamericano de Derecho de Trabajo y Seguridad Social en la ciudad de Buenos Aires Argentina del 30 de octubre al 01 de noviembre de 2013.

<sup>98</sup> Informe Anual de la Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo 2007

<sup>99</sup> Ídem

conlleve un problema considerable porque difícilmente puede acreditarse en primer punto que el daño emocional provenga o sea resultado exclusivo de un factor laboral y además que precisamente genere un síntoma que se refleje en el estado físico de las personas.

Cabe hacer la precisión que, en materia jurídica es imprescindible la acreditación de la afectación para poder ser sujeto de cualquier tipo de indemnización.

Ahora bien, siguiendo la postura establecida por el Observatorio Europeo de Riesgos (ERO), consideramos pertinente clasificar los factores de riesgo emergentes del trabajo en psicológicos y físicos. Bajo esa premisa, abordaremos el estudio de los factores de riesgo de trabajo emergentes psicológicos para posteriormente abordar los factores de riesgo laborales físicos.

#### **1.4.1 RIESGOS PSICOLÓGICOS EN EL TRABAJO**

Para Bernardo Moreno Jiménez los riesgos psicosociales pueden definirse como aquellos con una alta probabilidad de producir un efecto grave para la salud. Desde este planteamiento los riesgos psicosociales no son simplemente factores de riesgo, no son simplemente factores que tienen alguna probabilidad de dañar la salud, sino factores laborales organizacionales que normalmente dañan la salud del trabajador de forma importante [...] <sup>100</sup>

Quisiéramos agregar un elemento muy importante a la definición anterior, se trata de la empresa y su influencia en la presencia y desarrollo de este tipo de riesgos de trabajo. Esto es así porque se trata de una cuestión organizacional que desencadena mucha responsabilidad en la parte patronal quien puede evitar, en muchos de los casos, que este tipo de riesgos se presenten en los trabajadores.

La influencia de las condiciones de la empresa son determinantes en la salud laboral. Así, por ejemplo, es esencial establecer un buen clima social dentro de la

---

<sup>100</sup> Moreno Jiménez Bernardo y Garrosa Hernández Eva, Salud Laboral, España 2014, p.46



misma, crear climas de distensión y estrategias de mejora de las relaciones humanas.<sup>101</sup>

Actualmente la mayoría de las personas pasamos más tiempo en nuestra área de trabajo que en nuestro hogar. Por ello, consideramos que, si el ambiente laboral se muestra hostil, las personas trasladan esa emoción a sus relaciones interpersonales. Esto cobra mayor relevancia ante el uso de las nuevas tecnologías de la información en el trabajo y las nuevas formas de contratación laboral donde cada vez es más común encontrar la presencia de riesgos psicosociales emergentes.

Según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, definimos los factores de riesgo psicosociales emergentes como cualquier riesgo nuevo que va en aumento. Un riesgo es nuevo cuando antes no existía y está causado por nuevos procesos, tecnologías, lugares de trabajo, cambios sociales u organizativos, o cuando sí que existía, pero no se consideraba riesgo, y ahora, debido a nuevos descubrimientos o percepciones sociales, pasa a ser considerado como riesgo.<sup>102</sup>

El concepto de riesgo psicosocial engloba riesgos actuales, frecuentemente de recién aparición, debidos a cambios económicos, sociales, organizacionales o laborales, y que están experimentando un cambio importante en su extensión o en su intensidad.<sup>103</sup>

Cabe precisar que cuando un riesgo aparezca recientemente o bien su atenuación sea conforme a las condiciones actuales, entonces se considerará emergente, sin embargo, aquéllos que no encuadren dentro de dicha hipótesis serán factores de riesgo preexistentes.

Hemos querido incluir dentro de este apartado, al acoso laboral porque consideramos que la afectación que sufre la víctima, no necesariamente tiene que ser física. Inclusive, en muchos casos, la afectación es de carácter psicológico.

---

<sup>101</sup> Boada Grau Joan y Ficapal-Cusi Pilar, Salud y Trabajo, editorial UOC, España 2012, P.19

<sup>102</sup> Vicente Romero María Rosario, et. al., Plan de formación como prevención de los factores psicosociales de riesgo en el sector sanitario, editorial ciencias, España 2016, p.33

<sup>103</sup> Garosa Hernández Eva y Moreno Jiménez Bernardo, salud laboral, ediciones pirámide, España 2014

Para Sara Berbel las largas jornadas contribuyen a una disminución de la creatividad, una disminución de la capacidad de resolución de problemas y un aumento importante de los niveles de estrés e insatisfacción que comportan riesgos físicos y psicosociales.<sup>104</sup>

Así, si aceptamos que el factor psicosocial comprendería “las condiciones que conducen al estrés en el trabajo y a otros problemas con incidencia en la salud” se podría afirmar que es un factor multicausal puesto que comprende aspectos del puesto y del entorno de trabajo, la cultura o clima organizacional, las funciones laborales, las relaciones interpersonales, el diseño y contenido de las tareas, el entorno externo a la organización y aspectos propios de cada individuo.<sup>105</sup>

Lo anterior nos permite entender que los riesgos psicosociales generan un efecto negativo o de enfermedad en las personas que lo padecen, sin embargo, también tiene un efecto en contra de terceros. En algunos casos, las personas que desarrollan algún riesgo psicosocial contaminan su entorno de las relaciones interpersonales contagiando a las personas más cercanas a ellos. Al respecto, Robert M. Kliegman menciona:

Muchos niños con riesgo de fracaso escolar no tienen déficits medibles en los primeros años de la infancia, pero tienen indicadores en forma de múltiples factores de riesgo que predicen con fuerza la aparición de problemas futuros. Los riesgos psicosociales incluyen padres con educación inferior al instituto; problemas paternos de salud mental como la depresión, la ansiedad; inestabilidad en la vivienda o la alimentación [...]<sup>106</sup>

Es importante aclarar que estamos conscientes que los trastornos psicosociales pueden tener más de un factor de origen, sin embargo, la presente investigación tiene como intención acreditar que el trabajo es un factor desencadenante de muchos de los trastornos psicológicos de las personas. De ahí

---

<sup>104</sup> Berbel Sánchez Sara, Directivas y Empresarias, editorial UOC, España 2014, p.55

<sup>105</sup> Callejon Ferre Angel Jesus, condiciones psicosociales de los trabajadores agrícolas en el perímetro irrigado de Triffa (Marruecos), Universidad Almeria, España 2015, p.41

<sup>106</sup> Kiegman Robert M. et. al., Tratado de Pediatría, editorial elsevier, España 2016, p. 75

que coincidamos con la aportación antes citada respecto a los efectos de los riesgos psicosociales en el entorno de las relaciones interpersonales de los sujetos que los padecen.

Por su parte, Pedro R. Gil Monte al referirse a las consecuencias de los riesgos psicosociales en los trabajadores señala:

Las consecuencias de los riesgos psicosociales derivan de las experiencias que el estrés genera en los individuos, y se presentan en forma de respuestas fisiológicas, cognitivo-afectivas, actitudinales y conductuales. Si se mantienen en el tiempo, darán lugar a problemas de adaptación del trabajador y a problemas de salud.<sup>107</sup>

Compartimos la aportación anterior porque dentro de la presente investigación hemos podido constatar la multifacética presencia de los riesgos psicosociales, porque quizá podríamos creer que el estrés es el factor único desencadenante de las enfermedades mentales asociadas al trabajo, sin embargo, existen otros tantos factores igual de peligrosos como la ansiedad o la depresión que al igual que el estrés, se expresan en la fisiología de las personas o bien en sus relaciones interpersonales.

Con lo anterior, no pretendemos minimizar el daño unipersonal de los riesgos psicosociales, por lo contrario, lo que pretendemos es hacer notar que los efectos desencadenantes de este tipo de fenómenos, se extienden al ámbito familiar, de pareja e interpersonal de los trabajadores que están expuestos a estos riesgos psicosociales.

#### **1.4.1.1 ACOSO LABORAL O *MOBBING***

Por cuanto hace al acoso laboral, Gabriela Mendizábal Bermúdez lo define de la siguiente forma:

---

<sup>107</sup> Gil Monte Pedro R., Manual de Psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales, editorial pirámide, España 2014, p.369

El fenómeno demostrable producido en el ejercicio o con motivo del trabajo que se caracteriza por una serie de comportamientos acosadores, que atentan contra la dignidad y la salud física o mental de un trabajador, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, ejercida por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, y tiene como objetivo que la víctima sea eliminada de la organización o del entorno laboral del acosador.<sup>108</sup>

Es importante precisar, que este término también es conocido en el mundo anglosajón como *mobbing*. Aunque dentro de la presente investigación utilizaremos el término en castellano, es preciso indicar que ambos conceptos pueden ser utilizados como sinónimos. Al respecto, José Carlos Fuentes Rocañin sostiene: “El *mobbing* se puede traducir por acoso, hostigamiento e incluso algunos llegan a hacerlo equiparable o sinónimo de psicoterrorismo laboral”.

El primero en utilizar este término en el ámbito de las relaciones laborales, fue Heinz Leyman y define el término *mobbing* de la siguiente manera:

El terror psicológico o *mobbing* en la vida laboral implica comunicaciones hostiles y poco éticas, que se dirige de una manera sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente hacia un individuo que, debido al acoso, se empuja en una posición indefensa, comenzando allí una serie de actividades continuas de acoso.<sup>109</sup>

Para Luis José Rivas Sánchez, *mobbing* es: “el continuo y deliberado maltrato social que recibe el trabajador por parte de uno u otros, que se comportan

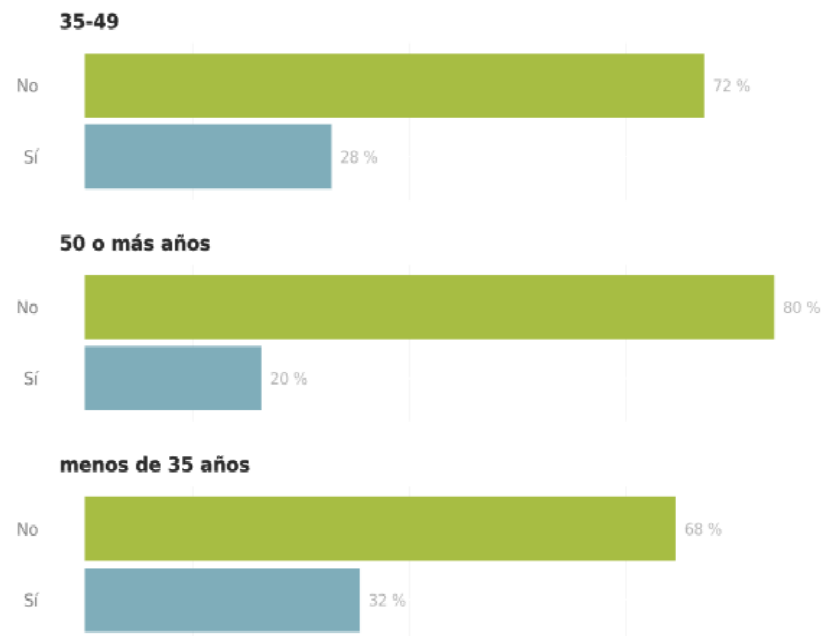
---

<sup>108</sup> Mendizábal Bermúdez Gabriela, el acoso laboral y la seguridad social, Porrúa, México 2013, p. 7

<sup>109</sup> Psychological terror or *mobbing* in working life involves hostile and unethical communications, which is directed in a systematic way by one or a few individuals mainly towards one individual who, due to *mobbing*, is pushed into a helpless and defenseless position, begin held there by means of continuing *mobbing* activities. Traducción personal a partir de

con él con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos.<sup>110</sup>

De acuerdo a la sexta encuesta europea sobre las condiciones de trabajo en realizada en el año 2015, los trabajadores que respondieron haber estado sujeto a una conducta social adversa, se encuentran principalmente en los Países Bajos, en Dinamarca y en Francia. Primeramente, analicemos el porcentaje de respuestas en Países Bajos:



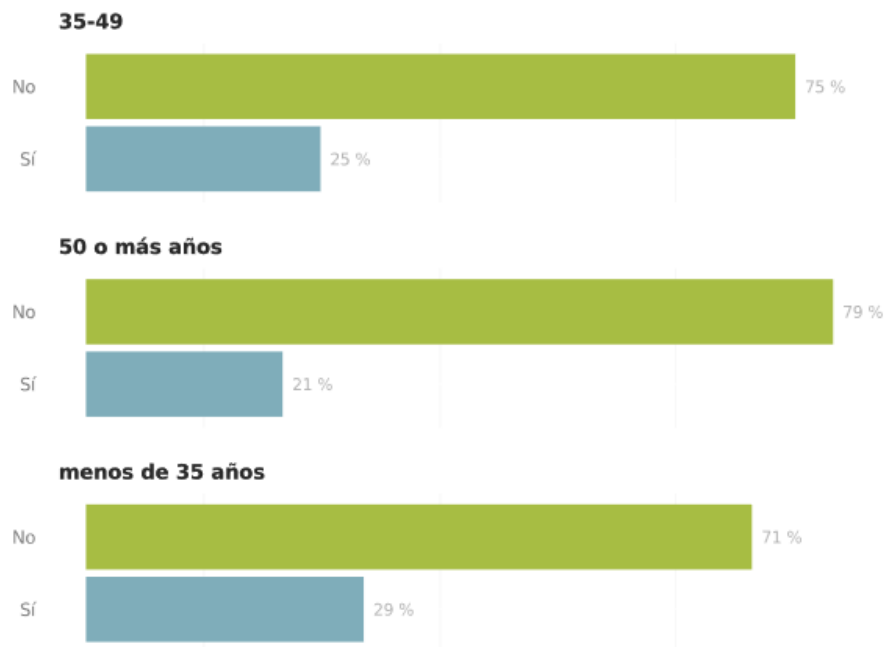
Fuente: Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo

En la figura, se observan los porcentajes de las respuestas de 'Países Bajos' por 'Edad' al preguntar 'Sujeto a conducta social adversa'.

- Para la pregunta 'No', el grupo 50 o más años obtuvo el valor más alto.
- Para la pregunta 'Sí', el grupo menos de 35 años obtuvo el valor más alto.

Las mismas preguntas fueron realizadas en Dinamarca y estos fueron los resultados obtenidos:

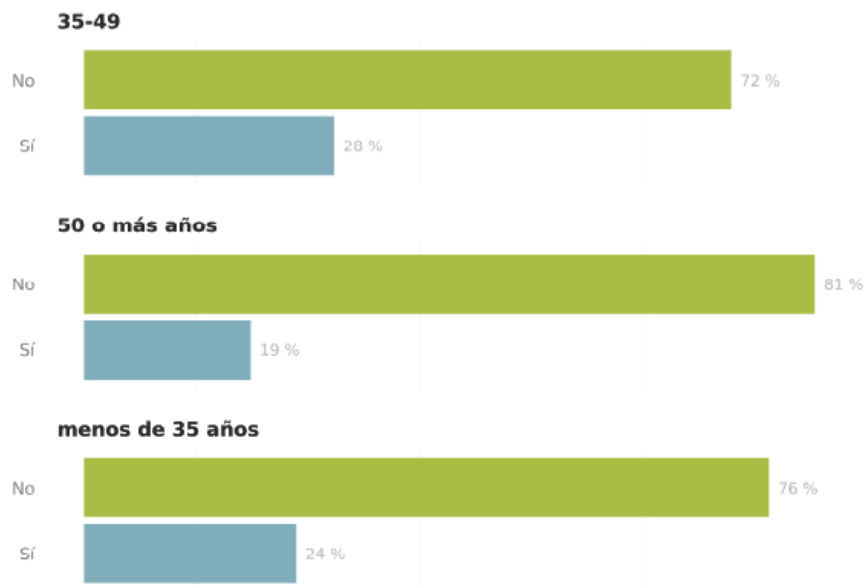
<sup>110</sup> Rivas Sánchez Luis José, *Mobbing* terrorismo psicológico en el trabajo, entrelineas editores, España 2003, P.15



Fuente: Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo

- Para la pregunta 'No', el grupo 50 o más años obtuvo el valor más alto.
- Para la pregunta 'Sí', el grupo menos de 35 años obtuvo el valor más alto.

Por último, los resultados obtenidos en Francia fueron los siguientes:



Fuente: Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo

- Para la pregunta 'No', el grupo 50 o más años obtuvo el valor más alto.
- Para la pregunta 'Sí', el grupo 35-49 obtuvo el valor más alto.

Ahora bien, se tomaron estos datos para acreditar la incidencia del *mobbing* en países de Europa y aunque en México propiamente no existe una investigación institucional especializada en medir los niveles de incidencia, si existen investigaciones aisladas, de las cuales, nos gustaría citar la presentada en el XVII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática que tuvo verificativo los días 3,4 y 5 de octubre de 2012 en la Ciudad de México, organizado por la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración.

#### **1.4.1.2 ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO**

Consideramos que este riesgo emergente debe encuadrar en los riesgos de tipo psicológico. Lo anterior es así porque la afectación que sufre la víctima aun y cuando podría ser en parte física, la afectación principal sería en parte emotiva de la persona.

Acoso sexual puede definirse gramaticalmente como la acción de molestar y/o perseguir a alguien, con motivos o intenciones sexuales, -o con más propiedad- de sexualidad, al identificar ese término con placeres sexuales.<sup>111</sup>

Se produce Acoso Sexual cuando una persona - hombre o mujer - realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona requerida -hombre o mujer- y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. El Acoso Sexual es un problema que afecta a la dignidad de los trabajadores, perjudicando el clima laboral de la organización o empresa.

---

<sup>111</sup> Kurczyn Villalobos Patricia, acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo, UNAM, Mexico 2004, p. 59,

La OIT define el acoso sexual como un comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos. El acoso sexual puede presentarse de dos formas: 1) Quid Pro Quo<sup>112</sup>, cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral -aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo- para que acceda a comportamientos de connotación sexual, o; 2) ambiente laboral hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima.<sup>113</sup>

#### **1.4.1.3 ACOSO LABORAL GERENCIAL O *BOSSING***

El acoso laboral o gerencial también es conocido en el mundo anglosajón como *bossing*.

La palabra *bossing* viene del término *boss*, que significa jefe, patrón. En este caso el agresor debe ser de jerarquía en relación a la víctima o trabajador hostigado. En concreto, una de las prácticas de esta institución consiste en la política de empresa de persecución respecto de un trabajador o trabajadores por motivos de organización, de reducción de personal o por el simple objetivo de eliminar trabajadores incómodos.<sup>114</sup>

En relación al acoso laboral gerencial la jurista Alemana Annett Weiße indica que tal y como acontece con el *mobbing*, el *bossing* éste se refiere al acoso que proviene de un superior jerárquico.<sup>115</sup>

El *bossing* implica el acoso de forma descendente, de una posición jerárquica a una inferior; esto es, coloquialmente, del jefe al empleado o del encargado a un subordinado.<sup>116</sup>

---

<sup>112</sup> Quid pro quo (latín): locución latina que significa literalmente «Quid en lugar de quo», es decir, la sustitución de una cosa por otra, «algo por algo» o «algo sustituido por otra cosa»

<sup>113</sup> Oficina Internacional del trabajo

<sup>114</sup> Djamil Tony y Carrillo Kahale, La protección jurídica del acoso laboral, Fondo Editorial de Nuevo Leon, México 2012, p.57

<sup>115</sup> Traducción personal a partir de Weiße Annett, Bossing-was tun wenn der Chef mobbt?, Grin, Germany 2011, p. 5

<sup>116</sup> Ballman Enma, La mano del arquero, Editorial Bubok, España 2013, P. 39



Tal y como ya se adujo en la actualidad concurren con mayor cotidianidad nuevas formas en los trabajadores de expresar los efectos de las malas condiciones de trabajo. Los riesgos psicosociales son una realidad que debe encontrarse regulada en las normas laborales y de seguridad social, respetándose en todo momento los derechos constitucionales de los trabajadores como sujetos vulnerables y en clara desventaja respecto de las fuentes patronales.

También se utiliza la palabra *bossing* para denominar específicamente el acoso institucional o estratégico realizado por el empresario o sus representantes, con la finalidad de provocar la salida “voluntaria” de la organización.<sup>117</sup>

Esta situación que vive el trabajador en su fuente de trabajo, puede desencadenar trastornos emocionales e inclusive físicos, los cuales pueden provocar depresión en los trabajadores.

#### **1.4.1.4 ESTRÉS EN EL TRABAJO Y TECNOESTRÉS**

El estilo de vida de la clase trabajadora hoy en día, nos orilla a considerar que nos hemos convertido en máquinas de producción. El trabajo se ha vuelto un prioridad, las escuelas de tiempo completo para los niños, el trabajo por horas, el incremento en los trabajos nocturnos debido a la industria, son solo algunos de los ejemplos que podemos mencionar para ejemplificar las múltiples posibilidades de encuadrar en el estrés ocasionado por el trabajo.

Respecto al estrés en el trabajo Annalisa Galardi sostiene que:

El término estrés no es utilizable fuera de un marco de referencia preciso; con esa palabra se puede comprender el agente o el estímulo que provoca una reacción, el comportamiento evocado por la reacción o los fenómenos psicofisiológicos provocados.<sup>118</sup>

---

<sup>117</sup> Guil Bozal Ana, Barreras al desarrollo profesional de las mujeres en la universidad en Pérez Sedeño Eulalia et. al., (coordinadoras), Ciencia, tecnología y género en Iberoamérica, Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Madrid 2006, P.104

<sup>118</sup> Traducción personal a partir de: Galardi Annalisa, Stress e lavoro nella società dell'informazione, Università católica, Milano 2009, p.59

En España, el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el trabajo, perteneciente al Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social ha realizado diversas encuestas que demuestran los factores emocionales con mayor incidencia en los trabajadores. Al respecto, José María Peiró Silla señala:

La última encuesta nacional de seguridad e higiene en el trabajo, realizada en el año 2007, ha puesto de manifiesto las condiciones laborales más preocupantes o molestas para los trabajadores. El riesgo de tener un accidente, preocupa a un 22.6%. Le sigue el riesgo de perder el empleo (21.9), la cantidad de trabajo que ha de realizar (21.5%), el riesgo de tener una enfermedad (19.5), las posturas que debe adoptar para realizar su trabajo (19.1%), el ritmo de trabajo (18.9%), el horario (17.3%), los esfuerzos físicos que ha de realizar (16.8%), la monotonía (15.5%), y las relaciones con otras personas no empleadas en su empresa (14.5%).<sup>119</sup>

Respecto a las consecuencias del tecnoestrés la investigación es más escasa pero ha destacado entre otras consecuencias: las quejas psicósomáticas tales como problemas en el sueño, dolores de cabeza, dolores musculares, trastornos gastrointestinales; así como también daños organizacionales tales como el absentismo y la reducción del desempeño sobre todo debido al no uso o mal uso de las TICs en el puesto de trabajo. A la larga, el tecnoestrés podría acabar desarrollando también burnout o síndrome de quemarse por el trabajo.<sup>120</sup>

Pese a lo anterior, el estrés también puede provocar en la víctima un riesgo de trabajo diverso. En efecto, las cuestiones asintomáticas pueden convertirse en un verdadero síntoma que se expresa en el cuerpo, se habla entonces del síndrome de desgaste profesional o también conocido como *bornout*.

---

<sup>119</sup> Peiró Silla José María, estrés laboral y riesgos psicosociales, Universidad de Valencia, España 2011, p.8

<sup>120</sup> NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial. Ministerio de trabajo y asuntos sociales de España, Madrid 2000, p. 2

#### 1.4.1.5 SÍNDROME DE DESGASTE PROFESIONAL O *BORNOUT*

Tal y como lo mencionamos en el apartado anterior, el síndrome de desgaste profesional también es conocido con el término anglosajón *burnout* y debido a su definición etimológica, algunos autores lo conocen también como síndrome del quemado.

El Alemán Markus Singer, indica que el síndrome del quemado proviene de la de la frase "quemado" (quemar) y se refiere a un proceso físico de agotamiento mental que puede ser de manera parcial o bien de forma repentina.<sup>121</sup>

El burnout está a menudo relacionado con el trabajo profesional, y ahí es donde la mayor parte de la investigación se ha hecho. La vida en el trabajo puede llegar a ser tan estresante que asume y eclipsa todo lo demás. Los estudios muestran que cuando la gente se siente desgarrada entre el hogar y el trabajo, el trabajo suele ganar.<sup>122</sup>

El sentimiento de agotamiento, sensación de frustración, percepción que se trabaja con personas muy exigentes, son características del burnout. La despersonalización comprende la tendencia a tratar a los clientes como objetos y llegar a ser indiferente y apático con respecto a los clientes. La reducción de realización personal incluye la sensación de tener poca energía para hacer las cosas y de no ser capaz de cumplir con las propias aspiraciones.<sup>123</sup>

El burnout puede influir respecto al cambio en una relación, ya sea en el trabajo o en casa. Las relaciones en el lugar de trabajo son a menudo cruciales para nuestra autoestima. La sensación de que tenemos algo valioso que aportar puede depender de lo bien que van nuestras relaciones en el trabajo.<sup>124</sup>

---

<sup>121</sup> Traducción personal a partir de Singer Markus, Burnout in der sozialen arbeit, Diplomica Verlag, Hamburgo 2012, p. 3

<sup>122</sup> Traducción persona l a partir de Procter Andrew and Protec Elizabeth, the essential guide to burnout, Lion books, United Kingdom 2013, p.21

<sup>123</sup> Traducción personal a partir de Briner Rob, emotion at work en european journal of work and organizational psychology, psychology press, volum 8, number 3, United Kingdom 1999, p. 387

<sup>124</sup> Traducción personal a partir de Glouberman Dina, The joy of burnout, United Kingdom 2007, P.46

Este tipo de fenómeno se encuentra presente en aquellos casos donde la jornada laboral excede de las ocho horas o bien cuando el trabajar se ve sometido a cargas excesivas de trabajo o bien las condiciones de trabajo no son las adecuadas.

Pese a lo anterior, no en todos los casos podemos hablar de riesgos emergentes de trabajo ocasionados por las excesivas jornadas de trabajo, por las condiciones del lugar en que se trabaja o por el cúmulo de trabajo. También existen actitudes por parte de los empleadores que sobrepasan los límites del ámbito laboral.

#### **1.4.1.6 TRASTORNO DE ESTRÉS POSTRAUMÁTICO O PTSD**

Este trastorno se incluye tanto en el catálogo internacional de Enfermedades (CIE) y el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM)<sup>125</sup> y se ve que comprende tres grupos de síntomas: repite revivir el trauma, evitación de estímulos asociados con el trauma y el aumento de la excitación. TEPT ya ha sido diagnosticada en relación con el acoso sexual, las disputas de dirigentes de los empleados y atracos.<sup>126</sup>

El Trastorno de estrés postraumático (TEPT) es un trastorno de ansiedad que una persona puede desarrollar después de experimentar o ser testigo de un suceso traumático extremo durante el cual siente un miedo intenso, desesperanza u horror. Las características dominantes del TEPT son entumecimiento emocional, hipervigilancia (irritabilidad o alerta constante de peligro) y reexperimentación del trauma (flashbacks y emociones intrusivas).<sup>127</sup>

---

<sup>125</sup> El Manual de Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos mentales *American Psychiatric Association* es manual que contiene una clasificación de los trastornos mentales y proporciona descripciones claras de las categorías diagnósticas, con el fin de que los clínicos e investigadores de las ciencias de la salud puedan diagnosticar, estudiar e intercambiar información y tratar los distintos trastornos mentales. Actualmente ha sido editado el DSM V.

<sup>126</sup> Ibidem Nota 102 p. 11

<sup>127</sup> Azcarate Manuel M. M., Trastorno de estrés postraumático, editorial Díaz de Santos, España 2007, P. 3

El TEPT es provocado por un acontecimiento que de alguna manera ha amenazado la vida de quien lo padece o de un ser querido. En algunas ocasiones el TEPT se produce sin que la persona haya sido participe directa de un acontecimiento traumático, como por ejemplo haber sido testigo visual de una catástrofe.<sup>128</sup>

El enfermo con este trastorno tiende a un estado de hipervigilancia crónico, y se siente incapaz de controlar esta respuesta. Observa impotente como su cuerpo reacciona ante el entorno de una manera que él no lo desea. Ante los estímulos más irrelevantes la respuesta somática es muy intensa, lo cual provoca una generalización de la sensación de miedo.<sup>129</sup>

En razón de lo anterior, podemos establecer que el trastorno de estrés postraumático es una enfermedad mental que puede ser ocasionada por uno o varios riesgos psicosociales en el trabajo. Es decir, *per se*, no es un riesgo psicosocial, sin embargo, consideramos importante incluirlo en este apartado porque al ser considerado en la norma, el trabajador estará en posibilidad de acreditar su existencia, así como el nexo causal entre la actividad laboral y la enfermedad.

#### **1.4.1.7 ADICCIÓN AL TRABAJO O *WORKAHOLIC***

También conocido como adicción al trabajo o *workaholic*, Javier Llanea Álvarez indica que el término anglosajón que define al adicto al trabajo es “workaholic” que vincula el concepto de trabajo con una adicción tan común como al alcohol”.<sup>130</sup>

El ergomaniaco o adicto al trabajo sería aquel que dedica más tiempo de lo que es exigido por las circunstancias al trabajo, pero además no solo como una

---

<sup>128</sup> Carrion Oscar y Bustamente Gustavo, Ataques de pánico y trastornos de fobia y ansiedad, editorial Galerna, Buenos Aires 2006, P. 102

<sup>129</sup> Calcedo Barba A., concepto de trastorno de estrés postraumático en Bobes García Julio, et. al., (coordinadores), trastorno de estrés postraumático, editorial masson, España 2003, P.13

<sup>130</sup> Llanea Álvarez Javier, Ergonomía y psicología aplicada, Lex Nova, España 2007, p. 522

cuestión cuantitativa de horas de dedicación; hablamos de aquellas personas que hacen del trabajo el núcleo central de sus vidas, hasta el punto de desdeñar otras actividades y ser incapaces de tener otros intereses. Lo destacable por lo tanto del adicto al trabajo es la actitud hacia él mismo.<sup>131</sup>

Podría considerarse que muy pocas personas son adictas al trabajo, sin embargo, este es un fenómeno que se encuentra en incremento ha sido relacionado inclusive con el trastorno obsesivo compulsivo.

Los estreses que operan con mayor frecuencia como factores correlativos con la adicción al trabajo son los relacionados con la competitividad. En mayor o menor grado casi todos los estreses se vinculan a la rivalidad competitiva establecida dentro de la misma empresa o con relación a otras empresas, con lo cual queda entendido cómo ningún tema central excluye de por sí el riesgo de que el estrés se asocie con la adicción al trabajo.<sup>132</sup>

#### **1.4.1.8 SUICIDIO A CONSECUENCIA DEL TRABAJO**

La Organización Mundial de la Salud sugiere que el suicidio laboral es el resultado de una compleja interacción entre las vulnerabilidades individuales y los factores ambientales relacionados con el trabajo, que desencadenan reacciones de estrés y contribuyen al mal bienestar mental. Los empleadores tienen la responsabilidad legal de proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable, incluyendo el manejo de los factores de estrés psicosocial.<sup>133</sup>

La literatura académica del suicidio ha identificado una relación consistente entre la ocupación y el suicidio. Las siguientes ocupaciones se ha identificado como de alto riesgo en este sentido: los agricultores, los médicos y enfermeras, dentistas, veterinarios, farmacéuticos, la policía, los militares, las personas que trabajan en el mar y artistas.<sup>134</sup>

---

<sup>131</sup> Op. cit. nota 51 p. 535

<sup>132</sup> Alonso-Fernández Francisco, las nuevas adicciones, Tea Ediciones, Madrid 2003, P. 234

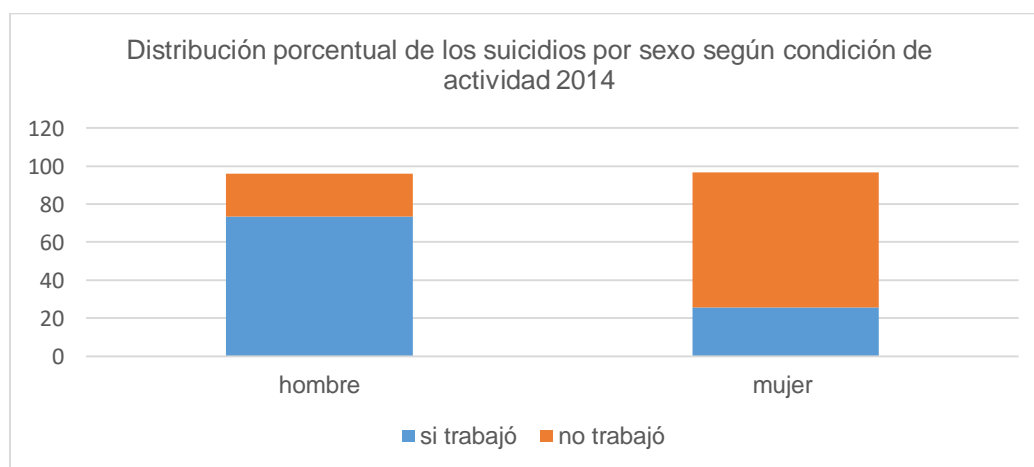
<sup>133</sup> Traducción personal a partir de work and suicide prevention, Australia 2014, p. 3.

<sup>134</sup> Traducción personal a partir de Furnham Adrian y Race Mary-Clare, Mental illness at work, Palgrave Mcmillan, Londres 2014, P. 127

El peor resultado que puede ocurrir como resultado de un lugar de trabajo mentalmente poco saludable, que no sea el desarrollo de un trastorno mental, es, por supuesto el suicidio. El suicidio es el daño máximo que un lugar de trabajo con una mala salud mental puede crear porque es irreversible.<sup>135</sup>

Sobre la base cuantitativa de los datos de muertes por suicidio según fuentes el INE, se citan estudios doctrinales que señalan que entre el 15 y el 20 por ciento de ellos tiene un trasfondo de casualidad de contenido laboral, muertes por suicidio que derivan de las historias clínicas hospitalarias publicadas por el INE según la causa de fallecimiento, de muertes reales sin lugar a interpretaciones subjetivas cuantitativas, y bien distinto será la discusión doctrinal sobre el porcentaje de los que tengan un trasfondo de causalidad laboral.<sup>136</sup>

En México, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía del año 2000 a 2014, la tasa de suicidio se elevó de 3.5 a 5.2 por cada 100 mil habitantes.<sup>137</sup> Cabe precisar que, de acuerdo al propio Instituto, en el caso de los varones que se suicidaron, la mayoría trabajaba, situación contraria a las mujeres donde el porcentaje de personas con ocupación laboral era inferior. Para ilustrar lo anterior, se presenta la siguiente gráfica:



<sup>135</sup> Traducción personal a partir de Adams Lisa Y., work place mental health, Springer, USA 2014, P.70

<sup>136</sup> Cfr. Alonso Falcon Fernando, El suicidio del trabajador acosado en la Europa del S. XXI en Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo, Adapt University Press, volumen 3, número 3, julio-septiembre, Italia 2015, P.6

<sup>137</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía disponible en [http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2016/suicidio2016\\_0.pdf](http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2016/suicidio2016_0.pdf) fecha de consulta 20 de septiembre de 2017.

Nota: Suicidios ocurridos y registrados en 2014. La suma es menor a 100 debido al no especificado. Fuente: INEGI. Estadísticas de mortalidad, 2014. Base de datos

Pese a lo anterior, debemos especificar que en algunos casos, la muerte a consecuencia del trabajo no necesariamente es ejecutada de manera intencional por el trabajador sino que, los efectos físico-emocionales por la carga de trabajo son tan drásticos, que provocan la muerte de las personas.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación solo ha emitido un criterio en materia de suicidio y su relación con los derechos de seguridad social que se originan ante tal hecho. A efecto de ilustrar lo anterior, se transcribe el criterio emitido por nuestro máximo tribunal en el país en el año de 1961 bajo el siguiente rubro:

SEGURO SOCIAL. PENSIONES DE ORFANDAD Y VIUDEZ. La aplicación del artículo 50 de la Ley del Seguro Social, por lo que atañe al derecho que confiere a los familiares del difunto, está restringida a que el fallecimiento se haya originado por embriaguez, o por la acción de algún narcótico o droga enervante, o a que haya sido el propio trabajador quien se haya ocasionado la muerte deliberadamente o por medio de otra persona o cuando el siniestro sea el resultado de algún delito del que fuera responsable el asegurado o por suicidio o en una riña en que hubiera tomado parte. Sólo en los casos de esta enumeración limitativa, los familiares tendrán los derechos que les otorga el artículo 50 transcrito y el capítulo III de la Ley del Seguro Social. En todos los demás casos en que la muerte del trabajador no se deba a accidentes o enfermedades profesionales, los derechos de los familiares están regidos por los artículos 78 y siguientes del capítulo V de la mencionada ley. Ahora bien, si según los hechos el trabajador no murió a consecuencia de un accidente de trabajo sino de una herida de arma de fuego, sin que se precisen las circunstancias en que acaeció el hecho; para que fuera aplicable el artículo 50 de la Ley del Seguro Social, era menester que el trabajador deliberadamente se hubiera causado la lesión que le produjo la muerte o que tal lesión fuera el resultado de un delito del que apareciera responsable, o de un intento de



suicidio realizado, o que hubiese sido lesionado en una riña en que hubiera tomado parte, y si la actora no sólo no presentó pruebas sobre el particular sino que ni siquiera adujo que en una de tales circunstancias se hubiera producido la muerte, no es aplicable en el caso el artículo 50 mencionado. Consecuentemente, el Instituto Mexicano del Seguro Social se apegó a su ley al fijar las pensiones de viudez y orfandad de acuerdo con los artículos 78 y siguientes de su ley y la responsable al estimar probada la excepción y absolver al Seguro Social, se apegó asimismo a la citada ley del seguro.

Tal y como se desprende del criterio citado, de acuerdo a la interpretación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, corresponde a los beneficiarios acreditar la procedencia de sus pretensiones, debiendo enlazar los hechos con el fundamento legal. Lo anterior, es claramente una interpretación que acoge a las teorías de la prueba del Derecho Privado.

Debido a lo anterior, consideramos que la autoridad encargada de administrar justicia en materia laboral, debe ordenar el desahogo de pruebas que permitan conocer la verdad verdadera y sin que ello signifique romper con el equilibrio procesal entre las partes, pues de esta forma se protegería realmente el derecho del trabajador y sus beneficiarios.

A continuación se procederá al estudio de otro riesgo psicosocial denominado *karoshi* y sobre el cual ya existe un antecedente documento en nuestro país.

#### **1.4.1.9 KAROSHI**

*Karoshi* es una palabra de origen japonés que significa muerte por exceso de trabajo.<sup>138</sup>

[...] El *karoshi* es una patología de sobrecarga por hemorragia cerebral o coronaria.

<sup>139</sup>

*Karoshi*, como un término médico-social, ha encontrado su uso como palabra que simboliza el exceso de trabajo en Japón, el concepto se ha ampliado

---

<sup>138</sup> Organización Internacional del Trabajo Op. cit. Nota 2

<sup>139</sup> Dejourns Cristophe, sufrimiento en el trabajo, editorial topia, Argentina 2015, P.41

rápidamente, y el término ha hecho su camino en todo el mundo para describir la parte oscura de un país que había logrado un crecimiento económico asombroso.<sup>140</sup>

Sin embargo, la muerte por exceso de trabajo no solo se ha presentado en Japón, también existen casos sobre este tipo de riesgo emergente en otros países, tal es el caso de España y México.

Los médicos Patricia Orizaba Ruiz, Belmar Toledo Ortiz y Manuel Ortega Alvares, realizaron un estudio publicado por la Revista Mexicana de Salud en el Trabajo donde se expone la muerte por Karoshi de un trabajador mexicano con residencia en la ciudad de Acapulco, Guerrero. Los médicos concluyen lo siguiente:

Se pudo establecer la relación trabajo-daño, es decir que el evento vascular cerebral sufrido por el trabajador, fue secundario al estrés laboral producidos por los factores de riesgo psicosociales negativos presentes en su ambiente laboral. Por lo anterior se reconoce legalmente que esta defunción fue secundaria al trabajo. Es decir, se reconoce que el trabajador sufrió Karoshi.<sup>141</sup>

Es preciso señalar que, en el caso clínico anterior, el trabajador no solo se enfrentó a condiciones de trabajo excesivas sino también a la inseguridad laboral que impera en el país, específicamente en materia de seguridad pública pues el trabajador, al ser gerente de empresa, recibió diversas extorsiones por parte del crimen organizado.

Por su parte, en el caso de España, el juzgado de lo social número 11 de Madrid, en sentencia de 14 de noviembre de 2005, califica el suicidio de un trabajador como accidente de trabajo. En ella, se especifica que el trabajador, a

---

<sup>140</sup> Karoshi, as a socio-medical term, has found rapidly widening use as word that symbolizes an overworked Japan, and the term has made its way around the world to describe the obscure part of a country that had achieved astonishing economic growth, traducción personal a partir de Conaghan Joanne, et. al., labour law in an era of globalization: transformative practices and possibilities, editorial oxford, USA, 2002, p.220

<sup>141</sup> Orizaba Ruiz Patricia, et. al; Karoshi enfermedad de trabajo, disponible en [http://www.imbiomed.com.mx/1/1/articulos.php?method=showDetail&id\\_revista=277&d\\_seccion=4344&ide\\_ejemplar=10523&id\\_articulo=108063](http://www.imbiomed.com.mx/1/1/articulos.php?method=showDetail&id_revista=277&d_seccion=4344&ide_ejemplar=10523&id_articulo=108063) fecha de consulta 20 de junio de 2018

partir de determinada fecha coincidente con un cambio en la dirección de la empresa, ve cómo el ambiente laboral en el que hasta entonces se veía integrado y satisfecho se vuelve tenso y conflictivo, sometido a presiones para la realización de horas extras, incremento de jornada y malos modos del encargado general, lo que choca frontalmente con una personalidad como la suya que necesitaba de un ambiente favorable, con un gran sentido de la responsabilidad profesional.<sup>142</sup>

Las causas médicas más frecuentes de muertes por *karoshi* documentadas por el Ministerio del Trabajo de Japón son: ataque al corazón (18.4%), hemorragia cerebral (17.2%), infarto o trombosis cerebral (6.8%), infarto al miocardio (9.8%), otras enfermedades del corazón (18.7%), y otras causas (29.1%). Se calcula que unas 10 mil muertes al año -un tercio del total de muertes por estas enfermedades- se relacionan con el trabajo, es decir, se deben al *karoshi*.<sup>143</sup>

Ahora bien, es preciso indicar que este tipo de riesgo psicosocial se diferencia del suicidio en general porque no media la voluntad de la persona. Es decir, mientras que en el suicidio la persona opta por terminar con su vida, en el *karoshi* la vida se termina como consecuencia de un agotamiento físico y mental a causa del exceso de trabajo.

Entre 2002 y 2005 el ministerio de trabajo de Japón reportó aproximadamente 300 casos de *karoshi*, sin embargo, en la actualidad el número de muertes ha sobrepasado los 10,000 casos. Las familias que han perdido algún familiar a consecuencia del *karoshi* pueden demandar a los empleadores que impusieron la excesiva carga de trabajo. En 2006, por ejemplo, un ingeniero automotriz *senior* que se encontraba trabajando en el *Camry hybrid* murió de un ataque al corazón. En junio de 2008, la Corte laboral de Japón determinó que dicho ingeniero automotriz murió de *karoshi* y que su familia estaba legitimada para ser compensada por ello.<sup>144</sup>

---

<sup>142</sup> Revista La Ley, 1 de marzo de 2006, número 6492, p. 14

<sup>143</sup> Gómez Solórzano Marco Augusto, masculinidad en la "sociedad de riesgo" en Jiménez Guzmán María Lucero y Tena Guerrero Olivia (coordinadoras), Reflexiones sobre masculinidad y empleo, Centro Regional de Actividad Multidisciplinaria UNAM, México, 2007, P. 50

<sup>144</sup> Edlin Gordon y Golanty Eric, Health and wellness, décima edición, USA 2010, p. 51

Además de los riesgos psicosociales ya descritos, existen otros riesgos emergentes que se caracterizan por generar síntomas físicamente visibles. En algunos casos las personas sufren de dolores intensos provocados por las condiciones laborales en las que se desarrollaron. Los huesos son los principalmente afectados por las posturas que algunos trabajadores mantienen al desarrollar su trabajo, esto se llama fibromialgia.

#### **1.4.2 RIESGOS EMERGENTES DE TRABAJO FÍSICOS**

Aunque la presente investigación se centra en los riesgos psicosociales del trabajo, es preciso también que estudiemos algunos de los riesgos físicos que, en su mayoría debido al uso de las nuevas tecnologías de la información, se han presentado en la clase obrera. Hacemos especial énfasis, que la clasificación de riesgos físicos y riesgos psicológicos la hemos recogido del Observatorio Europeo de Riesgos que forma parte de la Agencia Europea para la salud y la seguridad en el trabajo.

Inclusive, es preciso indicar que, aunque algunos de los riesgos de trabajo físicos ya habían sido estudiados desde hace varias décadas, en México aún no han sido contemplados como tal, dentro de nuestra legislación. Inclusive sobre algunos de ellos solamente existe literatura anglosajona o europea. Esta situación nos ha permitido tener mayor interés en difundir estos riesgos de trabajo.

No pasamos por alto, que existen algunos autores que consideran que los riesgos físicos en el trabajo son, entre otros, el ruido o la temperatura, sin embargo, bajo nuestra consideración, los riesgos físicos deben ser más inclusivos pues, ante la evolución de las relaciones laborales en el mundo, cada vez son más los riesgos ante los que se enfrentan los trabajadores.

##### **1.4.2.1 FIBROMIALGIA**

La fibromialgia o síndrome de la fibromialgia es una entidad clínica caracterizada por un cuadro de dolor musculoesquelético crónico y generalizado de origen

desconocido y para el que no existen otras enfermedades o alteraciones que lo expliquen.<sup>145</sup>

La fibromialgia es una enfermedad compleja muy común. Se calcula que afecta de 2 a 4 por ciento de la población en general. La gran mayoría de los afectados (entre 80 y 90 por ciento) son mujeres. La variación de edad inicio es muy amplia, abarca desde la pre adolescencia hasta la vejez.<sup>146</sup>

Se trata de una afección reumática muscular crónica que aparece con más frecuencia (siguiendo al estudio EPISER) en la tercera y cuarta décadas de la vida, generalmente en mujeres (21 veces más que en hombres) afectando a un 2.37% de la población española. Se calcula que el número de personas que padecen esta enfermedad, en el año 2004, oscila entre 400.000 y 1.200.000.<sup>147</sup>

La fibromialgia es un síndrome que se caracteriza por el dolor crónico que sufre la musculatura y sus estructuras vecinas. Los músculos y sus fascias, así como los tendones, son extraordinariamente sensibles al dolor, aunque solo los presionemos con los dedos. Además, se puede observar toda una serie de molestias asociadas, tales como fatiga crónica, agotamiento, alteraciones del sueño, dolor de cabeza, problemas de percepción (por ejemplo, falta de sensibilidad y hormigueo), dolores articulares, problemas de memoria, dificultad para concentrarse, colon irritable, vejiga inflamada, restless legs (piernas inquietas), sensación de hinchazón en las manos y elevada sensibilidad al frío.<sup>148</sup>

La fibromialgia es un estado de amplificación de la vivencia del dolor. El dolor es una experiencia donde la subjetividad juega un papel importante. Es una vivencia compleja donde la información, las emociones, las experiencias anteriores,

---

<sup>145</sup> Pérez Ayan C., Fibromialgia, editorial medica panamericana, Madrid 2010, p. 1

<sup>146</sup> Martínez Lavín Manuel, Fibromialgia: el dolor incomprendido, editorial México, México, 2013 disponible en [https://books.google.com.mx/books?id=gJzVk5IHb5sC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.mx/books?id=gJzVk5IHb5sC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false) fecha de consulta 28 de octubre de 2015

<sup>147</sup> Ranchal Sánchez Antonio, fibromialgia en Borobia Fernández Cesar (coordinador), valoración médica y jurídica de la incapacidad laboral, editorial grupo Wolters Kluwer, España 2007.

<sup>148</sup> Bauer Johann, Fibromialgia, editorial Robin Book, Alemania 2002, P. 23

el soporte y comprensión del entorno y otros parámetros de difícil medida juegan un papel muy importante.<sup>149</sup>

Otro riesgo emergente de trabajo es el *whiplash*, aunque en México y Latinoamérica es poco conocido, algunos autores lo han traducido como latigazo cervical, sin embargo, en el presente trabajo de investigaciones hemos decidido nombrarlo con el concepto que más se le conoce.

#### **1.4.2.2 WHIPLASH**

El latigazo cervical es uno de los más estudiados y documentados de todos los trastornos que son difíciles de diagnosticar objetivamente más intensamente. El término "latigazo cervical" se refiere a las lesiones de la columna cervical causados por mecanismos de aceleración y desaceleración, a menudo debido al tiempo excesivo, -pero no necesariamente – que se pasa en el vehículo automotor.<sup>150</sup>

Se conoce como latigazo cervical al movimiento brusco de vaivén que experimenta el cuello en un accidente. Suelen lesionarse algunas estructuras ligamentosas y, a veces, las musculares y vertebrales.<sup>151</sup>

Algunas personas con síndrome de latigazo cervical exhiben cambios sensoriales adicionales, como hipersensibilidad sensorial generalizada frente a una variedad de estímulos, hiperalgesia al frío y disturbios del sistema nervioso simpático, que representan probablemente manifestaciones de alteraciones en el procesamiento neurobiológico del dolor, incluyendo sensibilización central y pérdida de mecanismos de control endógenos.<sup>152</sup>

El problema reside en que no solamente se trata de una afectación física sino que, este problema se acompaña de desórdenes emocionales. Al respecto, Dario Carlo Alpini señala: Los verdaderos trastornos neuropsicológicos son

---

<sup>149</sup> Cuscó Ana María, et. al., abriendo camino, Institut Ferran de Reumatología, España 2006, P.43

<sup>150</sup> Traducción personal a partir de Ebert Eni, risks, liability and insurance, Munich RE, Germany 2009, p. 27

<sup>151</sup> Monasterio Uría Alex, Columna Sana, editorial paidotribo, España 2008, p.180

<sup>152</sup> Falla Deborah, et. al., Latigazo cervical, cefalea y dolor en el cuello, Elsevier, España 2009, P.16

frecuentes después de un latigazo cervical. Por lo general, especialmente de 6-8 meses después del traumatismo, los síntomas psicológicos aparecen: inquietud, nerviosismo, ansiedad, inestabilidad emocional, dificultades en la concentración y la depresión. Del 15 al 25 % de los casos, este síndrome neuropsicológico puede evolucionar crónicamente y puede ser mal diagnosticada como un " síndrome de indemnización."<sup>153</sup>

Bajo nuestra perspectiva, consideramos que este tipo de riesgo debe ser clasificado como una enfermedad de trabajo y no como un accidente. Esto es así porque la afectación tal y como lo menciona Dario Carlo Alpini no solo es física sino también emocional. Por ello, nuestra postura reside en que si se tratara de una afectación física únicamente ocasionada por las actividades que desarrolla el trabajador, podría considerarse como un accidente, sin embargo, si dicha afectación física se encuentra acompañada de padecimientos psicológicos entonces debe ser clasificada como una enfermedad.

Existe otro problema que algunos trabajadores han presentado a causa de las condiciones de su trabajo, este se presenta como un ruido molesto y poco usual en los oídos. En México y Latinoamérica poco se ha escrito sobre el mismo, sin embargo, en Europa cada vez es más común y se conoce como *tinnitus*.

### 1.4.2.3 TINNITUS

Como ocurre con tantos fenómenos, una definición precisa y concisa de *tinnitus* es difícil de lograr. Como se ha indicado, una característica distintiva de *tinnitus* es la presencia de un sonido que se percibe en el interior de la cabeza. En algunos casos hay una fuente de sonido real y constante.<sup>154</sup>

---

<sup>153</sup> True neuropsychological disorders are frequent after whiplash. Typically, especially 6-8 months after the trauma, psychological symptoms appear: restlessness, nervousness, anxiety, emotional instability, difficulties in concentration, and depression. In 15-25%, this neuropsychological syndrome can evolve chronically and can be misdiagnosed as an "indemnity syndrome, traducción personal a partir de Dario Carlo Alpini, et. al., whiplash: an interdisciplinary challenge en Dario Carlo Alpini, et. al. (editors), whiplash injuries, segunda edición, editorial springer, Italia 2014, p.5

<sup>154</sup> Mcfadden Dennis, Tinnitus, National Academy press, USA 1982, p. 5

Este tipo de problemas no solamente ha sido difícil de acreditar debido a su reciente aparición sino que además es difícil creer que se haya adquirido en la fuente de trabajo.

El *tinnitus* puede afectar a toda la vida de un individuo, puede prevenir el trabajo intelectual, y deteriorar la calidad de vida en general; en algunos casos, el *tinnitus* puede causar el suicidio. Cuando el *tinnitus* es grave se acompaña a menudo de hiperacusia y trastornos afectivos tales como la fonofobia y la depresión.<sup>155</sup>

*Tinnitus* fue identificado por un cuestionario preguntando si la persona tuvo zumbidos, sonido o ruido en los oídos en el pasado año. La prevalencia de *tinnitus* al inicio del estudio fue de 8,2%, cuando se excluyeron los mil casos. Aquellos que informaron no tener *tinnitus* en el momento, fueron seguidos durante 5 y 10 años para determinar la incidencia acumulada de desarrollar *tinnitus*. La incidencia de 5 años de *tinnitus* fue de 5,7%; la incidencia de 10 años fue del 12,7%. Curiosamente, los participantes con el *tinnitus* al inicio del estudio eran más propensos a reportar el cambio de *tinnitus* leve a ningún *tinnitus* ( $n^{156} = 135/31$ ; 39,6%) que de leve a *tinnitus* moderada o grave ( $n = 67/341$ ; 19,6%).<sup>157</sup>

---

<sup>155</sup> Tinnitus can affect the entire life of an individual, can prevent intellectual work, and impair the quality of life in general; in some instances, tinnitus can cause suicide. Severe tinnitus is often accompanied by hyperacusis and affective disorders such as phonophobia and depression. Traducción personal a partir de Kleinjung Tobias, et. al., textbook of tinnitus, editorial Springer, Londres, 2011, p.3

<sup>156</sup> Gente entre la edad de 43-84 años de la comunidad de Wisconsin

<sup>157</sup> Tinnitus was identified by a questionnaire asking if the person had buzzing, ringing or noises in the ears in the past year. The prevalence of tinnitus at baseline was 8.2%, when mil cases were excluded. Those who reported no tinnitus at the time were followed for 5 and 10 years to determine the cumulative incidence of developing tinnitus. The 5-year incidence of tinnitus was 5.7%; the 10-year incidence was 12.7%. Interestingly, participant with tinnitus at baseline were more likely to report changing from mild tinnitus to no tinnitus ( $n=135/31$ ; 39.6%) than from mild to moderate or severe tinnitus ( $n=67/341$ ; 19.6%) traducción personal a partir de McFerran Don, et. al., tinnitus a multidisciplinary approach, editorial wiley Blackwell, segunda edición, United Kingdom, 2013 disponible en [https://books.google.com.mx/books?id=h83A-Qkxk-8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.mx/books?id=h83A-Qkxk-8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false) e fecha de consulta 25 de noviembre de 2015



Otro riesgo emergente que parece no solo dejar una secuela psicológica sino también física es el Trastorno de estrés postraumático. Este fenómeno psicosocial ha ido incrementando debido a la carga excesiva de trabajo.

#### **1.4.2.4 OBESIDAD**

En la actualidad, el sedentarismo combinado con las malas condiciones de trabajo, ha provocado que las personas adquieran malos hábitos alimenticios. La falta de tiempo, el exceso de trabajo hace imposible tener un régimen alimenticio saludable, lo cual provoca, entre otras cosas, obesidad.

La obesidad se define como un aumento de composición de grasa corporal. Este aumento se traduce en un incremento del peso y aunque no todo incremento del peso corporal es debido a un aumento del tejido adiposo, en la práctica médica el concepto de obesidad está relacionado con el peso corporal.<sup>158</sup>

[...] La organización Mundial de la Salud (en adelante OMS) relaciona la discapacidad con la presencia de deficiencias o problemas en las personas que afectan a una estructura o función corporal, así como con las limitaciones en el desarrollo de tareas que tales deficiencias provocan tanto en la actividad de este colectivo como en la participación en lo que denominan situaciones vitales.<sup>159</sup>

Algunos estudios revelan también que la obesidad tiene un factor genético. Al respecto, Albert J. Stunkard señala: “los resultados de los estudios de adopción y de complejos análisis de segregación coinciden en que la heredabilidad del IMC se aproxima a 33% (3.4), un valor considerado actualmente como una estimación más razonable que la indicaba en los estudios de gemelos. Al parecer, las influencias genéticas son más importantes para determinar la distribución de la

---

<sup>158</sup> Álvarez Fernández Julia, et. al., editorial Diaz de santos, Obesidad: la epidemia del siglo XXI, España 2000P.2

<sup>159</sup> Perez Anaya Rosa María, la obesidad como causa de despido en Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo, Adapt University Press, volumen 3, número 1, enero –marzo 2001, Italia p. 8

grasa corporal, con una influencia particularmente fuerte en el crítico depósito de grasa en las vísceras [...] <sup>160</sup>

Consideramos que estos estudios son de relevancia porque determinan factores que agravan el problema de la obesidad, sin embargo, consideramos que las causas de la obesidad no solamente tienen un origen genético sino que existen diversos factores que pueden provocarla. Al respecto, Ricardo Mercado Dávila señala:

La obesidad se considera multicausal, pues se estima que un solo factor no es determinante para que se presente, sino la conjugación de varios elementos o circunstancias, los cuales no es necesario que se manifiesten todos en la misma forma o intensidad. <sup>161</sup>

Este autor señala que dentro de los múltiples factores que provocan la obesidad, se encuentran los factores psicológicos e inclusive los divide en dos. De esta manera señala que las personas pueden comer por ansiedad dada su dificultad para enfrentar y controlar situaciones de estrés o bien aquéllas personas que por sus horarios de trabajo o múltiples actividades tienen hábitos o costumbres de alimentación de poca calidad.

Los Doctores Norma Lilia González Jaimes y Arturo Juárez García realizaron un estudio sobre el síndrome metabólico y su relación con el estrés laboral y los riesgos psicosociales, concluyendo lo siguiente:

...” a mayor índice de estrés laboral existe un incremento de impulsividad que propicia hábitos alimenticios que coadyuvan al incremento de la obesidad y ésta última, muestra relación con los síntomas del Síndrome Metabólico” ... <sup>162</sup>

---

<sup>160</sup> Stunkard J. Albert, factores determinantes de la obesidad: opinión actual en Peña Manuel y Bacallao Jorge (coordinadores), la obesidad en la pobreza, Organización Panamericana de la Salud, USA 2000, P. 27

<sup>161</sup> Mercado Dávila Ricardo, Riesgos Psicosociales, editorial trillas, México 2012, p.36

<sup>162</sup> González Jaimes Norma Lilia y Juárez García Arturo, Estrés laboral y factores psicosociales relacionados con el SM en trabajadoras de Salud Pública, disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/297712994/download> fecha de consulta 20 de junio de 2018.

Coincidimos, tal y como ya lo hemos sustentado, que el sedentarismo y el estrés en el trabajo son generadores de enfermedades, de ahí que, de acuerdo a nuestra visión, la obesidad puede tener su razón de ser en las condiciones laborales.

Por último, mencionamos el síndrome de fatiga crónica. Este riesgo emergente ha sido asociado al sector juvenil, el cual cada vez recorta más su edad para sumergirse en el ámbito del trabajo y por tanto presenta mayor incidencia también en problemas de salud, posiblemente generados, por la carga de trabajo a que están expuestos.

#### **1.4.2.5 SÍNDROME DE FATIGA CRÓNICA**

Coloquialmente se ha identificado como la gripa de los yuppies porque se presenta principalmente en jóvenes. Se caracteriza además porque aparece después de haber presentado una presión excesiva en el trabajo.

El síndrome de fatiga crónica (SFC) o encefalomielitis miálgica (EM) es una entidad nosológica compleja y de difícil diagnóstico, y tiene como característica principal una historia de fatiga o cansancio, sin causa aparente, de más de seis meses de duración. Se trata pues de un cuadro de fatiga persistente que impide la actividad cotidiana normal del paciente.<sup>163</sup>

Mucha gente experimentada un amplio abanico de síntomas entre los que se incluyen dolor, fatiga, discapacidad cognitiva y síntomas psiquiátricos como pueden ser la depresión y la ansiedad resultantes de sus discapacidades físicas.<sup>164</sup>

Esta condición indica una pérdida de orientación o dirección, del deseo de vivir, como si el viento hubiera dejado de soplar sobre las velas de nuestra

---

<sup>163</sup> Alvarez Garcia J., síndrome de fatiga crónica en López Chicharro J. et. al., (coordinadores), fisiología clínica del ejercicio, editorial médica panamericana, Buenos Aires-Madrid 2008, p.265

<sup>164</sup> Gibson Lisa, Stop fatiga crónica: cómo recuperar tu vida, USA 2015, disponible en [https://books.google.com.mx/books?id=ISbCBwAAQBAJ&pg=PT16&dq=encefalomielitis+mi%C3%A1lgica&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj3z6m5-LrJAhUEYyYKHd\\_LDslQ6AEIMTAE#v=onepage&q=encefalomielitis%20mi%C3%A1lgica&f=false](https://books.google.com.mx/books?id=ISbCBwAAQBAJ&pg=PT16&dq=encefalomielitis+mi%C3%A1lgica&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj3z6m5-LrJAhUEYyYKHd_LDslQ6AEIMTAE#v=onepage&q=encefalomielitis%20mi%C3%A1lgica&f=false)

embarcación. Puede significar un profundo miedo a la vida, a asumir responsabilidades o a responder a las exigencias.<sup>165</sup>

Es complicado en la vida práctica poder determinar en qué casos se está en presencia de un trastorno de este tipo, específicamente para acreditar o desacreditar en juicio, la consecuencia en la salud del trabajador en razón de la carga excesiva de responsabilidades. De ahí la importancia de determinar en las normas laborales y de seguridad social, la necesidad de que el trabajador presente un diagnóstico emitido por una institución pública donde se determine la presencia de este trastorno y las medidas que el empleador debe tomar para evitar el detrimento en la salud del trabajador e inclusive para resarcir el daño causado.

---

<sup>165</sup> Shapiro Debbie, cuerpo mente: la conexión curativa, editorial robin book, España 2002, P.154

## **CAPITULO SEGUNDO**

### **EVOLUCIÓN DEL RIESGO EN EL AMBITO INTERDISCIPLINAR Y LA TEORIA DE LA PRUEBA**

#### **SUMARIO**

2. El Riesgo de acuerdo a la teoría de Ulrich Beck 2.1 Antecedentes de los riesgos en el trabajo desde el campo de la psicología organizacional 2.2. El riesgo en la Seguridad Social a) Teoría de la culpa b) Teoría del riesgo creado u objetiva c) Teoría del riesgo social d) Teoría del riesgo bajo la concepción de los Derechos Humanos 2.3. Aspectos históricos de la globalización en el Derecho Laboral y de Seguridad Social 2.4. La flexibilidad laboral como causante de los riesgos emergentes en el trabajo 2.5. Reforma laboral de 2012 en México 2.6. Teoría de la Prueba en el Derecho Social 2.6.1 medios de prueba en materia de riesgos de trabajo 2.6.2 La prueba indiciaria 2.6.3 carga de la prueba 2.6.4 Valoración de la prueba 2.6.5 Interpretación de la Suprema Corte de Justicia en México en materia de pruebas en riesgos de trabajo.

Una vez analizado de forma general los factores de riesgo emergentes en el trabajo, así como su relación con el fenómeno de la globalización desde la perspectiva jurídica, a continuación, analizaremos cómo es visto el riesgo desde una perspectiva interdisciplinaria. Primeramente, se abordará la teoría de Ulrich Beck respecto del riesgo y los factores que lo originan y posteriormente se estudiará el riesgo desde la perspectiva de la psicología organizacional, donde ha sido materia de estudio de diversas investigaciones a nivel internacional. Lo anterior tiene como intención conocer el origen de los riesgos psicosociales a efecto de poder determinar a través de qué medios de prueba puede acreditarse su existencia. Por ello, la segunda parte del presente capítulo se enfoca en el estudio de la teoría general de la prueba, su objeto en el juicio y específicamente en materia de riesgos laborales, los medios de prueba admisibles en materia de riesgos y el sistema de valoración de la prueba y por último la Interpretación que en la materia ha realizado la Suprema Corte de Justicia en México.

Dentro del presente capítulo acreditaremos una parte de nuestra hipótesis, específicamente la relativa a la evaluación del riesgo como método de prevención

pues antes de adentrarnos a los medios para evitar la presencia de riesgos en la fuente de empleo, primero debemos conocer cuáles son los posibles orígenes de estos riesgos, los cuales van más allá de una cuestión ergonómica.

Por otra parte, al estudiar los antecedentes de la prueba en el proceso judicial reunimos más elementos para poder acreditar parte de nuestra hipótesis de investigación, específicamente respecto a la carga probatoria que las partes deben asumir en materia de riesgos de trabajo y para lo cual es importante conocer los fundamentos de la teoría general de la prueba.

## **2. EL RIESGO DE ACUERDO A LA TEORÍA DE ULRICH BECK**

Los riesgos en el ámbito laboral han tenido presencia significativa en los últimos años debido en gran parte a la evolución de las relaciones en el trabajo. Como ya lo establecimos en el primer capítulo, los riesgos laborales han existido siempre, sin embargo, gracias a la incorporación de las nuevas tecnologías de la información han sido expuestos con mayor ahínco. Sin embargo, ¿realmente la evolución de la sociedad con el uso de las nuevas tecnologías podría ser la causante de los riesgos en el trabajo? Al respecto Ulrich Beck<sup>166</sup> en su libro la “Sociedad del Riesgo” habla sobre la repartición de los problemas que se originan a consecuencia del uso de las nuevas tecnologías y procesos económicos, al respecto Beck señala:

Así pues, ya no se trata (o ya no exclusivamente) del aprovechamiento de la naturaleza, del desprendimiento del ser humano respecto de obligaciones tradicionales, sino que se trata también y esencialmente de problemas que son consecuencia del desarrollo técnico-económico mismo. El proceso de modernización se vuelve reflexivo, se toma a sí mismo como tema y problema. Las cuestiones del desarrollo y de la aplicación de tecnologías (en el ámbito de la naturaleza, la sociedad y la personalidad) son sustituidas por cuestiones de la «gestión» política y científica (administración, descubrimiento, inclusión,

---

<sup>166</sup> Sociólogo Alemán profesor de la Universidad de Munich y de la London School of Economics

evitación y ocultación) de los riesgos de tecnologías a aplicar actual o potencialmente en relación a horizontes de relevancia a definir especialmente.

167

El problema de los riesgos derivados del desarrollo y de la modernidad es establecer quién es el responsable. Sin embargo, esto se vuelve aún más complejo cuando de acuerdo a Beck, podemos estar ante la presencia de un riesgo y no notarlo. Al respecto, el autor indica:

A menudo, lo que perjudica a la salud y destruye la naturaleza no lo puede conocer la propia sensación, los propios ojos, e incluso allí donde aparentemente está a la luz del día la construcción social le hace necesitar para su constatación «objetiva» del juicio del experto. Muchos de los nuevos riesgos (contaminaciones nucleares o químicas, sustancias nocivas en los alimentos, enfermedades civilizatorias) se sustraen por completo a la percepción humana inmediata. Al centro pasan cada vez más los peligros que a menudo para los afectados no son visibles ni perceptibles, peligros que en ciertos casos no se activan durante la vida de los afectados, sino en la de sus descendientes; se trata en todo caso de peligros que precisan de los «órganos perceptivos» de la ciencia (teorías, experimentos, instrumentos de medición) para Placerse «visibles», interpretables, como peligros.<sup>168</sup>

Lo anterior resulta de gran relevancia respecto a los riesgos de trabajo emergentes porque la mayoría de ellos generan en la víctima una confusión respecto a los factores causales de su enfermedad. En específico, en los riesgos psicosociales en el trabajo, el trabajador atribuye en última instancia su enfermedad al trabajo, pues considera que el hogar, la escuela o la sociedad pueden ser los culpables de su problema, cuando en realidad es el trabajo el primer factor de incidencia de una enfermedad de carácter psicosocial.

---

<sup>167</sup> Beck Ulrich, la sociedad del riesgo traducción de Jorge Navarro, Paidós, España 1998, p.26

<sup>168</sup> idem

El propio Beck en su obra indica: *“Se puede formular esto así: los riesgos son reales cuando los seres humanos los viven como reales. Pero si son reales en este sentido, trastornan por completo el tejido de competencias sociales, políticas y económicas”*.<sup>169</sup>

En razón de lo anterior, consideramos que la modernidad y el uso de las nuevas tecnologías ha traído no solo consecuencias positivas sino también efectos secundarios como lo es la presencia de factores de riesgo en el trabajo. Sin embargo, estos dos elementos deben ser analizados con respecto a la evolución que han tenido y los efectos que han provocado en la sociedad.

Al respecto la teoría de Beck es enfática en señalar que son muchos factores los que inciden en la evolución de una sociedad, como la educación, la movilidad, el consumo de masas, ciencia y por supuesto el Derecho. Pero, estos factores conllevan una serie de consecuencias, las cuales pueden ser: la reducción o disolución de las identidades y vinculaciones subculturales de clase, así como un proceso de individualización y diversificación de las situaciones y estilos de vida.

Aunque apoyamos la postura de Beck respecto a la evolución de la sociedad, nos enfocaremos en su aportación respecto al proceso de individualización de clases a efecto de relacionarlo con el origen de los riesgos psicosociales en el trabajo.

Para Beck la modernización de las clases sociales ha conllevado a la individualización o situaciones carentes de clase -como él lo llama- esto significa que ya no existe un destino colectivo sino un destino personal. Él señala que cada persona debe cargar con el peso de alguna consecuencia de la modernidad, como pudiera ser el desempleo o la pobreza. Nosotros consideramos que cabe la posibilidad de agregar como una consecuencia más: los riesgos de trabajo y en específico los riesgos psicosociales.

Pese a lo anterior, el hecho de que no existan clases sociales (entendiéndose como grupos de personas) no significa que las desigualdades hayan desaparecido, la diferencia es que, ya no se habla de un problema social sino de un problema psicológico que recae en cada individuo. Al respecto, Beck en su obra indica:

---

<sup>169</sup> Ibidem Nota 150 p. 86



[...] Como consecuencia, los problemas sociales se convierten inmediatamente en disposiciones psíquicas: en insuficiencia personal, sentimientos de culpa, miedos, conflictos y neurosis. Surge (lo cual resulta muy paradójico) una nueva inmediatez de individuo y sociedad, la inmediatez de la crisis y de la enfermedad en tanto que las crisis sociales aparecen como crisis individuales y ya no son percibidas (o sólo de una manera muy mediada) en su socialidad. Aquí hay también una raíz para la presente «ola psicológica». <sup>170</sup>

De acuerdo con lo expuesto por Beck, consideramos que los efectos de la modernidad no solo han sido por el uso de las nuevas tecnologías de la información sino también porque el cambio de estructuras sociales, de organización de las personas, cambios de gobiernos, rompimiento de fronteras y demás elementos de carácter sociocultural que han provocado una evolución en la sociedad.

Por ello creemos que, tal y como Beck lo menciona, actualmente la sociedad se ha individualizado de tal manera que los problemas sociales se reflejan directamente en el individuo, sin embargo, es importante que no se confunda el efecto que los cambios sociales pueda tener en las personas con la protección que el Estado debe garantizar respecto de esos cambios. Esto último, es el nuevo constitucionalismo social, las garantías de protección de los Derechos de las personas.

La Individualización es un fenómeno que debe obligar a los sujetos que forman parte de la relación laboral a estructuras mecanismos de protección de la salud de los trabajadores. El Estado, el sector empresarial y los trabajadores deben contar con una regulación específica que se encargue de regular los cambios sociales y sus efectos, entre ellos, los riesgos que la clase trabajadora enfrente no solo como parte de su trabajo sino del contexto social en el que se desarrolla a diario y que afecta su salud física y mental.

---

<sup>170</sup> Ibidem Nota 150 p. 128

## 2.1 ANTECEDENTES DE LOS RIESGOS EN EL TRABAJO DESDE EL CAMPO DE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Dentro de la presente investigación el enfoque psicológico es muy importante porque los efectos de los riesgos psicosociales en el trabajo se ven reflejados precisamente la salud mental de las personas. A continuación, haremos un estudio de los antecedentes más importantes de esta materia.

Para Manuel Clemente Díaz, la psicología jurídica debe cumplir con ocho funciones: 1) aplicar los principios psicosociales a la regulación de la vida social 2) ayudar al sistema de justicia en la tarea de determinación de la verdad de los hechos, de cara a conseguir tanto la justicia individual como la social en su conjunto 3) Contribuir al funcionamiento adecuado de las organizaciones jurídicas, aplicando los principios de psicología del trabajo y de las organizaciones 4) Diagnosticar y evaluar la existencia de características psicológicas importantes para el sistema jurídico 5) Rehabilitar y reinsertar socialmente 6) atender a la salud psicosocial de las personas que por la razón que sea (víctimas, agresores, internos, detenidos, intoxicados por sustancias biológicas o químicas, etc.) sufren cualquier tipo de desequilibrio psicológico, y por lo tanto, requieren de una intervención psicológica para restablecer su equilibrio como personas 7) atender los sistemas de creencias de la sociedad 8) velar por el estado social del “pacto” y socializar en valores democráticos y de respeto a la sociedad.<sup>171</sup>

Consideramos relevante lo anterior porque la psicología jurídica tiene diversas vertientes, sin embargo, de acuerdo al objetivo del presente trabajo de investigación solo un par de dichas vertientes requieren de nuestra atención. En efecto, contribuir al funcionamiento adecuado de las organizaciones jurídicas y atender a la salud psicosocial de las personas que por la razón que sea sufren cualquier tipo de desequilibrio psicológico, son elementos esenciales en las relaciones laborales. De ahí entonces que la psicología organizacional o del trabajo sea la que nos interese.

---

<sup>171</sup> Clemente Díaz Miguel, Manual de psicología jurídica laboral, editorial delta, España 2008, p.11

Jesús Felipe Uribe Prado indica en su libro *“Psicología el Trabajo, un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad”*, sobre la psicología del trabajo lo siguiente:

[...] La psicología del trabajo es un campo de la psicología que estudia el comportamiento como una especialización aplicada, que utiliza el amplio conocimiento teórico de todas las corrientes y epistemologías existentes en psicología con aplicación científica en los ambientes de trabajo.<sup>172</sup>

Así mismo, el autor se refiere a la parte histórica de esta ciencia refiriendo lo siguiente:

La historia general de la psicología muestra que desde los griegos a la fecha se ha ampliado y diversificado en teorías, métodos y técnicas por medio de personajes, materias filosóficas, biológicas, económicas, políticas y sociales, que ha generado una historia con personalidad propia como muchas otras ciencias, además de ser complementaria d la medicina, la fisiología o la economía entre otras. <sup>173</sup>

De acuerdo a Pedro R. Gil Monte, la psicología de la salud ocupacional se inicia paralelamente en Estados Unidos y en Europa, así mismo, indica que dentro de la tradición estadounidense se encuentra Münsterberg, quien ya llamó la atención sobre los accidentes de trabajo a finales de 1800 y también Kornhauser quien a lo largo de su vida prestó atención a las actitudes hacia el trabajo, los conflictos y las relaciones entre la dirección y los trabajadores. <sup>174</sup>

---

<sup>172</sup> Uribe Prado Jesus Felipe, psicología del trabajo, un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad, editorial manual moderno, México 2016, p. XLIX

<sup>173</sup> Idem

<sup>174</sup> Gil Monte Pedro R., Manual de Psicopsicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales, ediciones pirámide, España 2013, p.27

Este mismo autor identifica tres periodos en el marco del estudio de la conducta organizacional, el primero denominado de los clásicos de la organización (1880-1925), periodo de los neoclásicos (1925-1965) y los enfoques más recientes (desde 1965). A continuación, haremos notar lo más importante de cada etapa:

- a) Periodo de los clásicos de la organización. De acuerdo al autor en esta etapa destacan dos teóricos importantes, la obra de Taylor (1911) y la obra de Fayol (1841-1925). El primero de ellos incorpora cinco aspectos al sistema de trabajo: división de los trabajadores, selección de personal, estudio de tiempos y movimientos, formación de un sistema de capacitaciones especializados por funciones, y desarrollo de un sistema de incentivos y fundamentos motivacionales. Uno de los inconvenientes de esta teoría fue que no se consideraron la fatiga ni la monotonía en el trabajador. Respecto al modelo de Fayol, éste prestó especial atención en los problemas organizativos de dirección (por ejemplo, los problemas de autoridad, los de coordinación y los de estructura organizacional).
- b) Periodo de los neoclásicos. Esta etapa se da a partir de 1920, aunque es a partir de 1930 cuando la psicología social del trabajo y de las organizaciones empieza a desarrollarse desde una perspectiva psicosocial. Surgen nuevas corrientes de estudio que se integran en tres grupos: la escuela de las relaciones humanas, los teóricos del individuo (modelos humanísticos y modelos económico/decisores) y los sociotécnicos.
- c) Los enfoques de finales del siglo XX. El autor indica en esta etapa que desde mediados de los sesenta las diferentes teorías sobre la organización asumen la idea de que el ser humano es un individuo complejo y cambiante. El estudio del comportamiento organizacional ha de contemplar múltiples dimensiones, dado que el sistema objeto de su estudio es un sistema de roles, de toma de decisiones, con redes de comunicación y con grupos funcionales diferenciados según la tarea y coordinados entre sí.

Bajo nuestra óptica, la psicología organizacional se encuentra en su mayor auge pues gracias a los efectos de la globalización, las relaciones laborales han cambiado y por lo tanto existen nuevas formas de contratación lo cual trae como consecuencia que la interacción entre empresarios y trabajadores sea diferente. A lo anterior, hay que agregar además los cambios en la sociedad, las múltiples ocupaciones, el uso de las nuevas tecnologías de la información e inclusive la intolerancia como consecuencia de nuestro ritmo de vida. Todos estos factores que influyen en las relaciones de trabajo deben ser estudiados por la psicología organizacional pues es claro que la consecuencia de todos estos cambios son los riesgos psicosociales, los cuales afectan la salud de las personas.

## **2.2. EL RIESGO EN LA SEGURIDAD SOCIAL**

El Derecho de la Seguridad Social tiene especial relevancia en la regulación de los riesgos, porque si bien es cierto que éstos deben ser vistos desde diversas perspectivas, cierto es también que es la Ciencia Jurídica la única encargada de regularlos y sancionarlos. Específicamente en materia de Riesgos de Trabajo la normatividad también ha evolucionado pasando por distintas formas de interpretación de la norma que han tenido origen en teorías distintas las cuales estudiaremos a continuación.

Gabriela Mendizábal Bermúdez y Zoraida García Carreño mencionan que la historia de los riesgos sociales se extiende a través de las siguientes teorías: a) Teoría de la culpa (civil y penal) b) Teoría de la responsabilidad contractual c) Teoría del riesgo creado (dueño de máquinas y herramientas) d) Teoría del riesgo profesional (empleador) e) Teoría del riesgo social (sociedad)<sup>175</sup> Nosotros nos centraremos en el estudio de las teorías de la culpa o subjetiva, teoría objetiva o del riesgos creado y teoría del riesgo social, las cuales se desarrollan a continuación:

---

<sup>175</sup> Mendizábal Bermúdez Gabriela y García Carreño Zoraida, p.6

**a) Teoría de la culpa o subjetiva.** Esta primera teoría se remonta a la época de Roma donde no existían las normas de carácter social. Por ello, su regulación era acorde a las normas del Derecho Común. La primera característica de esta teoría es la obligación que surge, por parte del causante de un daño, de responsabilizarse del daño causado y donde existe como elemento principal la culpa, negligencia o dolo. Al respecto Luis Diez-Picazo Ponce de León señala:

Al causante del daño se le impone la obligación de indemnizarlo porque no ha actuado como hubiera debido hacerlo y porque si hubiera actuado bien, el daño no se hubiera producido. La idea de culpa, sobre la que se funda la responsabilidad civil, es una idea todavía poco desarrollada, en la que, seguramente, confluyen y se confunden un juicio sobre la causalidad y un juicio de valor sobre la diligencia debida.<sup>176</sup>

Alfredo Gaete Berrios establece que esta teoría también es conocida como teoría subjetiva porque tiene su origen en el Derecho Civil y sobre su contenido comenta:

[la ley] solo obliga a reparar un daño al sujeto que lo ha cometido con pleno conocimiento. A ella debían someterse los reclamos por indemnización por infortunio que entablaran los obreros. Esto, prácticamente equivale a dejar al obrero en absoluto desamparo frente a los riesgos de trabajo.<sup>177</sup>

El antecedente primigenio de esta teoría se encuentra en la Ley de Aquila en Roma. Respecto a esta norma, Cristian Aedo Barrena señala:

---

<sup>176</sup> Diez-Picazo Ponce de León Luis, culpa y riesgo en la responsabilidad civil contractual en Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid, No.4, España 2000, p. 153

<sup>177</sup> Gaete Berrios Alfredo, Tratado de Derecho del Trabajo y Previsión Social tomo IV, editorial jurídica de Chile, Santiago de Chile 1967, p.13

Como se sabe, la lex Aquilia correspondió a un plebiscito rogado por el tribuno Aquilio, cuya datación es imprecisa, aunque parece remontarse al siglo III a.C. Constaba de tres capítulos. En el primero, se establecía que quien mataba injustamente a un esclavo, un cuadrúpedo o una cosa inanimada, debía pagar al dueño el más alto valor de la cosa dentro del año anterior al acto dañoso. El segundo capítulo se refería a un supuesto totalmente diverso, pues sancionaba al adstipulor (acreedor conjunto) que daba por pagada la deuda en perjuicio o fraude del acreedor principal.<sup>178</sup>

Esta teoría dejaba en completo estado de indefensión al trabajador pues le arrojaba la carga de la prueba lo cual no solo era complicado sino oneroso, además, el patrón podría excusarse aduciendo que, el accidente fue culpa o responsabilidad del trabajador. Rafael Rodríguez Meza describe lo anterior de la siguiente forma:

Quien demanda el reconocimiento del perjuicio debe probar el hecho dañoso, la culpa de quien incurrió en él y la relación de causalidad que existe entre el hecho y el daño producido. De acuerdo con los fundamentos de esta teoría, la víctima de un accidente de trabajo no podía obtener ninguna indemnización si no probaba la culpa del patrono.<sup>179</sup>

Esta teoría evolucionó gracias a diversos factores relevantes, el primero el inicio de la Revolución Francesa y por otra parte la resolución emitida por la Corte de casación Francesa en 1896 en el caso “Teffaine”<sup>180</sup> y que marca el advenimiento

---

<sup>178</sup> Aedo Barrena Cristian, Los requisitos de la Lex Aquilia, con especial referencia al daño. Lecturas desde las distintas teorías sobre el capítulo tercero en Revista Ius Et Praxis número 1, volumen 15, Chile 2009 p. 312

<sup>179</sup> Rodríguez Mesa Rafael, Sistema General de Riesgos Laborales, Universidad del Norte, Colombia 2013, p.6

<sup>180</sup> El primer caso jurisprudencial donde se pone a prueba la hipótesis es el caso Teffaine, resuelto por la Corte de Casación el 18 de junio 1896 en el que un empleado mecánico había sido herido por la explosión del remolcador de una caldera. El holding fue que el primer párrafo deroga el régimen del 1382, porque autoriza la condena al guardián de la cosa sin que la culpa sea demostrada, con la sola prueba del vicio, no siendo causal de exoneración la culpa del constructor de la cosa o el carácter oculto del vicio. López Edgardo Herrera, introducción a la responsabilidad civil disponible en

de una nueva teoría denominada objetiva o del riesgo creado la cual se analizará a continuación.

**b) Teoría objetiva o del Riesgo creado.** Esta teoría estuvo apoyada por el jurista francés Marc Sauzet y el jurista belga Henry Charles Marie Sainctelette y se caracterizaba por el hecho de la reversión de la carga probatoria y se presumía que los accidentes ocurridos en el trabajo eran responsabilidad del patrón, salvo prueba que acreditara un hecho fortuito.

Lucia Alejandra Mendoza Martínez escribe respecto a esta teoría lo siguiente: La responsabilidad objetiva, sin demeritar a los antecedentes romanistas, tuvo su origen en la Revolución Industrial al surgir la industrialización y el empleo de sustancias explosivas e inflamables, también conocida como responsabilidad por riesgo creado.<sup>181</sup>

Inclusive, fue en el Código Civil Francés de 1804 donde se estableció en el artículo 1382 que todo hecho del hombre que causara un daño a otro obligaba a aquél que causó el daño a su reparación.

Por su parte Lucy Marabolí Vergara y Marta Carrasco Arellano también denominan a esta teoría como del riesgo profesional y lo describen de la siguiente manera:

Se afirmó que una persona –patrón- no debía responder solamente por culpa o dolo, sino también de los riesgos que creaba, como una contrapartida a las utilidades que obtenía. De este modo, se debían indemnizar incluso los accidentes debidos a casos fortuitos o a culpa del trabajador.<sup>182</sup>

---

<http://www.derecho.unt.edu.ar/publicaciones/Introdresponsabilidadcivil.pdf> fecha de consulta 13 de abril de 2017.

<sup>181</sup> Mendoza Martínez Lucia Alejandra, la acción civil del daño moral, UNAM, México 2014, p. 3

<sup>182</sup> Idem



De acuerdo con las autoras, las primeras consideraciones legislativas de estas ideas las encontramos en Francia en la Ley del 09 de abril de 1898, en la Ley Italiana del 17 de marzo de 1898 que no adquirió tanta importancia como la francesa, y en España en la Ley del 30 de enero de 1900 que siguió el modelo francés.

Alfredo Gaete Barrios también utiliza el concepto teoría del riesgo profesional para referirse a la responsabilidad que el patrón tiene por el hecho de haber creado la empresa y de beneficiarse del trabajador y la describe de la siguiente forma: *“Debe responder la empresa de los riesgos que ella crea, no solo por haberlos originado, sino por obtener el beneficio económico a costa de la actividad de los trabajadores expuestos a ellos”*.<sup>183</sup>

En México la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió un criterio en 1935 donde explica parte de esta teoría en la tesis de jurisprudencia bajo el rubro: RIESGO PROFESIONAL. Donde se expone que, según la teoría del riesgo profesional, todo accidente que sobrevenga en las condiciones definidas por la ley, da derecho, en provecho de la víctima, a una indemnización, aun cuando se haya debido a un caso fortuito o a una imprudencia del obrero. La corte establece que la industria moderna entraña, por sí misma, riesgos inevitables, y aun cuando es posible reducir preventivamente el número de los mismos, no es seguro que puedan suprimirse por completo, y es justo que la parte patronal que recibe el beneficio de la industria, indemnice a la víctima cuando el riesgo se realiza, sin que haya lugar a investigar si el patrón ha tenido una culpa que dé nacimiento a su responsabilidad; por lo que la reparación de los accidentes de que los obreros son víctimas, deben quedar comprendidos en los gastos generales de la empresa, como los gastos a títulos de amortización de máquinas, seguro contra incendio, etcétera.<sup>184</sup>

En razón de lo anterior, concluimos que la teoría del riesgo creado puede ser identificada también como teoría del riesgo profesional, pues en ambos casos la

---

<sup>183</sup> Ibidem Nota. 159 p.14

<sup>184</sup> Semanario Judicial de la Federación, Cuarta Sala, Quinta Época, Tomo XLIV, Pág. 509.

parte patronal debe cubrir los gastos de los trabajadores accidentados aún y cuando haya habido de por medio imprudencia por parte del trabajador o un caso fortuito.

Esta teoría nos lleva entonces a considerar que los derechos de los trabajadores comienzan a tener una mayor protección, sin embargo, esta teoría no deja de ser individualista porque la responsabilidad recae sobre la fuente de trabajo y por ello, cuando se crean organismo de protección de la seguridad social constituidos por representantes del Estado, representantes de los trabajadores y representantes de los patrones, surge la teoría del Riesgo Social que describiremos a continuación.

**c) Teoría del Riesgo Social.** Dionisio J. Kaye señala respecto a esta teoría lo siguiente:

La teoría del riesgo social adoptada por la Nueva Ley del Seguro Social, sostiene que los riesgos de trabajo son uno de los muchos que pesan sobre el trabajador, derivados del mundo laboral concebido íntegramente; por tanto, las consecuencias del infortunio deben caer sobre todo el mundo industrial y aún social. Estima que, sustituyendo a la responsabilidad individual de la empresa por la responsabilidad colectiva del mundo industrial para la reparación de los riesgos de trabajo, lleva necesariamente a un sistema de solidaridad que culmina con el Seguro Social obligatorio.<sup>185</sup>

Esta última teoría ha sido precisamente la recogida por la legislación mexicana actual al crear un organismo tripartita donde confluye el Estado, los patrones y los trabajadores. Consideramos que es la teoría más equitativa y que se

---

<sup>185</sup> Kaye Dionisio, Los riesgos de trabajo en la Ley del Seguro Social en Jurídica. Anuario del Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana, número 7, México 1993, p. 421

ajusta a los principios de la seguridad social consistentes en la universalidad, solidaridad, obligatoriedad y equidad.

Una vez que hemos analizado las diversas teorías que como parte del surgimiento de la seguridad social y respecto a la regulación de los riesgos laborales, consideramos necesario hacer una breve semblanza de los datos históricos más relevantes en la historia de la seguridad social.

Así, la Organización Internacional del Trabajo señala como dato histórico relevante que, en 1941, en la Carta del Atlántico, el Presidente Roosevelt y el Primer Ministro del Reino Unido, Winston Churchill, se comprometieron a mejorar las normas laborales, el progreso económico y una seguridad social para todos. En 1942, en pleno apogeo de la segunda guerra mundial, el Gobierno del Reino Unido publicó el Plan Beveridge – así llamado por el nombre de su autor principal, Lord Beveridge – que dio lugar a la creación del primer sistema unificado de seguridad social. En Francia, Pierre Laroque lideró los esfuerzos gubernamentales por extender la protección social a toda la población, y en 1946 se constituyó un sistema nacional de seguridad social.<sup>186</sup>

En 1944, con el giro experimentado por la guerra, la histórica Declaración de Filadelfia de la OIT hacía un llamamiento a favor de ampliar las medidas de seguridad social y de promover, a escala internacional o regional, una cooperación sistemática y directa entre las instituciones de la seguridad social, el intercambio regular de información y el estudio de los problemas comunes relativos a la administración de la seguridad social.<sup>187</sup>

Un año más tarde, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Declaración Universal de los Derechos Humanos, cuyo artículo reconoce que “Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social”. En 1952, la OIT adoptó el Convenio sobre la Seguridad Social (normas mínimas) (núm.102), y en 2001 puso en marcha una Campaña Mundial en materia de Seguridad Social y Cobertura para Todos.<sup>188</sup>

---

<sup>186</sup> Trabajo Revista de la OIT, Responder a la crisis: construir una protección social básica, Número 67, Ginebra, diciembre 2009, p. 2

<sup>187</sup> Ídem

<sup>188</sup> Ídem

La seguridad social ha tenido una evolución significativa, sin embargo, hay aspectos muy importantes que han quedado en el olvido o bien, que han tenido un lento desarrollo, principalmente en los países de América Latina. Inclusive, debe destacarse que aunque la globalización ha logrado que en muchos lugares sean reconocidos los derechos sociales en las legislaciones internas, esto no ha sido suficiente para lograr que la clase trabajadora tenga un salario digno, eleve su productividad y le sean protegidos sus derechos de seguridad social.

Pese a lo anterior, debe destacarse que los antecedentes de la seguridad social deben ser analizados delimitándonos a la esfera geográfica en que se desarrollará la presente investigación, por ello, es necesario que conozcamos los antecedentes históricos más importantes de este conjunto de normas, pero específicamente en el ámbito de México y Alemania.

#### **d) Teoría del riesgo bajo la concepción de los derechos humanos**

Esta teoría se encuentra aún en proceso de creación. Pocos han sido los autores que se han dedicado a su estudio, sin embargo, es la que actualmente encuentra su fundamento en la reforma Constitucional de 2011 en donde se incorporan los Derechos Humanos a nuestro Ordenamiento Jurídico Superior.

Angel Guillermo Ruiz Moreno realiza una reflexión respecto al contenido de diversos tratados internacionales suscritos por México donde se reconoce el derecho a la Salud, así como el Derecho de acceso al servicio público de la seguridad social, lo cual vincula a los Estados firmantes por el simple hecho de contemplar un Derecho Humano. Al respecto, señala:

Es indudable que el reconocimiento del inalienable, inextinguible e irrenunciable derecho de acceso al servicio público de la seguridad social existe a lo largo de toda América y de suyo, en mayor o menor grado, en todos los países del mundo, al tratarse de una obligación inexcusable del Estado atento a lo contemplado por el artículo 22, y

delineado luego su contenido por el artículo 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH)<sup>189</sup>

Bajo esta premisa, consideramos que el riesgo es concebido en esta teoría a partir de la trascendencia de los tratados internacionales debido a que, los Estados, sin perder su soberanía, se someten a la dirección de organismos de carácter internacional como parte del efecto globalizador.

Esta concepción tiene como antecedente la evolución del derecho social en donde la finalidad de la norma siempre va encaminada a la protección de la persona, a su dignificación. Lo anterior es así considerado por la Dra Patricia Kurcyn quien señala:

La institucionalización y la programación de los seguros sociales, independientemente de sus pilares, es un llamado de apoyo social para fortalecer los sistemas de prestaciones a los que el Estado debe estar atento y responder con sus políticas públicas y proveer a quien tenga necesidad de recibir apoyo para tener una vida acorde con la dignidad humana. Esta seguridad social prestacional se funda en la solidaridad y se distingue nítidamente de la asistencia social, que acaso sean programas que se confunden o se ejecutan con ánimos superficiales, momentáneos, en muchas ocasiones con fines electorales. La seguridad social y la asistencia social deben ser políticas de complementariedad.

En efecto, bajo las teorías antes vistas, el riesgo era regulado en aras de proteger un bienestar meramente económico, sin embargo, con esta corriente lo que se pretende es beneficiar a las personas, regular el riesgo en aras de salvaguardar el interés de la persona, de los derechos que le son inherentes por el simple hecho de ser persona.

---

<sup>189</sup> Ruiz Moreno Ángel Guillermo, la constitucionalización del derecho humano a la seguridad social en Latinoamérica en Revista Latinoamericana de Derecho Social, Núm. 19, julio-diciembre de 2014, p.69

### **2.3. ASPECTOS HISTÓRICOS DE LA GLOBALIZACIÓN EN EL DERECHO LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL**

El presente apartado quisiéramos realizarlo siguiendo los estudios realizados por Rabi S. Bhagat, James C. Segovis y Terry A. Nelson ya que consideramos que su trabajo es muy relevante para el desarrollo de la presente investigación. Debemos mencionar que en el caso del PhD. Rabi S. Bhagat actualmente es profesor de desarrollo organizacional y administración internacional en el Colegio de Negocios Fogelman en la Universidad de Memphis. Por su parte, el PhD, James C. Segovis es ejecutivo en residencia en el Colegio de Negocios en la Universidad Bryant. Respecto a Terry A. Nelson, es una doctorante en el colegio Negocios y Ciencias Económicas Fogelman en la Universidad de Memphis.

Los autores analizan el fenómeno de la globalización y los efectos que éste proceso ha tenido en las relaciones organizacionales. Por ello y por cuestión de método, nos gustaría primeramente hacer referencia a la definición que los autores proponen respecto al concepto globalización, la cual puede entenderse como:

Globalización es un proceso por el cual las interconexiones internacionales en todas las esferas de nuestras actividades están creciendo. Algunas de esas interconexiones pueden conducir a la integración/unidad internacional, pero algunas otras pueden no hacerlo. Las interconexiones globales junto con las relaciones que ellas forjan representan un proceso histórico sin precedente que está rápidamente transformando muchas actividades. El resultado es una línea muy delgada entre y dentro de las organizaciones, naciones e intereses globales.<sup>190</sup>

---

<sup>190</sup> Traducción personal a partir de James C. Segovis, et. al., Works stress and coping in the Era of Gloalization, Routledge, USA 2011, p. 2.

Globalization is a process whereby worldwide interconnections in virtually every sphere of activity are growing. Some of these interconnections lead to integration/unit worldwide; others do not. Together global interconnections and the relationship they forge represent a historically unprecedented process that is rapidly reshaping the context for many activities. The result is blurred boundaries within and between organizations, nations and global interests.

Concordamos con la definición anterior pues consideramos que la globalización ha logrado que las divisiones entre las naciones desaparezcan, no solo en el aspecto económico sino también en el aspecto cultural y social. Sin embargo, este proceso no solo involucra a los Estados sino también a los entes privados, específicamente a las empresas. Por ello, es importante que relacionemos el fenómeno de la mundialización con los múltiples intereses que existen de por medio, los cuales deben también traer aparejada una obligación, como en el caso específico de las empresas, la responsabilidad respecto de la salud de sus trabajadores.

Siguiendo entonces a los autores mencionados, en el estudio que realizan establecen tres facetas de la globalización las cuales analizaremos a continuación. Primeramente, los autores hacen referencia a la globalización económica que ha traído avances significativos en los procesos de producción, uso de las nuevas tecnologías de la información, utilización de productos biotecnológicos en pro de los procesos de agricultura, entre otros. Pese a ello, esta evolución ha sido patrocinada por el sector privado internacional el cual ha logrado no solo beneficios económicos sino también un cambio en el sector social y cultural del mundo.

Esto nos lleva a la segunda y tercera faceta a que hacen alusión los autores, al indicar que la globalización también ha permitido el intercambio de ideas e información entre las naciones. Esto ha traído como consecuencia positiva el desarrollo del conocimiento como proceso de imitación, lo que ha permitido además que las personas tengamos costumbres o hábitos similares al de las naciones más importantes. Los autores indican:

En un nivel más profundo, la globalización implica procesos sociales, políticos y culturales y no sólo tiene el potencial de influir en las creencias, actitudes y valores de las personas en contextos nacionales diferentes que pueden favorecer las diferentes formas de organización social y política, sino también logra a menudo la transformación de estas sociedades. Estas sociedades eran relativamente resistentes a tales

cambios en el pasado, sin embargo, con la promesa de los beneficios de la globalización (por ejemplo de las consecuencias económicas positivas), han comenzado a apreciar el valor de la globalización.<sup>191</sup>

Los autores señalan que desde 1945 los Estados Unidos de Norteamérica han tenido el poder económico del mundo, esto ha conllevado la creación de organismo internacionales importantes en la esfera económica y por tanto organizacional. Un ejemplo podría ser las Naciones Unidas, el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial. Nosotros nos atreveríamos a señalar además, su innegable influencia en la creación de la Organización Internacional del Trabajo. Además de ello, resaltan como moneda internacional el dólar americano pues países como Rusia e inclusive China mantienen sus reservas en esta moneda.

Pese a lo anterior y posteriormente a 1945, Europa también ha tenido un notable crecimiento económico y ha servido inclusive de influencia cultural para otras naciones, superando inclusive al propio Estados Unidos de Norteamérica. Sin embargo y de acuerdo al estudio realizado por Goldman Sachs para el año 2050 las tres economías más importantes serán China seguido por los Estados Unidos de Norteamérica y después India. Así mismo, los siguientes cuatro países con economía más alta serán Brasil, México, Rusia e Indonesia.

Los autores destacan que, si las predicciones de este estudio son ciertas, países como Reino Unido, Alemania y Francia estarán por debajo de las economías de países latinoamericanos como Brasil y México, lo cual desde luego permite predecir que la perspectiva para el año 2050 sería muy diferente a la que tenemos hoy en día.

---

<sup>191</sup> Ídem

At a most profound level, globalization involving social, political, and cultural processes not only has the potential to influence the beliefs, attitudes, and values of people in dissimilar national contexts who may favor different forms of social and political organizations but also often succeeds in transforming these societies. These societies were relatively resistant to such changes in the past, however with the promise of benefits of globalization (e.g. of the positive economic consequences), they have begun to appreciate the value of globalization.



El estudio que realizan los autores se encuentra relacionado con las nuevas tendencias en el trabajo, las alianzas comerciales y el uso de las tecnologías de la información han traído como consecuencia nuevas formas de contratación también, pero, además, este tipo de actividades genera en los trabajadores enfermedades ocasionadas, en la mayoría de los casos, por el estrés.

Curioso es además que mientras 9 de cada 10 trabajadores chinos han expresado estar sometidos a relaciones laborales estresantes, en Alemania se ha reportado un incremento mínimo en el estrés laboral.<sup>192</sup>

Consideramos que el estudio realizado por los autores analizados es muy importante para conocer las nuevas tendencias en el trabajo y por ende en la seguridad social de acuerdo al fenómeno de la globalización, sin embargo, es importante también que relacionemos estos datos actuales con la evolución que a nivel internacional ha tenido el Derecho de la Seguridad Social.

En efecto la seguridad social ha sido considerada como un derecho humano básico en la Declaración de Filadelfia de la OIT (1944), y en su Recomendación sobre la Seguridad de los medios de vida. Este derecho está confirmado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, y en el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966. De la Declaración Universal de los Derechos Humanos resalta el contenido de los artículos 22 y 25 que establecen la necesidad de que los Estados cooperen para lograr la satisfacción de los Derechos económicos, sociales y culturales, así como el derecho a un nivel de vida adecuado que pueda garantizarle a las personas y a sus familias la salud y el bienestar.

Los convenios y recomendaciones de la OIT relativas a las políticas de extensión de la seguridad social incluyen:

- Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)
- Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118)

---

<sup>192</sup> Ídem p. 14

Of particular interest, nearly 9 of 10 Chinese workers are working under tremendous pressures as Chinese companies begin to increase their exports to the West. It is interesting that the smallest increase in work stress was reported by German and Deutch workers.

- Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (Cuadro I, Lista de Enfermedades profesionales, Enmendado en 1980) (núm. 121)
- Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128)
- Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130) • Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157)
- Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168) • Convenio sobre la protección de la maternidad (Revisado), 2000 (núm. 183) En 2001, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Resolución y Conclusiones Relativas a la Seguridad Social <sup>193</sup>

El Convenio sobre la seguridad social número 102 de 1952 de la Organización Internacional del trabajo, contempla la norma mínima para el nivel de las prestaciones de la seguridad social y las condiciones para poder acceder a las mismas. Comprende las nueve ramas principales de la seguridad social, es decir, asistencia médica, enfermedad, desempleo, vejez, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, familia, maternidad, invalidez, y prestaciones de sobrevivientes.

Para garantizar que el Convenio 102 de la Organización Internacional del trabajo pueda aplicarse en cualquier circunstancia, el Convenio ofrece a los Estados la posibilidad de ratificación del Convenio, aceptando al menos tres de las nueve ramas, y posteriormente acatando las obligaciones derivadas de otras ramas, con lo que se permite alcanzar progresivamente todos los objetivos establecidos en el Convenio.

El nivel de prestaciones mínimas puede determinarse en relación con el nivel salarial del país de que se trate. Pueden preverse asimismo excepciones temporales para aquellos países cuya economía y cuyos servicios médicos estén insuficientemente desarrollados, permitiéndoles, de este modo, restringir el ámbito de aplicación del Convenio y la cobertura de las prestaciones otorgadas.

---

<sup>193</sup> Organización Internacional del Trabajo

Con lo anterior pretendemos dar un panorama de los antecedentes más importantes del Derecho de la Seguridad Social en el ámbito internacional, destacando que, bajo nuestra perspectiva, la evolución debe ser constante en aras de respetar los tratados internacionales suscritos por los Estados parte de la Organización Internacional del trabajo y en cumplimiento al principio de progresividad de los Derechos Humanos, el cual debe ser respetado al menos por aquellas naciones que formen parte del sistema interamericano de Derechos Humanos del cual es integrante nuestro país.

#### **2.4. LA FLEXIBILIDAD LABORAL COMO CAUSANTE DE LOS FACTORES DE RIESGO EMERGENTES EN EL TRABAJO**

Ya hemos analizado el proceso de evolución de la seguridad social a nivel internacional y específicamente en México, sin embargo, este proceso evolutivo ha ido acompañado de las nuevas tendencias del trabajo en la actualidad. Esto es así porque uno de los muchos efectos de la globalización ha recaído precisamente en las relaciones laborales de las cuales destacan las alianzas comerciales, el home office, el outsourcing, el teletrabajo etc. Todo esto en el marco de la llamada flexibilización laboral.

Lo anterior nos permite cuestionarnos sobre la relación que existe entre la flexibilidad laboral y las actuales formas de contratación en el trabajo respecto de la aparición de los factores de riesgos emergentes de trabajo y las enfermedades que estos ocasionan. Esto tomando en cuenta que ya hemos analizado en el presente capítulo el origen de los riesgos desde una perspectiva sociológica y de la psicología organizacional, sin embargo, en este apartado tenemos la intención de enfocarnos al aspecto de la praxis jurídica.

Consideramos importante hacer énfasis en este proceso evolutivo porque gracias a las nuevas formas de contratación y por ende a las nuevas condiciones de trabajo, los riesgos psicosociales han tenido mayor presencia en los trabajadores.

La flexibilidad laboral significa para los patrones la libertad para contratar, para disponer de la fuerza de trabajo y para despedir. La flexibilidad significa para los trabajadores la pérdida gradual de los derechos laborales y condiciones sociales, tales como la jornada máxima, el salario mínimo, el derecho a la compensación por tiempo de servicios, la libertad sindical, la negociación y contratación colectiva, el derecho de huelga y las prestaciones derivadas de la seguridad social.<sup>194</sup>

Por desgracia la flexibilidad laboral no es sinónimo de protección de los derechos de los trabajadores. Consideramos que esta figura jurídica es esencial en el proceso de la globalización, así como en la evolución de las relaciones de trabajo, las cuales desde luego no pueden ser estáticas, sin embargo, esta figura no debe ser utilizada por la clase patronal para dejar en desventaja a los trabajadores.

Uno de los beneficios de la flexibilidad laboral es que las personas pueden desempeñar su trabajo desde su hogar o bien desde cualquier computador. Inclusive en algunos casos, los trabajadores pueden elegir el horario en el cual desempeñar su función. Este tipo de relación laboral se denomina teletrabajo.

Para Julio Tellez el teletrabajo puede definirse de la siguiente manera:

Es la actividad profesional desarrollada por personas que no están presentes físicamente en la empresa para la que trabajan. Esto exige, además de un perfil profesional, un dominio de las nuevas tecnologías de la información y comunicación. Por tanto, es una forma de trabajo a distancia mediante el uso de telecomunicaciones. Es una nueva forma de trabajo que no requiere la presencia del empleado en el centro productivo, es decir, en la oficina o planta de la empresa.<sup>195</sup>

---

<sup>194</sup> Lacavex Berumen María Aurora, et. al., Recepción de las nuevas formas de contratación laboral en México en Revista Latinoamericana de Derecho Social número 12, enero-junio 2011, p. 7

<sup>195</sup> Téllez Julio, teletrabajo en Kurzyn Villalobos María Patricia (coordinadora), Panorama Internacional de Derecho Social. Culturas y Sistemas Jurídicos Contemporáneos, UNAM, México 2007, p.

Aunque el teletrabajo como nueva forma de contratación laboral ha ayudado que algunas personas puedan combinar sus actividades e inclusive tener dos trabajos, también ha provocado a la par, que el trabajo se abarate, que no se otorguen todas las prestaciones a que se tiene derecho y además que las personas –al tener dos o más trabajos- desarrollen problemas de salud que puedan convertirse en riesgos de trabajo psicosociales.

Al respecto Alfonso de los Heros Perez Albela señala lo siguiente:

Lo que ha ocurrido en la práctica es que la flexibilización ha traído como consecuencia, más que una disminución de beneficios individuales, un fortalecimiento del poder de dirección como reacción a la rigidez, que se ha reflejado, por falta de presencia del Estado, en una deslaborización de los contratos de trabajo, en una precarización del empleo a través de la intermediación y en una limitación práctica al desarrollo del derecho colectivo de trabajo. <sup>196</sup>

Insistimos en hacer énfasis en que nuestra postura no es contra de la globalización, contrario a ello, creemos que este fenómeno ha traído muchos beneficios, principalmente a países en vías de desarrollo como lo es México, sin embargo, ello no significa que no existan efectos contrarios o aspectos negativos los cuales no solo deben ser considerados sino también estudiados y corregidos.

Ya hemos señalado que uno de los efectos de las nuevas formas en que se llevan a cabo las relaciones laborales pueden ser precisamente la presencia de algún riesgo psicosocial. Para el Comité Mixto OIT-OMS (1984), los factores de riesgo psicosocial en el trabajo abarcan las interacciones entre el medio ambiente laboral, las características de las condiciones de trabajo, las relaciones entre los

---

<sup>196</sup> De los Heros Perez Albela Alfonso, la frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, años XXXV, número 105, septiembre-diciembre 2002, p.991

trabajadores, la organización, las características del trabajador, su cultura, sus necesidades y su situación personal fuera del trabajo.

Frecuentemente los factores de riesgo psicosocial en el trabajo actúan durante largos periodos de tiempo, de forma continua o intermitente y son numerosos, de diferente naturaleza y complejos, dado que no sólo están conformados por diversas variables del entorno laboral sino que, además, intervienen las variables personales del trabajador como las actitudes, la motivación, las percepciones, las experiencias, la formación, las capacidades y los recursos personales y profesionales. La personalidad y la situación vital del trabajador influyen tanto en la percepción de la realidad como en la respuesta ante las distintas situaciones laborales. Por eso, ante cualquier problema laboral no todos los trabajadores lo afrontan del mismo modo, ya que las características propias de cada trabajador determinan la magnitud y naturaleza de sus reacciones y de las consecuencias que sufrirá.<sup>197</sup>

Algunos de los estudios en materia de riesgos de trabajo en la globalización, ha arrojado que los trabajadores sufren de ansiedad en diferentes grados debido a las condiciones de trabajo bajo las cuales laboran. Al respecto, citamos lo siguiente:

De forma más detallada se distinguen 3 categorías de ansiedad hacia las tecnologías: 1) La denominada ansiedad psicológica, que incluye el temor a dañar el ordenador 2) la ansiedad social, que se caracteriza por la necesidad de contacto social y el temor a ser sustituido por una máquina y 3) la ansiedad del funcionamiento, que se basa en la imposibilidad de utilizar la tecnología.<sup>198</sup>

Lo anterior solamente es parte de uno de los múltiples riesgos psicosociales, específicamente denominado tecnoestrés, producto del uso excesivo de las nuevas

---

<sup>197</sup> Mansilla Izquierdo Fernando, Manual de Riesgos psicosociales en el trabajo: teoría y práctica, disponible en <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/>, fecha de consulta 19 de octubre de 2016.

<sup>198</sup> Llorens Susana, tecnoestrés, editorial síntesis, España 2011, p. 17

tecnologías de la información y en combinación con otros factores desencadenantes de estrés laboral.

Pese a lo anterior, debemos aceptar que no todas las investigaciones realizadas en materia de riesgos psicosociales concluyen en establecer que éstos son a consecuencia de la relación laboral, lo cual es aceptable porque como en toda investigación social deben ser analizadas todas las posturas, de ahí que es preciso dar crédito al trabajo realizado por Richard S. Lazarus quien dentro del libro “empleo, estrés y salud” presenta lo siguiente:

DeLongis Folkman y yo (1998), mostramos, en un estudio en el que usamos un diseño intra e interindividual, que ciertos rasgos de personalidad, como una autoestima negativa y pensar que se tiene poco apoyo social, predecían un aumento de síntomas de enfermedad, como consecuencia de un aumento del estrés diario.

Bajo nuestra perspectiva, consideramos que efectivamente los trabajadores pueden tener características específicas que los hacen susceptibles de enfermarse. Estas situaciones pueden ser físicas o emocionales, sin embargo, es cierto también que el factor desencadenante, al ser el estrés, proviene de la fuente de trabajo y de las condiciones laborales bajo las cuales el trabajador desempeña su función.

## **2.5. REFORMA LABORAL DEL AÑO 2012 EN MEXICO**

El 1º de septiembre de 2012, el Presidente de la República, de conformidad con lo dispuesto en la fracción I del Artículo 71, así como el Artículo 72, inciso H, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, presentó la iniciativa de reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo. Dicha propuesta fue aprobada y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de ese mismo año.

La Ley Federal del Trabajo agrega un artículo 475 Bis relativo a la responsabilidad del empleador en materia de la seguridad e higiene y de la prevención de los riesgos en el trabajo. Al respecto, se establece la obligación para

los trabajadores de observar las medidas preventivas de seguridad e higiene, que establecen los reglamentos y las normas oficiales, así como las que indiquen los patrones para la prevención de riesgos de trabajo.

Por otra parte, se deroga el segundo párrafo del Artículo 512-D para eliminar la sanción de clausura parcial o total del centro de trabajo en caso de subsistencia de irregularidades sobre las modificaciones que ordenen las autoridades del trabajo que tengan como finalidad ajustar sus establecimientos, instalaciones o equipos a las disposiciones jurídicas de la materia, sin embargo, se adicionó el Artículo 512-D Bis para prever la restricción de acceso o limitación en la operación en las áreas de riesgo detectadas.

Dentro del artículo 514, se eliminaron las Tablas de Valuación de Incapacidades Permanentes y en lugar de su contenido se señaló la facultad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para actualizarlas, previa opinión de la Comisión. Respecto a lo anterior, se incorpora el cambio de denominación de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo por Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Dejando de lado la noción de higiene e incorporado el vocablo salud.

Además de introducirse el concepto de salud, también se agrega el tema de medio ambiente en el trabajo. Así mismo, en cada entidad federativa debe existir una Comisión Consultiva Estatal de Seguridad y Salud en el Trabajo (CCESST).

Respecto a la indemnización que debe pagar el empleador en caso de muerte del trabajador, ahora se establece que dicha indemnización corresponda a los beneficiarios del trabajador, y debe ser la cantidad equivalente al importe de cinco mil días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.

La Inspección del Trabajo es objeto de algunas adecuaciones a su marco jurídico, las más importantes son las siguientes: Los inspectores podrán ordenar, previa consulta con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, la adopción de medidas de seguridad “de aplicación inmediata” en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la integridad de las personas y, podrán restringir el acceso o limitar la operación en las áreas de trabajo que presenten algún riesgo.



En materia de sanciones, en algunos temas se señalan penalizaciones particulares; tal es el caso de un menor que esté trabajando fuera del círculo familiar, en este caso la sanción es de 1 a 4 años de prisión y multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general; o bien el caso de trabajadores que vayan al extranjero y que hayan sido engañados por las Agencias de Colocación, éstas deberán sufragar los gastos de repatriación respectivos.

Dentro de la reforma, se incorporan diversos criterios para la imposición de multas, los cuales deben ser tomados en cuenta por la autoridad respectiva:

- a. El carácter intencional o no de la acción u omisión constitutiva de la infracción;
- b. La gravedad de la infracción;
- c. Los daños que se hubieren producido o puedan producirse;
- d. La capacidad económica del infractor; y
- e. La reincidencia del infractor. En todos los casos de reincidencia se duplicará la multa impuesta.

Pareciera, de la lectura de lo anterior, que el legislador sanciona la intención del infractor. Sin embargo, es preciso señalar que nuestro país se ha caracterizado por tener un marco jurídico bastante amplio de donde resaltan las sanciones para el caso de incumplimiento, sin embargo, en la práctica, muchas de estas normas no se aplican e inclusive son desconocidas por los sujetos a quienes van dirigidas.

La Ley Federal del Trabajo incorpora el criterio de la capacidad económica del infractor como otro elemento a considerar en la sanción; sin embargo, no se establece un parámetro específico para determinar clasificar a las empresas y, aunque en algunas normas reglamentarias, se establece una clasificación de acuerdo al número de trabajadores, la realidad es que, consideramos que el criterio para determinar la capacidad económica de la empresa debió haberse incluido en la propia Ley Federal del Trabajo.

Cabe resaltar a lo anterior que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ya había emitido un criterio respecto a la capacidad económica del infractor, en la tesis de jurisprudencia bajo los siguientes datos identificativos: MULTAS. LAS LEYES QUE LAS ESTABLECEN EN PORCENTAJES DETERMINADOS ENTRE UN

MÍNIMO Y UN MÁXIMO, NO SON INCONSTITUCIONALES, donde expuso que las leyes que prevén multas fijas resultan inconstitucionales por cuanto al aplicarse a todos por igual de manera invariable e inflexible, propician excesos autoritarios y tratamiento desproporcionado a los particulares; sin embargo, no pueden considerarse fijas las multas establecidas por el legislador en porcentajes determinados entre un mínimo y un máximo, porque con base en ese parámetro, la autoridad se encuentra facultada para individualizar las sanciones de conformidad con la gravedad de la infracción, la capacidad económica del infractor, la reincidencia o cualquier otro elemento del que pueda inferirse la levedad o la gravedad del hecho infractor.<sup>199</sup>

Bajo esa consideración, cabe resaltar que durante la primera sesión de la COCONASST se aprobó la actualización de la lista de enfermedades por riesgo de trabajo. El 26 de octubre de 2016 se publicó en el Diario Oficial de la federación el proyecto de norma oficial mexicana identificada como PROY-NOM-035-STPS-2016, con la intención de que los interesados, dentro de los sesenta días naturales siguientes a la fecha de publicación, presentaran comentarios al Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, en sus oficinas sitas en Av. Paseo de la Reforma No. 93, piso 14, colonia Tabacalera, delegación Cuauhtémoc, Ciudad de México, C.P. 06030, teléfono 2000 5100, extensión 64377, o al correo electrónico: [dgsst@stps.gob.mx](mailto:dgsst@stps.gob.mx).

Con fecha 26 de mayo de 2017 fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación las respuestas dadas al PROY-NOM-035-STPS-2016 y se indicó que se tomarían en cuenta al momento de redactar la norma definitiva y por último, el día 23 de octubre de 2018 fue publicada en el Diario Oficial de la Federación la NOM-035-STPS-2018 y sobre la cual se procederá a su análisis a continuación.

Esta Norma Oficial Mexicana tiene su fundamento en la Ley sobre Metrología y Normalización que rige en toda la República Mexicana y sus disposiciones son de orden público e interés social. Su aplicación y vigilancia corresponde al Ejecutivo Federal, por conducto de las dependencias de la administración pública federal que

---

<sup>199</sup> Semanario Judicial de la Federación, Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Novena Época, Tomo X, noviembre de 1999, p. 31

tengan competencia en las materias reguladas en este ordenamiento. Algunos de los objetos en materia de normalización de esta Ley están: Fomentar la transparencia y eficiencia en la elaboración y observancia de normas oficiales mexicanas y normas mexicanas y Promover la concurrencia de los sectores público, privado, científico y de consumidores en la elaboración y observancia de normas oficiales mexicanas y normas mexicanas, entre otras.

Ahora bien, del contenido de la NOM-035-STPS-2018 se desprende lo siguiente:

**1.** Su objetivo es Establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

**2.** Divide a los centros de trabajos de acuerdo a la cantidad de trabajadores que lo conforman, es decir, de 1 a 15, de 16 a 50 y con más de cincuenta.

**3.** Define al centro de trabajo como: El lugar o lugares, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, donde se realicen actividades de explotación, aprovechamiento, producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios, en los que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo.

**4.** Incluye dentro del diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo la identificación de las condiciones inseguras o peligrosas; de los agentes físicos, químicos o biológicos o de los factores de riesgo ergonómico o psicosocial capaces de modificar las condiciones del ambiente laboral; de los peligros circundantes al centro de trabajo, así como de los requerimientos normativos en materia de seguridad y salud en el trabajo que resulten aplicables.

**5.** Se define a la política de prevención de riesgos psicosociales como la declaración de principios y compromisos que establece el patrón para prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, y para la promoción de un entorno organizacional favorable, con el objeto de desarrollar una cultura en la que se procure el trabajo digno o decente, y la mejora continua de las condiciones de trabajo. Cabe precisar que esta norma carece de coacción y tampoco existen

alicientes o beneficios fiscales para las empresas que cumplan con la norma referida.

**6.** Se incluye como distintivo de los riesgos psicosociales, a la violencia laboral considerada como aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud.

Bajo nuestra perspectiva y respecto a este punto, consideramos que el legislador debió ser más específico en relación a que, la definición anterior, podría confundirse con el acoso laboral o mobbing, el cual desde luego que no está dentro de la violencia laboral.

**7.** Se determinan obligaciones para el patrón y para los trabajadores en materia de riesgos psicosociales, sin embargo, se insiste en que la norma carece de coacción para el caso de incumplimiento.

**8.** La norma contempla unidades de investigación acreditada y aprobada bajos los lineamientos de la Ley Federal sobre Metrología y normalización, así como su reglamento, las cuales son opcionales para el patrón y quienes podrán ayudarle a verificar el grado de cumplimiento de la norma.

Bajo nuestra perspectiva, estas unidades conllevarán un gasto extra a las empresas y de acuerdo con el objeto de la Norma Oficial Mexicana, consideramos que este gasto será innecesario pues no existe una sanción para el caso de incumplimiento, *per se*, de la norma oficial mexicana.

Cabe precisar que, dentro del proyecto de Norma Oficial se contemplaba que las evidencias de tipo documental o los registros a que alude la norma podrán exhibirse de manera impresa o en medios magnéticos, y se deberán conservar al menos durante un año, a partir de la fecha de elaboración la autoridad encargada de vigilar el cumplimiento sería la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, sin embargo, en la publicación del Diario Oficial que se analizó con anterioridad, dicha disposición desapareció.

## 2.6. TEORÍA DE LA PRUEBA EN EL DERECHO SOCIAL

La intención del presente apartado es conocer los fundamentos teóricos que establecen la forma en que las partes deben acreditar sus pretensiones en juicio. Así mismo, con este análisis de la teoría de la prueba, pretendemos corroborar la parte de nuestra hipótesis referente a la carga probatoria que las partes deben asumir en materia de riesgos de trabajo y para lo cual es importante conocer los fundamentos generales de esta teoría.

Por ello, es preciso conocer el origen de los criterios que actualmente las autoridades utilizan para comprobar la existencia o en su caso inexistencia de los riesgos de trabajo en los juicios laborales. Con lo anterior, podremos determinar si estos criterios se están utilizando de manera correcta o en su caso es preciso renovarlos de tal forma que se cumpla con su intención esencial.

De acuerdo a la teoría del jurista italiano Francesco Carnelutti sobre la prueba, consideramos preciso citar la definición de prueba jurídica que aporta el autor:

Probar, en efecto, no querrá decir ya demostrar la verdad de los hechos discutidos, sino determinar o fijar formalmente los hechos mismos mediante procedimientos determinados.<sup>200</sup>

Para el Dr. Elias Polanco Braga es importante hacer la distinción entre probar y prueba. De esta manera, probar es establecer la existencia de la verdad una cosa o hacer patente la certeza de un hecho, mientras que prueba son los medios y argumentos por los cuales el intelecto llega al conocimiento de la verdad o falsedad de una cosa o hecho.<sup>201</sup>

Julián Zaragoza Ortiz y María Cristina Castillo Espinosa, refieren que el derecho de probar no consiste solamente en decir “esta es la prueba”, sino en

---

<sup>200</sup> Carnelutti Francesco, la prueba civil, traducción de Alcalá Zamora y Castillo Niceto, ediciones Depalma, Buenos Aires 1982, p. 43

<sup>201</sup> Polanco Braga Elia, la dinámica de las pruebas en el procedimiento penal, editorial porrua, México 2012, p. 9

generar en el juez la convicción de nuestra percepción, la cual determinará la resolución de la sentencia.<sup>202</sup>

Bajo nuestra perspectiva, la prueba no puede constreñirse únicamente a aquellos elementos que las partes ofrecen para comprobar algo que es cierto o que se dice ser cierto. La función del Juez al tener como finalidad obtener la verdad material, es un elemento que debe estar incluido en la definición jurídica el concepto prueba. Máxime que, la prueba debe diferenciarse de su acepción general respecto de cómo debe ser entendida en el ámbito jurídico, así mismo, debe decirse que probar es un Derecho que le asiste a las partes en un juicio, sin embargo, en algunos casos, debe considerarse una facultad necesaria de la autoridad jurisdiccional.

En efecto, no debemos perder de vista que el Derecho del Trabajo surge como una subespecie del Derecho Social y, por tanto, le asiste al Estado un interés particular de protección de un sector vulnerable, en este caso, los trabajadores. De ahí que, a diferencia del Derecho Privado, en esta materia la finalidad de la prueba puede y debe obtenerse a través de diversos caminos, ya sea con el ofrecimiento por alguna de las partes o mediante el desahogo oficioso.

Volviendo a Carnelutti, este hace una distinción entre la verdad material y la verdad formal de la prueba. De acuerdo con el autor, la primera es conocida como la verdad verdadera mientras que la segunda es aquella que el Juez está obligado a conseguir en apego a las leyes, pero que no necesariamente cumple con la finalidad del juicio. Por ello, es importante que el Juez esté facultado para desahogar medios de prueba de manera oficiosa, sin embargo, bajo nuestra perspectiva, esta facultad no debe confundirse con la suplencia en la deficiencia de la queja.

Por su parte, Jesús Martínez Garnelo establece que la verdad como principio de la Justicia, el bien común y el orden, son bases de toda sociedad bien organizada, sus efectos se traducen en las costumbres y en las leyes porque son

---

<sup>202</sup> Castillo Espinoza María Cristina y Zaragoza Ortiz Julian, las pruebas en el sistema acusatorio, flores editor y distribuidos, México 2013 p. 66

indispensables para la convivencia humana y hacen que se realice el principio de dar a cada quien lo que es suyo.<sup>203</sup>

En el Derecho Social la verdad es trascendental porque su finalidad es la protección de la clase trabajadora. Bajo nuestra perspectiva, en materia de riesgos de trabajo en México, la mayoría de los trabajadores no cuentan con la posibilidad de reunir elementos probatorios que acrediten la responsabilidad patronal y menos aún en materia de riesgos psicosociales en el trabajo, pues por su naturaleza ni siquiera existe en la normatividad especificación alguna que determine cuándo se está en presencia de un riesgo de este tipo y por ende tampoco la forma de acreditarlo.

En concordancia con lo anterior, consideramos que la regla procesal que impide en materia privada que el Juez incluya aspectos que las partes no pidieron o inclusive no acreditaron en el proceso, desde luego que no debe operar en materia social. Inclusive, en asuntos donde se ventilan derechos de grupos vulnerables, el Juez debe ser un defensor de los derechos de los sujetos sin que esto signifique darle la razón a quien no la tiene, sino que, en caso de que el actor no haya aportado suficientes elementos de prueba, el operador jurídico debe de forma oficiosa desahogar los elementos necesarios para llegar a la verdad histórica de los hechos.

Por ello es que, la teoría de la prueba debe ser reconducida en el ámbito del Derecho Social con la intención de que el administrador de justicia pueda tener elementos suficientes de prueba que le permitan acreditar, inclusive de forma oficiosa, la existencia de riesgos de trabajo y las consecuencias que los mismos causaron en la salud del trabajador.

Es importante conocer cuál es el objeto de las probanzas que se pueden ofrecer en juicio, por esta razón, se analizará a continuación a diversos autores quienes han estudiado este tema.

---

<sup>203</sup> Garnelo Martínez Jesús, la prueba indiciaria presuncional o circunstancial en el nuevo sistema penal acusatorio, editorial porrua, México 2010, p. 5

## **2.6.1 MEDIOS DE PRUEBA EN MATERIA DE RIESGOS DE TRABAJO**

De acuerdo a Carnelutti los medios de prueba se diferencian de las fuentes de prueba porque los primeros se refieren a la actividad que realiza el juez para buscar la verdad del hecho a probar mientras que las fuentes de prueba son los hechos de los cuales se sirve el juez para deducir la propia verdad y distingue además dos elementos que conforman los medios de prueba; el primero es la percepción del juez la cual debe realizarse a través de los sentidos y, por otra parte, la deducción del juez representada por medio de la experiencia del juzgador.

Bajo nuestra perspectiva, el problema reside cuando el administrador de justicia no utiliza su percepción personalmente para resolver un juicio en materia de riesgos de trabajo aun y cuando su experiencia en la materia pudiera hacerlo perito. Porque, además, Carnelutti hace una aportación al señalar que el perito como auxiliar jurídico puede aportarle al administrador de justicia los dos elementos que conforman los medios de prueba, sin embargo, es realmente el juez quien debe asumir esta responsabilidad y en su caso, apoyarse del dictamen de expertos, para emitir una resolución sobre la cual él mismo ya haya analizado la procedencia o improcedencia de acuerdo a la percepción que tuvo de las partes y de los hechos.

Consideramos que, en la práctica jurídica, el administrador de justicia sustenta gran parte de su resolución en el dictamen pericial, sin embargo, difícilmente se cuestiona precisamente a los peritos, es decir, esta percepción de la que habla Carnelutti puede surgir de la interacción que exista entre el especialista y el juzgador y que además debe formar parte del expediente judicial pues ya sea que este interrogatorio se realice de forma oral o escrita, siempre debe existir la presencia de las partes.

En materia de riesgos de trabajo, es claro que el operador jurídico debe siempre apoyarse en fuentes de prueba, sin embargo, consideramos que esto necesariamente debe ser determinado por la Ley, es decir, entre menos posibilidad haya que el juez deduzca de acuerdo a su experiencia o en caso a silogismos que no necesariamente tienen un apoyo en las pruebas ofrecidas, las partes tendrán mayor certeza al momento de la resolución. De ahí la importancia de que la norma determine de manera específica a través de qué pruebas puede acreditarse la



existencia de un riesgo de trabajo y de una enfermedad como consecuencia de este riesgo, así como la forma en que el Juez debe concederle valor probatorio.

Michele Taruffo señala un análisis importante sobre la prueba científica y la forma en que es interpretada por el órgano jurisdiccional, señalando al respecto:

Por un lado, se establece que el Juez designe un perito cuando considera que no posee los conocimientos científicos necesarios para formular un juicio sobre los hechos; sin embargo, por otro lado el Juez es *peritus peritorum* y, por tanto, inevitablemente tendrá que valorar las conclusiones a las que el perito ha llegado, determinando incluso el nivel de fiabilidad y de validez científica.<sup>204</sup>

Consideramos que lo anterior sucede constantemente en los juicios laborales actuales, donde la aun autoridad laboral concede valor al dictamen emitido por un experto sobre el cual no se tiene la certeza que efectivamente sea un experto, así mismo, difícilmente el administrador de juicio conoce y domina el lenguaje médico que utiliza el perito para determinar la existencia de un riesgo.

Debido a lo anterior, consideramos que la prueba pericial en un juicio laboral debe acompañarse de otros medios probatorios que, adminiculados, obliguen a la autoridad jurisdiccional a no realizar un simple silogismo sino un verdadero análisis entre hechos y pruebas.

De acuerdo al artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

- I. Confesional;
- II. Documental;
- III. Testimonial;
- IV. Pericial;
- V. Inspección;

---

<sup>204</sup> Ferrer Beltran Jordi et. al., estudios sobre la prueba, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 2016 p.184

- VI. Presuncional;
- VII. Instrumental de actuaciones; y
- VIII. Fotografías, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y de video, o las distintas tecnologías de la información y la comunicación, tales como sistemas informáticos, medios electrónicos ópticos, fax, correo electrónico, documento digital, firma electrónica o contraseña y, en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Quizá la prueba por antonomasia para acreditar una enfermedad o riesgo de trabajo sería la prueba pericial. Sin embargo, se vuelve más complejo cuando lo que pretende acreditarse es un síntoma o bien la relación de ese síntoma con la relación laboral. Por ello, aunque la prueba pericial puede ser la idónea para acreditarlo, consideramos que la misma debe administrarse con otros medios de prueba que no solo acrediten la afectación sino también el contexto en que se originó y su relación con la fuente de trabajo.

De manera enunciativa, más no limitativa, consideramos que las pruebas periciales en materia de psicología y médicas son los medios idóneos para acreditar una enfermedad o un riesgo de trabajo, sin embargo, esta prueba debe ofrecerse con la intención de que el perito determine no solo que el trabajador efectivamente sufre de un malestar sino también la antigüedad del mismo y las posibles razones que le dieron origen. De esta manera, el abogado coadyuva con el perito para obtener información que le servirá al administrador de justicia al momento de resolver en definitiva.

Ahora bien, con qué medios de prueba debe administrarse la prueba pericial. Bajo nuestra perspectiva, las pruebas documentales pueden servir cuando el trabajador externó a través de algún medio escrito que estaba sufriendo una afectación o bien, cuando las condiciones laborales que dieron pauta al origen del malestar, constan en circulares u oficios emitidos por la fuente patronal. Cabe precisar que, debido al uso de las tecnologías de la información, las pruebas documentales pueden ser científicas cuando constan en algún instrumento electrónico y, por tanto, hoy en día puede ofrecerse en vía de prueba un e-mail o inclusive las conversaciones del trabajador con el patrón a través de alguna red

social. Es claro que este tipo de pruebas no se generaliza, es decir, dependerá de cada caso en específico, sin embargo, es importante indicar que cualquier antecedente que conste en algún medio físico o electrónico, puede servir como prueba.

Otro medio de prueba que podría ofrecerse sería la testimonial a cargo de los compañeros trabajadores cuando a estos les conste alguna actitud del patrón o condición laboral que influyera en la enfermedad o malestar del trabajador. Es preciso señalar que por la cultura laboral que impera en las fuentes de trabajo, es difícil que un trabajador decida poner en riesgo su trabajo por apoyar a un ex compañero, sin embargo, de acuerdo al artículo 813 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, el oferente de la prueba puede manifestar desde el ofrecimiento del medio probatorio, su imposibilidad para presentar al testigo a efecto de que la Junta de conformidad con el artículo 814 de la misma Ley cite al testigo y lo aperciba que en caso de negativo podrá ser presentado mediante el uso de la fuerza pública.

La prueba de inspección judicial también es un medio probatorio que puede ayudar al trabajador a acreditar la existencia de un riesgo de trabajo. Cabe precisar que esta prueba será idónea cuando las condiciones de trabajo sean la causa de la enfermedad, pues en el caso de un riesgo psicosocial como el acoso laboral, será difícil acreditarlo a través de este medio de prueba.

Por último, respecto a fotografías y videos donde conste una agresión física o emocional, este medio de prueba será el idóneo para acreditar la relación de causalidad entre la enfermedad y el trabajo, sin embargo, pudiera ser el caso que dicho material no se encuentre en posesión del trabajador, de conformidad con el contenido del artículo 836-D fracciones III y IV de la Ley Federal del Trabajo deberá hacerlo del conocimiento de la autoridad respectiva a efecto de que esta increpe a quien tiene en su poder la información y lo aperciba para que lo exhiba a juicio.

Como puede notarse son diversos los medios de prueba que pueden ser útiles para acreditar un riesgo psicosocial en el trabajo así como su nexo de causalidad, sin embargo, dependerá de las habilidades del abogado para especificar en qué sentido un medio de prueba puede beneficiarle.

Bajo nuestra perspectiva, la NOM-035-STPS- 2018 debió contemplar mayores facultades para la autoridad inspectora, de esta forma, el informe que rinda dicha autoridad podría ofrecerse como prueba en un juicio a través del informe de autoridad y desde luego, como parte de la instrumental de actuaciones.

## 2.6.2 LA PRUEBA INDICIARIA

Los indicios siempre han sido estudiados desde la perspectiva del Derecho Público y, por ende, del Derecho Penal. Inclusive, autores de la talla de Jesús Martínez Garnelo, indican que los indicios pertenecen a la ciencia indiciológica. Cabe precisar que, la intención de trasladar esta figura procesal al Derecho Social, parte de la necesidad de reforzar la teoría circunstancial y su relación con los riesgos de trabajo emergentes.

En efecto, la teoría circunstancial se base en los hechos ocurridos y sobre los cuales pueden existir elementos básicos que los hagan comprobables.

Para Raquel S. Contreras Lopez, indicio es el medio probatorio, de naturaleza indirecta, atípica, fragmentaria, de carácter artificial o lógica, y de segundo grado, que permite a quien realiza el proceso lógico (inductivo-deductivo, y demás métodos de investigación) de obtener de un hecho comprobado, un hecho conocido, pero no comprobado, la certeza sobre la existencia o inexistencia de ese hecho conocido, que viene a ser precisamente el resultado de la prueba.<sup>205</sup>

Por su parte, el Dr. Sergio García Ramírez define a los indicios como hechos, datos o circunstancias ciertos y conocidos de los que se desprende mediante la elaboración lógica, la existencia de otras circunstancias, hechos o datos desconocidos.<sup>206</sup>

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido que indicio es una circunstancia cierta de la que se puede sacar, por inducción lógica, una conclusión acerca de la existencia (o inexistencia) de un hecho a probar; por tanto, la convicción indiciaria se basa en un silogismo en el que la premisa mayor (abstracta y

---

<sup>205</sup> Contreras López Raquel S. en Adame Lopez Angel Gilberto (coordinador) Homenaje al Dr. Fernando Pérez Fernández del Castillo, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México 2015, p. 63

<sup>206</sup> Ramírez García Sergio, Derecho procesal Penal, México, Porrúa, 1980 p. 367

problemática), se funda en la experiencia o en el sentido común, la premisa menor (concreta y cierta) se apoya o constituye la comprobación del hecho, y la conclusión, sacada de la referencia de la premisa menor a la premisa mayor, el indicio, por consiguiente, se diferencia de la presunción en que el dato genérico y probable agrega el dato específico y cierto, a lo abstracto une lo concreto; de lo que antecede ya se desprende sin dificultad que requisito primordial de la prueba indiciaria es la certeza de la circunstancia indiciante, o sea, que el indicio presupone necesariamente la demostración de circunstancias indispensables por las que se arguye indirecta pero lógicamente el hecho que hay que probar mediante un proceso deductivo, con la misma certeza que da la prueba directa.

Jesus Martinez Garnelo, señala que en relación a los indicios es necesario distinguir un primer hecho que nos llevará a otro desconocido. De esta manera, a través de un razonamiento lógico-jurídico se llega a una conclusión con base en hechos preexistentes.

Por esta razón, consideramos que en materia laboral la relación laboral es el hecho pre-existente, así como la obligación patronal de cumplir con las condiciones generales de trabajo, seguridad e higiene y capacitación y adiestramiento. Serán indicios, la falta de cumplimiento en las normas básicas, la existencia de factores de riesgo en la fuente de trabajo y el detrimento en la salud del trabajador.

Bajo esa tesitura, consideramos que la autoridad laboral debe tener un antecedente respecto de la actitud del patrón, es decir, hoy en día las inspecciones laborales se realizan -en la mayoría de los casos- por denuncias anónimas o en su defecto, en contra de empresas específicas, sin embargo, dichas inspecciones terminan en sanciones o multas que no generan un antecedente en el patrón. De esta manera, a través de la información que pudiera preservar la autoridad laboral administrativa en materia de apercibimientos y sanciones por incumplimiento de normas oficiales mexicanas o leyes secundarias, se generaría un indicio que ayudaría a resolver los conflictos en materia de riesgos de trabajo.

Por lo anterior, consideramos que la prueba circunstancial se tiene un espacio dentro del Derecho Social y debe ser utilizada en juicios que versen sobre

riesgos de trabajo, específicamente aquellos que por ser emergentes resulta más complicada su acreditación.

### **2.6.3 CARGA DE LA PRUEBA**

De acuerdo a la teoría de la prueba de Carnelutti, la carga probatoria no es otra cosa que la función de estimular a la parte interesada para que aporte al juicio las pruebas con las que acreditará la procedencia de sus pretensiones. Inclusive el autor realiza un análisis entre si existe carga probatoria en materia penal al igual que existe en materia civil, concluyendo que el hecho de que el Juez Penal pueda en su caso valerse de las facultades que la Ley le concede para desahogar un medio de prueba, puede y debe entenderse también como una carga probatoria.

Bajo esa tesitura y en el ámbito de nuestro estudio de investigación, es claro que en materia social el administrador de justicia debe tener facultades específicas para desahogar pruebas que le permitan conocer la verdadera verdad tal y como lo aducía Carnelutti. Sin embargo, el problema principal no reside en la facultad del operador jurídico sino en el hecho de que la Ley debe determinar directrices específicas de qué pruebas desahogar ante la posibilidad de existencia de un riesgo de trabajo. Esto es así en virtud del claro fracaso de la discrecionalidad del concedida a los administradores de justicia en materia de derechos social.

En efecto, el hecho de que exista una norma que permita al aplicador de la Ley desahogar una prueba cuando así lo considere necesario es insuficiente. La realidad es que, aún y ante la presencia de normas permisivas de este tipo, las autoridades no hacen uso de ellas porque en términos generales no saben qué prueba deben de desahogar y en parte pudiera considerarse justificada esta actitud procesal porque es claro que la única obligación del operador jurídico es ser precisamente un experto en las normas y no así en materia de problemas psicológicos, físicos o psicosomáticos.

Debido a lo antes mencionado es que creemos que las normas secundarias que resulten aplicables en materia de riesgos de trabajo deben expresar de forma lo siguiente:

1. Quién debe asumir la carga probatoria ante la existencia de un riesgo de trabajo.
2. Si los órganos administrativos que defienden los derechos laborales tienen la posibilidad o no de accionar en la vía judicial ante la posible existencia de riesgos psicosociales en el trabajo o enfermedades asociadas a éstos.
3. Cuáles son los medios de prueba permitidos en el juicio laboral para acreditar la existencia de riesgos psicosociales.

Lo anterior en atención a que, los mecanismos tradicionales de la carga probatoria acogidos por las normas sociales y emanados de las teorías civiles han no solo quedado desfasados a las necesidades reales de los grupos vulnerables, sino que, además, el derecho social tiene objetivos diferentes que perseguir. Es decir, no puede constreñirse la carga de la prueba al ejercicio de la acción porque, contrario a la rama civil, no hablamos de un interesado en el pago de una prestación sino de la exigencia de un derecho.

Debido a esta evolución social y jurídica que hemos venido comentado en este capítulo, algunos países han contemplado en su normatividad una mutación entre la carga de la prueba tradicional y lo que actualmente se denomina como carga dinámica de la prueba. Por ello, traemos a la luz la definición que sobre este concepto aporta el Consejo Superior de la Judicatura de Colombia que señala al referirse a este concepto:

[...] consiste en radicar la carga de probar los hechos en cabeza de quien se encuentre en mejores condiciones de aportar la prueba al proceso, de conformidad con sus condiciones intelectuales, profesionales, sociales, económicas, las cuales lo hagan verse en una situación de ventaja probatoria ante la contraparte, o sencillamente porque le queda más fácil probar [...] <sup>207</sup>

---

<sup>207</sup> Giacometto Ferrer Ana, Teoría General de la Prueba Judicial, Consejo Superior de la Judicatura, Colombia 2003, p.139

Bajo nuestra perspectiva, la carga probatoria no debe repartirse de acuerdo a las posibilidades de las partes sino a la facultad exclusiva del Juez de conocer la verdad verdadera. Esto quiere decir que, la igualdad procesal debe subsistir como principio procesal, sin embargo, el Juez puede y debe desahogar los medios de prueba necesarios que le permitan tener plena certeza que existe un riesgo de trabajo o en su caso una enfermedad producto de estos riesgos, sin embargo, las pruebas deben estar contempladas en la Ley y ser desahogadas con la única y exclusiva intención de emitir una resolución justa.

#### **2.6.4 VALORACIÓN DE LA PRUEBA**

Quizá uno de los puntos más complicados para el operador de justicia es la valoración de las pruebas. Sin embargo, consideramos que la complejidad reside no en la dificultad de relacionar las pruebas que forman parte del juicio sino en el valor que se le debe dar a cada uno de ellos.

Bajo nuestra perspectiva el sistema de la prueba legal o tasada es el idóneo para la acreditación de los riesgos psicosociales en el trabajo. De acuerdo con Fernando Flores Garcia, se endiente por este sistema lo siguiente:

consiste en que el legislador fija los medios de prueba que el juez debe aceptar; y, todavía más, el valor atribuido a cada probanza. Fórmula acremente censurada por coartar la apreciación obviamente variable de cada asunto litigioso que presenta la vida en facetas multiformes y que desconfía y constriñe al juzgador a actuar fría, mecánicamente, cual robot sin sensibilidad o criterio subjetivo.<sup>208</sup>

Aunque existen otros sistemas de valoración de la prueba, la realidad es que dejar al arbitrio del juzgador la posibilidad de concederle el valor que considere oportuno a las pruebas ofrecidas, lejos de dar certeza a las partes permite

---

<sup>208</sup> Flores García Fernando, teoría de la prueba en Revista de la facultad de Derecho en México, número conmemorativo, México 1991, p.543



cuestionar las razones que tuvo el juez para concederle valor a los elementos de prueba. Esto sucede con el sistema libre de valoración de la prueba que aún sigue vigente en muchas partes del mundo. Aunque este sistema permite que el Juez haga uso de las máximas de la experiencia, la realidad es que esto no garantiza la emisión de una resolución justa.

Por otra parte, la sana crítica también involucra la posibilidad de que el Juez haga uso de las máximas de la experiencia, sin embargo, tal y como acontece con el sistema de libre valoración, estos mecanismos resultan subjetivos y en ocasiones, carentes de sustento legal.

Aunque la intención no es convertir al administrador de justicia social en un ente sin criterio, la realidad es que el hecho de establecer cuáles son las pruebas que deben desahogarse para la acreditación de riesgos de trabajo y enfermedades ocasionadas por estos, así como el grado de valoración que se les debe dar a dichas pruebas, no debe entenderse como una represión al Juzgador sino como una manera de evitar la arbitrariedad en que incurren muchos administradores de justicia. Así mismo, con lo anterior se reducirá la interposición de medios de defensa que, en muchas ocasiones, son interpuestos precisamente por el criterio acogido por el operador jurídico.

En ese tenor y para efectos de la presente investigación, consideramos que el sistema de valoración tasado en México debe perfeccionarse con la intención de que, en juicios donde se resuelvan conflictos en materia de riesgos de trabajo se establezcan cuáles pruebas deben ofrecerse o en su caso desahogarse por parte del Juez en aras de privilegiar el derecho de los sectores más desprotegidos y con la intención de dilucidar la procedencia de un derecho exigido.

#### **2.6.5 INTERPRETACIÓN DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA EN MÉXICO EN MATERIA DE PRUEBAS EN RIESGOS DE TRABAJO**

En México, nuestro máximo tribunal en el país, es decir, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido diversos criterios en materia de pruebas. Dentro del presente apartado se analizarán los criterios de jurisprudencia vinculantes emitidos

en la materia a efecto de exponer, los criterios, que al respecto la Corte ha establecido.

El primer criterio a analizar es el emitido por el sexto tribunal colegiado en materia del trabajo del primer circuito con residencia en la ciudad de México, quien determinó en la jurisprudencia bajo el rubro: PRUEBA PERICIAL EN MATERIA LABORAL. SU APRECIACIÓN POR LA JUNTA RESPECTO A SU VALOR PROBATORIO.<sup>209</sup> dentro de este criterio la Corte establece que será legal la determinación de la Junta que resta eficacia demostrativa a las opiniones técnicas vertidas en un procedimiento laboral, respecto a una determinada rama de la ciencia, cuando considere que están en desacuerdo con una interpretación lógica y existen en autos otros elementos de convicción que conducen a desestimar esas opiniones; o bien, cuando estime que no reúnen los requisitos necesarios para ilustrar su buen juicio, sin que se encuentre obligada a ceñirse a lo señalado por un dictamen o por la mayoría de los peritos, ya que los expertos sólo orientan y auxilian a la autoridad juzgadora, pero no la obligan con su opinión, pues quien resuelve es el órgano jurisdiccional, bajo su propio criterio y con la facultad soberana de valorar el acervo probatorio que obre en autos, bajo la lógica y el raciocinio. Este criterio se emitió en interpretación al artículo 841<sup>210</sup> de la Ley Federal del Trabajo

Bajo nuestra perspectiva, considerar que los laudos deben ser dictados a verdad sabida y buena fe guardada, genera incertidumbre jurídica no solo para la clase patronal sino también para la clase trabajadora y sobre todo en juicios que versan en materia de accidentes de trabajo.

Otro de los criterios relevantes emitidos por la Corte, aunque no fue emitido en materia de riesgos de trabajo, si fue en interpretación a la misma norma y respecto de valoración de las pruebas. Esta interpretación fue emitida además por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, identificado bajo el rubro:

---

<sup>209</sup> Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Tesis: I.6o.T. J/10, décima época, p. 1475

<sup>210</sup> Artículo 841. Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a estudiar pormenorizadamente las rendidas, haciendo la valoración de las mismas. Asimismo, expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan.

PRUEBA DE INSPECCIÓN EN CONTROVERSIAS DE SEGURIDAD SOCIAL. VALOR PROBATORIO DE LA PRESUNCIÓN QUE RESULTE DE SU DESAHOGO, FRENTE AL CERTIFICADO DE DERECHOS, EXHIBIDO POR EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.<sup>211</sup> Dentro de este criterio la Corte establece que De la interpretación armónica de los artículos 784<sup>212</sup>, 805<sup>213</sup>, 873<sup>214</sup>,

---

<sup>211</sup> Semanario Judicial de la Federación, Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, tesis PC.IV.L J/13 L, décima época, p. 1444.

<sup>212</sup> **Artículo 784.-** La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre: I. Fecha de ingreso del trabajador; II. Antigüedad del trabajador; III. Faltas de asistencia del trabajador; IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo; V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de los artículos 37, fracción I, y 53, fracción III, de esta Ley; Fracción reformada DOF 30-11-2012 VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha y la causa de su despido; Fracción reformada DOF 30-11-2012 VII. El contrato de trabajo; VIII. Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales; Fracción reformada DOF 30-11-2012 IX. Pagos de días de descanso y obligatorios, así como del aguinaldo; Fracción reformada DOF 30-11-2012 X. Disfrute y pago de las vacaciones; XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad; XII. Monto y pago del salario; XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y XIV. Incorporación y aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social; al Fondo Nacional de la Vivienda y al Sistema de Ahorro para el Retiro. Fracción reformada DOF 30-11-2012 La pérdida o destrucción de los documentos señalados en este artículo, por caso fortuito o fuerza mayor, no releva al patrón de probar su dicho por otros medios.

<sup>213</sup> **Artículo 805.-** El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo la prueba en contrario.

<sup>214</sup> **Artículo 873.** La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a aquél en que se haya recibido el escrito de demanda. Dicho acuerdo se notificará personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y del acuerdo admisorio, apercibiéndolas de lo dispuesto en el artículo 879 de esta Ley. Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que estuviere ejercitando acciones contradictorias o no hubiere precisado el salario base de la acción, en el acuerdo le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y la prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días. Dicho acuerdo deberá notificarse personalmente al actor.

899-C<sup>215</sup> y 899-D<sup>216</sup> de la Ley Federal del Trabajo se deduce que si los hechos que apoyan la acción de otorgamiento de una pensión de cesantía en edad avanzada o su modificación son, entre otros, los relativos a las cotizaciones en el régimen de seguridad social y los datos de los patrones con los que laboró el actor, éstos deben precisarse en la demanda laboral, en acatamiento al citado artículo 899-C, pues de no ser así, no sería dable involucrar estas cuestiones para la valoración de pruebas en el laudo, porque ello implicaría examinar materialmente probanzas que acrediten hechos ajenos a la litis preestablecida -acorde con los actos que la configuran propiamente-. Por tanto, tratándose de la acción precisada, para que la presunción derivada de la no exhibición de los documentos objeto de la inspección desvirtúe el contenido del certificado de derechos exhibido por el Instituto Mexicano del Seguro Social, para justificar sus excepciones, el actor debe precisar en su demanda los

---

<sup>215</sup> **Artículo 899-C.** Las demandas relativas a los conflictos a que se refiere esta sección, deberán contener: I. Nombre, domicilio y fecha de nacimiento del promovente y los documentos que acrediten su personalidad; II. Exposición de los hechos y causas que dan origen a su reclamación; III. Las pretensiones del promovente, expresando claramente lo que se le pide; IV. Nombre y domicilio de las empresas o establecimientos en las que ha laborado; puestos desempeñados; actividades desarrolladas; antigüedad generada y cotizaciones al régimen de seguridad social; V. Número de seguridad social o referencia de identificación como asegurado, pensionado o beneficiario, clínica o unidad de medicina familiar asignada; VI. En su caso, el último estado de la cuenta individual de ahorro para el retiro, constancia expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social de otorgamiento o negativa de pensión, o constancia de otorgamiento o negativa de crédito para vivienda; VII. Los documentos expedidos por los patrones, el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y la Administradora de Fondos para el Retiro correspondiente o, en su caso, el acuse de recibo de la solicitud de los mismos y, en general, la información necesaria que garantice la sustanciación del procedimiento con apego al principio de inmediatez; VIII. Las demás pruebas que juzgue conveniente para acreditar sus pretensiones; y IX. Las copias necesarias de la demanda y sus anexos, para correr traslado a la contraparte.

<sup>216</sup> **Artículo 899-D.** Los organismos de seguridad social, conforme a lo dispuesto por el artículo 784 deberán exhibir los documentos que, de acuerdo con las Leyes, tienen la obligación legal de expedir y conservar, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el promovente. En todo caso, corresponde a los organismos de seguridad social, probar su dicho cuando exista controversia sobre: I. Fecha de inscripción al régimen de seguridad social; II. Número de semanas cotizadas en los ramos de aseguramiento; III. promedios salariales de cotización de los promoventes; IV. Estado de cuenta de aportaciones de vivienda y retiro de los asegurados; V. Disposiciones o retiros de los asegurados, sobre los recursos de las cuentas; VI. Otorgamiento de pensiones o indemnizaciones; VII. Vigencia de derechos; y VIII. Pagos parciales otorgados a los asegurados.

mencionados hechos específicos que impone dicha norma, toda vez que la presunción de certeza de los hechos prevista en el artículo 805 aludido, debe entenderse sólo respecto de los precisos hechos expuestos en la demanda, de manera que la omisión del actor de hacerla, trae como consecuencia que dicha presunción no pueda desvirtuar el valor probatorio del certificado de derechos.

Precisamente lo que se pretende al considerar que el sistema de probanza tasado o legal es el ideal, es evitar que por este tipo de tecnicismos los trabajadores pierdan el reconocimiento de sus derechos. Como en el caso materia de la tesis antes descrita, la falta u omisión de hechos narrados o inclusive la falta de pericia por parte del redactor del escrito inicial de demanda, trajo como consecuencia que una prueba no tenga los efectos para la cual fue ofrecida y, por tanto, que no se logre el objetivo de la demanda.

De esta forma insistimos que en materia de riesgos de trabajo y específicamente los riesgos psicosociales, debe establecerse de forma clara y precisa en la norma, los diversos tipos de prueba que deben ser exhibidos para acreditar la existencia de un riesgo de trabajo, así como las enfermedades producto de estos. Pero, además, debe determinarse el alcance de dichas pruebas a efecto de que, el operador jurídico, emita una resolución justa en protección de los derechos de los trabajadores.

## **TERCER CAPÍTULO**

### **DERECHO COMPARADO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES**

3. Marco referencial socio-jurídico de los riesgos psicosociales en Colombia 3.1  
Antecedentes históricos del derecho de Seguridad Social en Colombia 3.2  
Derecho a la salud y Derecho de Acceso a la Salud en Colombia 3.2.1  
Regulación de los riesgos psicosociales en Colombia 3.2.2 Ley 1562 de 2012  
tras la promulgación del decreto 1443 de 2012 en Colombia 3.2.3. Análisis del  
decreto 1477 de 2014 en materia de riesgos laborales 3.2.4. Análisis del Código  
Laboral Colombiano y su relación con las leyes de seguridad social 3.2.5  
Prevención en materia de riesgos psicosociales en Colombia 3.2.6  
Resoluciones en materia de riesgos psicosociales emitidas por la Sala de  
Casación laboral en Colombia 3.3. Marco referencial socio-jurídico de los  
riesgos psicosociales en Alemania 3.3.1 Evolución de la seguridad social en  
Alemania 3.3.2 Derecho a la Salud y Derecho de acceso a la salud en la  
Constitución Alemana 3.3.3 Regulación de los riesgos psicosociales en  
Alemania 3.3.4 Análisis del apartado en materia de riesgos de trabajo dentro  
del código social alemán 3.3.5 Análisis de la Ley de enfermedades  
ocupacionales en Alemania o Bereufskrankheiten-verordnung (BKV) 3.3.6  
Prevención en materia de riesgos psicosociales en Alemania 3.3.7 Buenas  
prácticas en materia de riesgos psicosociales en Alemania.

En el presente capítulo se desarrolló un estudio comparativo entre las legislaciones en materia de riesgos psicosociales en el trabajo de Colombia y Alemania, para lo cual, en la primera parte se utilizó el método comparativo con enfoque descriptivo a efecto de conocer los datos más importantes de dichos países en aspectos como el demográfico, el económico y el social. La segunda parte de este capítulo fue realizada utilizando el método comparativo desde un enfoque legal funcional para realizar un análisis jurídico respecto de la Legislación Alemana en materia de Riesgos psicosociales en el trabajo respecto de la Legislación Colombiana en la misma materia. Para ello, se aborda la comparación de las legislaciones nacionales partiendo desde la Constitución Política hasta las normas secundarias de carácter nacional en materia de seguridad social.

Existen diversas razones por las cuales decidimos comparar el Estado Colombiano con Alemania. En efecto, desde nuestra perspectiva ambos países pertenecen al mismo sistema jurídico, es decir, al sistema romano-germánico mismo, en ambos países el fenómeno de los riesgos psicosociales en el trabajo ha sido debidamente regulado y, aunque no de forma idéntica, ambas contribuciones

nos permitieron tener un panorama más cercano para el cumplimiento de nuestro objetivo principal, así como de la hipótesis de esta tesis doctoral.

Cabe precisar que otra de las razones por las cuales decidimos comparar un país de Latinoamérica con un país europeo fue porque Colombia es un Estado Social que incorporó los Derechos Humanos a su Constitución Nacional desde 1991 y por ende el Derecho de acceso a la Salud está incorporado en su Ordenamiento Jurídico Superior. Por otra parte, Alemania se considera la cuna de la Seguridad Social y ha desarrollado una política social sustentable que ha sobrevivido dos guerras mundiales y dos crisis económicas internacionales, sin necesariamente ser un Estado Social, pero que cuenta con un Código especial en esta materia. Ambos países han logrado un avance significativo en la regulación de los riesgos de trabajo, específicamente en materia de riesgos psicosociales.

Ahora bien, esta comparación nos ha permitido acercarnos a cumplir nuestro objetivo principal porque a través de la comparación de las legislaciones colombiana y alemana obtuvimos elementos jurídicos suficientes para proponer la creación de una reforma integral en materia de Riesgos psicosociales en México. Así mismo, no ha acercado al cumplimiento de nuestra hipótesis al observar, en los países comparados, la importancia de contar con la regulación de un fenómeno social que afecta la salud de los trabajadores desde la Constitución Política de un Estado y además tener legislaciones secundarias que regulen específicamente este fenómeno.

En relación a la razón por la cual decidimos utilizar el método comparativo en el presente capítulo fue porque de acuerdo con Konrad Zweigert y Hein Kotz se entiende por método comparativo: *“una actividad intelectual que tiene por objeto al derecho y por método a la comparación, como toda rama de derecho tiene una finalidad y el Derecho Comparado no resulta ser la excepción, pues es a través de ella que se busca la interacción de dos marcos normativos de diferentes naciones con la intención del contraste para resaltar afinidades y diferencias”*.<sup>217</sup>

Así mismo, el profesor Hans- Joachim Bartels clasifica los enfoques con que puede ser utilizado el método comparativo en: descriptivo, histórico, dogmático

---

<sup>217</sup> Cfr. Mendizabal Bermudez Gabriela (pendiente de publicación)

conceptual, tipológico o de categorías y legal-funcional. Respecto al enfoque descriptivo Bartels lo define de la siguiente manera: *“Como su nombre lo indica, su cometido no es propiamente el contraste, la descripción es indispensable para desarrollar cualquier comparación, ya que la posibilita mediante la narración sistemática y analítica de figuras jurídicas, instituciones jurídicas, mecanismos de aplicación u ordenamientos o normas jurídicas. Una descripción del fenómeno jurídico a contrastar permite la familiarización con el mismo y es indispensable sobre todo cuando se trata de derecho extranjero con origen y construcción completamente diversa al que se conoce o con el que se va a contrastar.”*<sup>218</sup> Mientras que, con respecto al enfoque legal-funcional, el mismo autor lo define como: *“En este enfoque se analizan instituciones jurídicas y fenómenos jurídicos que tienen la misma función normativa. Por lo que solo es posible comparar las que internamente son similares”*.

Por último, quisiéramos agregar que aun y cuando cada país puede tener una legislación diferente e inclusive un proceso socio-cultural diferente, la realidad es que todos somos seres humanos y en realidad no somos tan distintos unos de otros y los padecimientos a causa del trabajo que se viven en Latinoamérica también se viven en Europa, la diferencia radica en la regulación de dichos fenómenos.

### **3. MARCO REFERENCIAL SOCIO-JURÍDICO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN COLOMBIA**

Colombia se encuentra en la latitud y la longitud de 04 ° 00 N, 72 ° 00 w. Está situado en la esquina noroeste de América del Sur. Colombia cubre tanto el norte como en los hemisferios sur. La ciudad capital de Colombia es Bogotá. La latitud y la longitud de Bogotá, la ciudad capital de Colombia es la 04° 38' N, 74°05' w. La superficie de Colombia es de 2.129.748 km<sup>2</sup>, de los cuales 1.141.748 km<sup>2</sup>

---

<sup>218</sup> Idem



corresponden a su territorio continental y los restantes 988.000 km<sup>2</sup> a su extensión marítima, de la cual mantiene un diferendo limítrofe con Venezuela y Nicaragua.<sup>219</sup>

El español o castellano es el idioma oficial de Colombia. Viene de Europa, exactamente de nuestros conquistadores españoles, existen variantes locales del castellano. incluyen numeros dialectos como el paisa (de Medellín y el Viejo Caldas), el valluno, el rolo (de Bogotá y el centro del país), el costeño, el pastuso, el patojo (del Cauca), el opita, el santandereano, el boyaco y el chocoano.<sup>220</sup>

Por cuanto hace a su estructura sociopolítica, Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.<sup>221</sup>

Respecto a la estructura del Estado son ramas del Poder Público, la legislativa, la ejecutiva, y la judicial.<sup>222</sup> Así mismo, el Presidente de la República es Jefe del Estado, Jefe del Gobierno y suprema autoridad administrativa.<sup>223</sup>

La economía colombiana se basa, fundamentalmente, en la producción de bienes primarios para la exportación, y en la producción de bienes de consumo para el mercado interno. Una de las actividades económicas más tradicionales es el cultivo de café, siendo uno de los mayores exportadores mundiales de este producto; ha sido parte central de la economía de Colombia desde principios del siglo XX y le ha valido reconocimiento internacional gracias a la calidad del grano; sin embargo, su importancia y su producción han disminuido significativamente en los últimos años.<sup>224</sup>

Estos dos últimos puntos son importantes respecto del tema principal de este capítulo. Primeramente, porque Colombia es un país que ha marcado un parteaguas

---

<sup>219</sup> Disponible en <http://www.colombia.com/colombia-info/informacion-general/geografia/> fecha de consulta 01 de mayo de 2017.

<sup>220</sup> Ídem

<sup>221</sup> Artículo 1° de la Constitución Política de Colombia

<sup>222</sup> Artículo 113 de la Constitución Política de Colombia

<sup>223</sup> Artículo 115 de la Constitución Política de Colombia

<sup>224</sup> Disponible en <http://www.colombia.com/colombia-info/informacion-general/economia/> fecha de consulta 01 de mayo de 2017

en el reconocimiento de los derechos sociales, inclusive desde 1991 los Derechos Humanos fueron incorporados a su Ordenamiento Jurídico Superior, sin embargo, el hecho de que su economía se encuentre en el cuarto nivel de países latinoamericanos, es un elemento que influye decisivamente en la lenta efectividad de sus derechos.

En el aspecto Jurídico en 1991 el Estado Colombiano modificó su Constitución Nacional incorporando no solo los Derechos Fundamentales sino también los derechos de tercera generaciones o también conocidos como derechos económicos, sociales y culturales. De acuerdo entonces a esta nueva regulación, en el Estado Colombiano son ramas del Poder Público, la legislativa, la ejecutiva, y la judicial. Además de los órganos que las integran existen otros, autónomos e independientes, para el cumplimiento de las demás funciones del Estado. Los diferentes órganos del Estado tienen funciones separadas pero colaboran armónicamente para la realización de sus fines.

Conforme al dispositivo 228 de dicha constitucion federal la administración de Justicia es función pública. Sus decisiones son independientes. Las actuaciones serán públicas y permanentes con las excepciones que establezca la ley y en ellas prevalecerá el derecho sustancial. Los términos procesales se observarán con diligencia y su incumplimiento será sancionado. Su funcionamiento será desconcentrado y autónomo.

Respecto a la normatividad secundaria Colombia cuenta con un Código Sustantivo de Trabajo y un Código Procesal del Trabajo, sin embargo, en ambos no se establecen disposiciones relativas a los riesgos psicosociales debido a que fueron derogadas las disposiciones referentes a riesgos o accidentes de trabajo por el decreto 1295 de 1994 mismo que a su vez fue modificado por la Ley 1562 de 2012.

En materia de seguridad Social La ley 1438 de 2011 reformó el Sistema General de Seguridad Social en Salud en Colombia, el cual ya había sufrido modificaciones con la Ley 1122 de 2007 que tenía por objeto realizar ajustes al Sistema General de Seguridad Social en Salud, teniendo como prioridad el mejoramiento en la prestación de los servicios a los usuarios y para lo cual se

hicieron reformas en los aspectos de dirección, universalización, financiación, equilibrio entre los actores del sistema, racionalización, y mejoramiento en la prestación de servicios de salud, fortalecimiento en los programas de salud pública y de las funciones de inspección, vigilancia y control y la organización y funcionamiento de redes para la prestación de servicios de salud.

A continuación, realizaremos una reseña histórica de los derechos laborales en Colombia.

### **3.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DE SEGURIDAD SOCIAL EN COLOMBIA**

La legislación laboral en Colombia comenzó con la Ley 57 de 1915, que reguló los conflictos surgidos de accidentes de trabajo. posteriormente fueron expedidas las primeras leyes sobre huelgas (Ley 78 de 1919 y Ley 21 de 1920), condiciones de trabajo y seguridad social.<sup>225</sup>

La Ley 73 [de 1927] reforzaba las medidas de policía administrativa de trabajo, pues otorgaba facultades a los inspectores para penetrar en horas laborales, sin previo aviso, a los lugares donde operaran industrias o comercios. Estos primeros inspectores también fueron facultados para vigilar el desarrollo de las huelgas.<sup>226</sup>

En 1938 se crea el Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social; por la Ley 96 y el Decreto 996 de ese mismo año le adjudica la vigilancia de las leyes de trabajo en el país. En diciembre de 1946 se cambia su denominación por Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.<sup>227</sup>

---

<sup>225</sup> Rodríguez Cesar, la justicia laboral en García Villegas Mauricio y Santos Boaventura de Sousa (coordinadores) el caleidoscopio de las justicias en Colombia, Siglo de Hombres editores, Colombia 2001, p.615 disponible en [https://books.google.com.mx/books?id=ubjueZujsmC&pg=PA663&dq=colombia+inspeccion+del+trabajo&hl=es-419&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=colombia%20inspeccion%20del%20trabajo&f=false](https://books.google.com.mx/books?id=ubjueZujsmC&pg=PA663&dq=colombia+inspeccion+del+trabajo&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=colombia%20inspeccion%20del%20trabajo&f=false) fecha de consulta 11 de abril de 2017

<sup>226</sup> Molina Carlos Ernesto, la inspección del trabajo en Colombia, Revista Latinoamericana de Derecho Social, número 6, enero-junio de 2008, México, p. 67

<sup>227</sup> idem

Todo este conjunto de normas, fue complementado y sistematizado con la expedición del Código Sustantivo del Trabajo(CST) en 1950, que comenzó a regir el 1o. de enero de 1951.<sup>228</sup>

De acuerdo a Ivan Daniel Jaramillo Jassir<sup>229</sup>, a partir de 1989 con la caída del muro de Berlin, el consenso de Washington determinó las directrices que los países en vías de desarrollo debían seguir. Así mismo, surge un nuevo movimiento conocido con flexibilización laboral que obliga al Estado colombiano a adecuar sus normas, creando la ley 50 de 1990 y se reforma el código sustantivo laboral en los siguientes puntos: Eliminación de estabilidad reforzada respecto de los trabajadores con más de 10 años de servicio, Creación del Régimen de Liquidación Anual de Cesantías, definición conceptual del salario y regulación jurídica de los pactos de exclusión laboral, contratación a término fijo por periodos inferiores a un año, introducción de la figura del salario integral, eliminación de la presunción de laboralidad de la prestación personal del servicio cuando se suscriben contratos civiles o comerciales.

En materia de seguridad social el antecedente primigenio fue la ley 100 de 1993, sin embargo, diversos autores coinciden en el hecho de que, la reforma constitucional de 1991 fue el parteaguas de la creación de un verdadero sistema integral de seguridad social en Colombia. Al respecto, Álvaro Acevedo Tarazona indica:

Hasta la expedición de la Constitución Política de 1991 el concepto de Seguridad Social en Colombia no había sido elevado a norma constitucional. Existía, además, una gran dispersión de normas y tipo de protección que diferenciaba el sector privado y público, sobre todo en materia de pensiones. El nuevo sistema buscaba mejorar la calidad y oportunidad de los servicios, pero ante todo extender sus beneficios a aproximadamente 15.2 millones de personas (equivalentes al 42% de la población total) ubicadas en el rango de pobreza absoluta.

---

<sup>228</sup> Ídem

<sup>229</sup> Jaramillo Jassir Ivan Daniel, presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho de trabajo en Colombia en Opinión Jurídica, Vol. 9, N° 18, pp. 57-74, Julio-Diciembre de 2010, Colombia.

De acuerdo a este autor con la reforma constitucional el sistema de seguridad social se estructuró en cuatro áreas importantes, la primera el sistema general de pensiones, la segunda el sistema general de salud, la tercera el sistema general de riesgos profesionales y la cuarta perteneciente a los servicios sociales complementarios.

A partir de la ley 100 de 1993 se establece el modelo de salud para los colombianos. De acuerdo a esta norma todo colombiano debe estar afiliado al Sistema General de Seguridad Social en Salud dentro de dos regímenes: El Contributivo y el régimen subsidiado.

Dentro del régimen contributivo están vinculadas aquellas personas y sus familias por medio de un contrato de trabajo, los servidores públicos, pensionados y jubilados y los trabajadores independientes con capacidad de pago<sup>230</sup>. Dicha vinculación se realiza por medio de un aporte económico obligatorio financiado por el empleador y el empleado equivalente a un máximo del 12% del salario de base de cotización (no podrá ser inferior a un salario mínimo mensual<sup>231</sup>), en el cual el empleador aporta el 8%, y el empleado un 4%. La financiación de este régimen proviene del pago de cuotas moderadoras que deben pagar los afiliados y beneficiarios por la prestación de los servicios, con el fin de regular y hacer un uso racional de estos; estas cuotas moderadoras dependerán del nivel de ingresos del cotizante. El 1% del total del aporte (12%) será destinado al Fondo de Solidaridad y Garantías para contribuir a la financiación del Régimen Subsidiado<sup>232</sup>.

Precisamente, el régimen subsidiado se crea con el propósito de financiar la salud de las personas y sus familias que no tienen capacidad de para cotizar. Los posibles beneficiarios deben inscribirse ante la dirección seccional de salud quien hará la selección mediante el Sistema de Selección de Beneficiarios. Esta vinculación es subsidiada con recursos provenientes de a) aportes de la nación a los entes territoriales a través del Sistema general de participaciones (24.5%), la transferencia que hace el régimen contributivo a través del Fondo de Solidaridad y

---

<sup>230</sup> CÓDIGO LABORAL, LIBRO SEGUNDO El Sistema General de Seguridad Social en Salud, Título I, Cap. II

<sup>231</sup> Idem, Título III, Cap. I

<sup>232</sup> Idem, Título III, Cap. II

Garantías, recursos provenientes de los impuestos locales, por las Empresas Territoriales de Salud, por los recursos obtenidos de la venta de tabaco y licor.

El plan de salud para el régimen contributivo se denomina Plan Obligatorio de Salud, donde se encuentran incluidas todas las actividades, intervenciones y procedimientos señalados por el decreto 525, el cual permitirá la protección integral de las familias, fomento de la salud y la prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación. Las encargadas de garantizar la prestación del plan serán las Entidades Promotoras de Salud, también son las encargadas de captar los aportes de los afiliados al sistema. Para el cumplimiento de esto, las entidades promotoras de salud pueden prestar directamente el servicio de salud o realizarlo a través de una Institución prestadora de Salud, las cuales además deben garantizar un sistema de información de servicios y atención al usuario adecuado.

Ahora bien, una vez que se ha mostrado un panorama de la legislación de seguridad social en Colombia, a continuación, se analizará el marco jurídico de los riesgos psicosociales en Colombia.

### **3.2 DERECHO A LA SALUD Y DERECHO DE ACCESO A LA SALUD EN COLOMBIA**

De conformidad con el artículo 1° de su Constitución Nacional, Colombia es un Estado Social de Derecho organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.

Consideramos importante detenernos en definir el concepto de dignidad humana, el cual no solamente es utilizado por el Estado Colombiano en su Carta Magna, sin embargo, al tratarse de nuestro tema de estudio es importante que relacionemos este concepto con el Derecho a la salud y de acceso a la salud en este país. Al respecto, la Corte Constitucional de Colombia ha determinado en la sentencia número T-881-02 que la Dignidad Humana normativamente determinada, se constituye en razón suficiente para reconocer su condición de derecho

fundamental autónomo, en consonancia con la interpretación armónica de la Constitución.

En efecto la Corte Constitucional de Colombia en la resolución arriba descrita, decidió que el referente concreto de la dignidad humana está vinculado con tres ámbitos exclusivos de la persona natural:

- a) La autonomía individual (materializada en la posibilidad de elegir un proyecto de vida y de determinarse según esa elección)
- b) Unas condiciones de vida cualificadas (referidas a las circunstancias materiales necesarias para desarrollar el proyecto de vida) y;
- c) La intangibilidad del cuerpo y del espíritu (entendida como integridad física y espiritual, presupuesto para la realización del proyecto de vida).

Así mismo, estableció que los ámbitos de protección de la dignidad humana, deberán apreciarse no como contenidos abstractos de un referente natural, sino como contenidos concretos, en relación con las circunstancias en las cuales el ser humano se desarrolla ordinariamente.

Ahora bien, de conformidad con el contenido del artículo 48 de la Constitución Colombiana la Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad. Así mismo, faculta al propio Estado para que pueda delegar dichos servicios en entidades privadas. Sin embargo, la Constitución colombiana no contempla al Derecho de Salud *per se*.

En efecto, esto bajo nuestra óptica resulta relevante porque de acuerdo a la Organización de las Naciones Unidas el Derecho a la Salud se refiere a que la persona tiene como condición innata, el derecho a gozar de un medio ambiente adecuado para la preservación de su salud, el acceso a una atención integral de salud, el respeto a su concepto del proceso salud - enfermedad y a su cosmovisión. Este derecho es inalienable, y es aplicable a todas las personas sin importar su condición social, económica, cultural o racial.

Bajo esa tesitura no es lo mismo hablar del Derecho a la Salud que el Derecho de acceso a la Salud porque el primero puede entenderse desde una perspectiva individual o colectiva. Inclusive, cada persona podría tener su propio

concepto de salud y por tanto, con sus decisiones, afectar o restringir la salud de las demás personas.

Lo anterior es importante porque la salud tiene una dimensión colectiva si consideramos que hay factores sociales que tienden a preservarla o a quebrarla, tales como las epidemias, la contaminación, la circulación de agentes patógenos, la falta de hábitos higiénicos, las inapropiadas medidas de prevención de enfermedades, etcétera.<sup>233</sup>

Ahora bien, es cierto que la Constitución Colombiana dispone en el mismo artículo 49 que toda persona tiene el deber de procurar el cuidado integral de su salud y de su comodidad. Sin embargo, el Derecho a la Salud debe entenderse en su acepción más amplia la cual conlleva derechos y obligaciones. En efecto, de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud entre las libertades se incluye el derecho de las personas de controlar su salud y su cuerpo (por ejemplo, derechos sexuales y reproductivos) sin injerencias (por ejemplo, torturas y tratamientos y experimentos médicos no consensuados) mientras que respecto a los derechos incluyen el derecho de acceso a un sistema de protección de la salud que ofrezca a todas las personas las mismas oportunidades de disfrutar del grado máximo de salud que se pueda alcanzar.

Sin embargo, debemos hacer hincapié en la consideración que el derecho a la salud al tener una dimensión colectiva debe ser regulado de manera específica a efecto de, considerar a nivel constitucional, la existencia de factores de riesgo que tiendan a preservarla o quebrantarla. De lo contrario, los responsables de ocasionar un deterioro en la salud podrían simplemente defenderse con la intención de evadir su responsabilidad.

Ahora bien, lo anterior es de resaltarse en virtud de que consideramos que el fenómeno de los riesgos psicosociales afecta directamente el Derecho de Salud de los trabajadores, de ahí entonces que sea importante que este derecho esté reconocido, como tal, en la Constitución Nacional de un país y es cierto que

---

<sup>233</sup> Carbonell José y Carbonell Sanchez Miguel, el derecho a la salud: una propuesta para México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México 2013, pP.2



Colombia tiene un marco legal importante en esta materia, sin embargo, prescinde del Constitucional, el cual, bajo nuestra óptica es el más importante.

### **3.2.1 REGULACION DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN COLOMBIA**

Ahora bien, en materia de riesgos psicosociales en el trabajo, tal y como ya lo habíamos mencionado, a partir del año 2012 se modifica el sistema de riesgos laborales en Colombia primeramente especificando lo que se entiende por un accidente de trabajo y posteriormente estableciendo definiciones muy importantes en la materia como la salud ocupacional.

De acuerdo a Gutiérrez Straus Ana María y Vilorio Doria Juan Carlos: La Ley 1562 de 2012 amplía la definición de accidente de trabajo, incluyendo la “perturbación psiquiátrica” en el trabajador por causa o con ocasión del trabajo; y la Ley 1616 de 2013, con el objeto de garantizar el Derecho a la Salud Mental de la población colombiana, que en su Artículo 9, hace énfasis en la “Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral”<sup>234</sup>

Esta norma indica que, se entenderá por Sistema General de Riesgos Laborales el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Así mismo, establece que las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

Otro de los avances significativos de esta norma, es que define lo que debe entenderse por Salud Ocupacional e indica que, se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo: aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la

---

<sup>234</sup> Gutiérrez Straus Ana María y Vilorio Doria Juan Carlos, Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral, en Salud Uninorte, volumen 30 número 1, Colombia 2014, p. IV.

protección y promoción de la salud de los trabajadores y que tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Resalta de la definición anterior el concepto prevención, el cual como se ha mencionado desde el inicio de esta investigación, forma parte de nuestra hipótesis.

Por otra parte, la norma precisa lo que se entenderá por Programa de Salud Ocupacional mencionando que: será el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consistente en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Esta disposición normativa establece que se entenderá por enfermedad laboral: la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. Así mismo, indica que el Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

Dos años después de la expedición de la Ley 1562, se expidió el Decreto 1443 de 2014, reglamentario de dicho sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. En él se enfatiza la necesidad de contar con estadísticas más precisas y amplias, en las que se deberán registrar aspectos que no se tenían en cuenta de manera detallada bajo el concepto de salud ocupacional. Esta nueva reglamentación, carga a los empleadores con mayores deberes en materia de

identificación, prevención, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa.<sup>235</sup>

Dentro de esta norma se establece la obligación de que el patrón o contratante establezca por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos, sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de, contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo<sup>236</sup> según corresponda de conformidad con la normatividad vigente.

Ahora bien, llama mucho la atención de esta norma que tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión. De esta manera, se habla de una cobertura muy amplia la cual debe regirse bajo esta normativa.

Otro de los puntos más interesantes de esta normatividad es el Ciclo PHVA que es un procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

Hacer: Implementación de las medidas planificadas.

---

<sup>235</sup> López Cortés Oscar Andrés, El riesgo psicosocial en la legislación colombiana: el gobierno de lo imprevisible en Diálogos de saberes, No. 43 julio-diciembre de 2015, Colombia, p.69

<sup>236</sup> El rol de Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo es un rol que existe en empresas de menos de 10 trabajadores y su finalidad es la de participar de las actividades de promoción, divulgación e información, sobre seguridad y salud en el trabajo entre empleadores y trabajadores, para obtener su participación activa en el desarrollo de los programas y actividades de la empresa.

Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

Desde luego que su nombre está conformado por las primeras letras de los verbos que lo componen.

Esta norma además define un concepto muy importante en materia de riesgos de trabajo y es lo que se entiende por medio ambiente en el trabajo. Al respecto la norma dice que son aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Algunos de los elementos que se incluyen son los siguientes:

- a) · las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo;
- b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia;
- c) los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y;
- d) la organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

Por último, es importante mencionar tres elementos esenciales de esta normatividad:

1. Capacitación obligatoria. Los responsables de la ejecución de los Sistema de Gestión de la Seguridad y Saluden, el Trabajo SG-SST, deberán , realizar el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) 'horas sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST que defina el Ministerio del Trabajo en desarrollo de las acciones señaladas en el literal a) del artrculo 12 de la ley 1562 de 2012, y obtener el certificado de aprobación del mismo.

2. Sanciones. El incumplimiento a lo establecido en el decreto y demás normas que lo adicionen, modifiquen o sustituyan, será sancionado en los términos previstos en el artículo 91, del Decreto 1295 de 1994, modificado parcialmente y adicionado por

el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 y las normas que a su vez lo adicionen, modifiquen o sustituyan.

3. Transición. Los empleadores deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST para lo cual, a partir de la publicación del presente decreto deberán dar inicio a las acciones necesarias para ajustarse a lo establecido en esta disposición' y tendrán unos plazos para culminar la totalidad del proceso, contados a partir de la entrada en vigencia de la siguiente manera:

- a) Dieciocho (18) meses para las empresas de menos de diez (10) trabajadores.
- b) Veinticuatro (24) meses para las empresas con diez (10) a doscientos (200) trabajadores.
- c) Treinta (30) meses para las empresas de doscientos uno (201) o más trabajadores.

Cabe precisar que estos términos no han sido respetados y se han venido ampliando constantemente.

Pese a lo anterior, podemos destacar que la evolución en la normativa por parte del Estado colombiano en materia de riesgos de trabajo, es trascendente. Primeramente porque incluye elementos tan esenciales como la prevención y porque, a través de la organización interna de empleadores y trabajadores, logra promover políticas internas de solución de conflictos.

### **3.2.2 LEY 1562 DE 2012 TRAS LA PROMULGACION DEL DECRETO 1443 DE 2012 EN COLOMBIA**

El día 11 de julio de 2012 en Colombia se expidió la Ley 1562. A través de esta norma se modifica el Sistema de Riesgos Laborales que imperaba en ese país, y a partir de ella, han surgido un número de reglamentaciones entre las que se encuentra el Decreto 1443 de 2014 del Ministerio de Trabajo por el cual se dictan las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en las empresas privadas y públicas, los contratantes bajo la modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales

y tener la cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y en misión.

De acuerdo al artículo 1° de la Ley en comento, este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. En consecuencia, esta normatividad obliga a las empresas a sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, según lo establecido en el precitado Decreto.

Ahora bien, el Artículo 4 de la Ley 1562 de 2012, define como enfermedad laboral *“aquella que es contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar”*, así mismo, hace una alusión al Riesgo Profesional indicando por cuanto hace a este que: *Es la probabilidad de que un trabajador sufra un determinado daño durante la realización de su trabajo o por derivación del mismo*. Sin embargo, esta norma incluye un concepto más y que es “prevención”, entendiéndose por ésta el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

En razón de lo anterior, las organizaciones empresariales e institucionales tienen una obligación más con la incorporación de esta norma, la cual está encaminada precisamente a la prevención de riesgos de trabajo.

Cabe señalar que este nuevo sistema contempla dos tipos de incorporaciones la obligatoria y la voluntaria. Dentro de la primera entran las siguientes categorías:

1. Los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo escrito o verbal y los servidores públicos; las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas, tales como contratos civiles, comerciales o

administrativos, con una duración superior a un mes y con precisión de las situaciones de tiempo, modo y lugar en que se realiza dicha prestación.

2. Las Cooperativas y Pre cooperativas de Trabajo Asociado son responsables conforme a la ley, del proceso de afiliación y pago de los aportes de los trabajadores asociados. Para tales efectos le son aplicables todas las disposiciones legales vigentes sobre la materia para trabajadores dependientes y de igual forma le son aplicables las obligaciones en materia de salud ocupacional, incluyendo la conformación del Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO).

3. Los jubilados o pensionados, que se reincorporen a la fuerza laboral como trabajadores dependientes, vinculados mediante contrato de trabajo o como servidores públicos.

4. Los estudiantes de todos los niveles académicos de instituciones educativas públicas o privadas que deban ejecutar trabajos que signifiquen fuente de ingreso para la respectiva institución o cuyo entrenamiento o actividad formativa es requisito para la culminación de sus estudios, e involucra un riesgo ocupacional, de conformidad con la reglamentación que para el efecto se expida dentro del año siguiente a la publicación de la presente ley por parte del Ministerio de Salud y Protección Social.

5. Los trabajadores independientes que laboren en actividades catalogadas por el Ministerio de Trabajo como de alto riesgo. El pago de esta afiliación será por cuenta del contratante.

6. Los miembros de las agremiaciones o asociaciones cuyos trabajos signifiquen fuente de ingreso para la institución.

7. Los miembros activos del Subsistema Nacional de primera respuesta y el pago de la afiliación será a cargo del Ministerio del Interior, de conformidad con la normatividad pertinente.

Por otra parte, respecto a la incorporación voluntaria y de conformidad con el artículo 13 de la ley que sirve de análisis, se establece que quedan incluidos los trabajadores independientes y los informales, exceptuando a aquellos que tengan una actividad que forme parte del régimen obligatorio. Así mismo, dicho dispositivo establece que los trabajadores podrán cotizar al Sistema de Riegos Laborales

siempre y cuando coticen también al régimen contributivo en salud y de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida el Ministerio de . Salud y Protección Social en coordinación con el Ministerio del Trabajo en la que se establecerá el valor de la cotización según el tipo de riesgo laboral al que está expuesta esta población.

Bajo nuestra perspectiva, esta norma al incorporar un nuevo sistema de seguridad social pretende alcanzar a un número mayor de personas, sin embargo, en la práctica se ha convertido en algo complicado en atención a los múltiples decretos que han postergado la fecha de aplicación de la ley en comento.

### **3.2.3. ANÁLISIS DEL DECRETO 1477 DE 2014 EN MATERIA DE RIESGOS LABORALES**

Dentro de la parte considerativa de este decreto se establece que el artículo 4° de la Ley 1562 de 2012, define como enfermedad laboral' aquella que es contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar y que de acuerdo con el precitado artículo, el Gobierno Nacional, previo concepto del Consejo Nacional de Riesgos Laborales, debe determinar en forma periódica las enfermedades que se consideran como laborales, para lo cual los Ministerios de Salud y Protección Social y del Trabajo, deben realizar una actualización de la tabla de enfermedades laborales, por lo menos cada tres (3) años, atendiendo los estudios técnicos financiados por el Fondo Nacional de Riesgos Laborales, por lo cual es necesario adoptar una nueva tabla de enfermedades laborales, basada en el concepto previo favorable del Consejo Nacional de Riesgos Laborales, emitido en las sesiones 71 y 74 del 11 de junio y 20 noviembre de 2013, respectivamente.

Ahora bien, Colombia ha contemplado en su legislación los riesgos psicosociales que reconoce, esto ha quedado estipulado en el decreto 1477 del 05 de agosto de 2014, pero además se contemplan dos elementos importantes: la relación de causalidad y la determinación de causalidad. Esto es muy importante porque de acuerdo al decreto en comento, si una enfermedad no se encuentra en la tabla de riesgos que forma parte del decreto respectivo, pero se demuestra la



relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad de trabajo.

Consideramos que lo anterior es trascendental para hacer asequibles los derechos laborales de los trabajadores, esto es así porque no siempre el legislador cuenta con la praxis necesaria para describir todas las enfermedades que pudieran ocasionarse con motivos de la relación de trabajo. Sin embargo, la realidad es que, en culturas como la de México, esto pudiera prestarse a que el trabajador abuse o aventaje en juicio respecto del patrón.

Quizá por ello, el legislador colombiano estableció que para determinar la relación causa-efecto, se deberá identificar:

1. La presencia de un factor de riesgo en el sitio de trabajo en el cual estuvo expuesto el trabajador, de acuerdo con las condiciones de tiempo, modo y lugar, teniendo en cuenta criterios de medición, concentración o intensidad. En el caso de no existir dichas mediciones, el empleador deberá realizar la reconstrucción de la historia ocupacional y de la exposición del trabajador; en todo caso el trabajador podrá aportar las pruebas que considere pertinentes.
2. La presencia de una enfermedad diagnosticada médicamente relacionada causalmente con ese factor de riesgo.

La realidad es que, bajo nuestra perspectiva, existen enfermedades en materia de riesgos psicosociales, que difícilmente pueden ser originados por un solo factor. Es decir, el trabajo puede ser un detonante de una enfermedad psicoemocional existente. Por ello, se considera importante sopesar todos los aspectos ligados a una enfermedad.

Ejemplificando lo anterior, consideramos que una persona que ha sufrido la pérdida de un familiar de forma reciente, pasa por un duelo emocional inevitable, sin embargo, si esa persona está expuesta además a la carga laboral que conlleva la atención a clientes es claro que el proceso de duelo y el estrés en el trabajo generaran un choque emotivo en la persona que necesariamente debe desencadenar en una enfermedad ya sea física o precisamente emocional.

Por ello es que, aún y cuando concordamos con la legislación colombiana, creemos que debe especificarse que el origen de la enfermedad puede tener una relación causal directa con el trabajo o bien una relación causal indirecta cuando ha servido como detonante para una enfermedad.

A Continuación transcribiremos la tabla de enfermedades del Estado Colombiano contenida en el decreto 1477 del 05 de agosto de 2014 únicamente por cuanto hace a riesgos psicosociales por ser el objeto de estudio de la presente investigación:

4. AGENTES PSICOSOCIALES		
AGENTES ETIOLÓGICOS / FACTORES DE RIESGO OCUPACIONAL	OCUPACIONES / INDUSTRIAS	ENFERMEDADES
<p><b>Gestión organizacional:</b> (Deficiencias en la administración del recurso humano, que incluyen: El estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros).</p> <p><b>Características de la organización del trabajo:</b> (Deficiencia en las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.)</p> <p><b>Características del grupo social de trabajo:</b> (Deficiencia en el clima de relaciones, cohesión y calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo, acoso psicológico).</p>	<p>El listado de ocupaciones e industrias no es exhaustivo. Se mencionan las más representativas, pero pueden existir otras circunstancias de exposición ocupacional.</p> <p>Puede presentarse en cualquier trabajador y puesto de trabajo, cualquier actividad laboral en la que exista exposición a los agentes causales y se demuestre la relación con el perjuicio a la salud.</p> <p>Actividades de mantenimiento del orden público y de seguridad (Policías), Bomberos, Editores de medios visuales de comunicación, Vigilancia Privada, Vigilancia de Centros Penitenciarios, Atención al Usuario.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trastornos psicóticos agudos y transitorios (F23)</li> <li>• Depresión.(F32)</li> <li>• Episodios depresivos (F32.8)</li> <li>• Trastorno de pánico (F41.0)</li> <li>• Trastorno de ansiedad generalizada (F41.1)</li> <li>• Trastorno mixto ansiosodepresivo (F41.2)</li> <li>• Reacciones a estrés grave (F43)</li> <li>• Trastornos de adaptación (F43)</li> <li>• Trastornos adaptativos con humor ansioso, con humor depresivo, con humor mixto, con alteraciones del comportamiento o mixto con alteraciones de las emociones y del comportamiento (F43.2).</li> </ul>



<p>Deficiencia sobre la organización y duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas durante la jornada, diferente al tiempo para las comidas; trabajo nocturno, trabajo por turnos, tipo y frecuencia de rotación de los turnos; número y frecuencia de las horas extras mensuales y duración de los descansos semanales.</p> <p>Accidentes de trabajo severos (amputaciones y atrapamientos, quemaduras, descargas eléctricas de alta tensión, accidentes de tránsito, caídas de gran altura, explosiones, ahogamientos y otros); asaltos, agresiones/ataque a la integridad física/violaciones.</p>	<p>geográficas diferentes a sus domicilios.</p> <p>-Cualquier actividad laboral en la que exista exposición a los agentes causales y se demuestre la relación con el daño a la salud.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dispepsia K30</li> <li>• Síndrome del colon irritable con diarrea (K58.0)</li> <li>• Síndrome del colon irritable sin diarrea (K58.9)</li>   <li>• Trastornos del sueño debidos a factores no orgánicos (F51.2)</li>   <li>• Estrés post-traumático (F43.1)</li> </ul>
--	---	---

Dentro de esta tabla podemos notar que el Estado colombiano particulariza en una serie de enfermedades producto de la fuente laboral y que en México a pesar de ser trastornos comunes no son regulados. Por ejemplo, el Síndrome de colon irritable o colitis, es un padecimiento que muchos mexicanos padecen pero que, no existe forma de adjudicarlo a la fuente de empleo. Otro avance significativo de la legislación colombiana es que se contemplan diversos padecimientos psicoemocionales como la depresión o el trastorno del sueño. Sin embargo, lo que más ha llamado nuestra atención es la regulación del síndrome de estrés postraumático, a consecuencia –en algunos casos- de asaltos, agresiones/ataque

a la integridad física/violaciones. En efecto, consideramos relevante lo anterior porque Latinoamérica presente altos niveles de violencia y verdaderamente los riesgos de trabajo pueden ocurrir del transcurso de la casa del trabajador a su empleo o viceversa y por tanto, ante la situación de inseguridad que se vive en esta parte del mundo, la realidad es que muchas personas sufren de este tipo de trastornos, el cual afecta su salud y deteriora su desempeño en el trabajo.

No pasa desapercibido que aun y cuando el Estado Colombiano ha marcado un parteaguas en materia de regulación de los riesgos psicosociales en el trabajo, se ha omitido hacer mención de varios, los cuales consideramos muy importantes en atención a que comúnmente se presentan en las relaciones laborales, por ejemplo: *el mobbing, el burnout, el bossing y el karoshi*. Sin que dejemos de tomar en cuenta que Ley en comento establece la posibilidad de otras enfermedades debido a que la tabla no es exhaustiva y además, como ya comentamos, que ante la ausencia de una enfermedad de forma expresa, basta con demostrar la relación de causalidad de ésta con los factores de riesgo ocupacional para que sea reconocida como enfermedad de trabajo.

Sin embargo, la realidad es que la Justicia en Latinoamérica requiere, en la mayoría de los casos, que la norma sea expresa porque entre más interpretación pueda realizarse de la norma, ésta tiende a cumplir en menor dimensión su finalidad. Por ello es que, sin caer en lo exegético, la norma debe ser lo más clara posible y establecer de manera expresa los riesgos psicosociales que se regulan.

#### **3.2.4. ANALISIS DEL CODIGO LABORAL COLOMBIANO Y SU RELACION CON LAS LEYES DE SEGURIDAD SOCIAL**

De los primeros cinco artículos del código sustantivo laboral se desprende que su finalidad primordial es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, que regirá en todo el territorio de la República para todos sus habitantes, sin consideración a su nacionalidad y que se encargará de normar las relaciones de derecho individual del Trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del Trabajo, oficiales y particulares, exceptuando las relaciones de

derecho individual del Trabajo entre la Administración Pública y los trabajadores de ferrocarriles, empresas, obras públicas y demás servidores del Estado. Así mismo, se define al trabajo como toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.

Por otra parte, el Código señala que nadie puede impedir el trabajo a los demás, ni que se dediquen a la profesión, industria o comercio que les plazca, siendo lícito su ejercicio, sino mediante resolución de autoridad competente encaminada a tutelar los derechos de los trabajadores o de la sociedad, en los casos que se prevean en la ley. Así mismo, señala que el trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes y que Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones.

Se establece además que todos los trabajadores son iguales ante la ley y que tienen la misma protección y garantías, y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por la Ley y se garantiza que toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley.

Dentro de los artículos 13 y 14 del Código sustantivo laboral se establece que las disposiciones de ese Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores y que no produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo, así mismo, que las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley.

Cabe mencionar además que dentro de este código se contempla el principio de convencionalidad de la norma. En efecto, de sus dispositivos 18 al 21 se

desprende que para la interpretación de dicho Código debe tomarse en cuenta su finalidad, expresada en su artículo 1o. y que cuando no haya norma exactamente aplicable al caso controvertido, se aplicarán las que regulen casos o materias semejantes, los principios que se deriven del mismo Código, la jurisprudencia, la costumbre o el uso, la doctrina, los Convenios y Recomendaciones adoptados por la Organización y las Conferencias Internacionales del Trabajo, en cuanto no se opongan a las leyes sociales del país, los principios del derecho común que no sean contrarios a los del Derecho del Trabajo, todo dentro de un espíritu de equidad y que en caso de conflicto entre esas leyes del trabajo y cualesquiera otras, prefieren aquéllas o bien en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

En razón de lo anterior, consideramos que existe una relación intrínseca entre el Código Sustantivo Laboral y las leyes de seguridad social en Colombia en relación a que, la actividad laboral se encuentra íntimamente relacionada con la salud de los trabajadores y por tanto, la protección del derecho al trabajo y a un trabajo digno deben extenderse a una actividad que no genere un detrimento en la salud de quien realiza una actividad de trabajo.

### **3.2.5 PREVENCIÓN EN MATERIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN COLOMBIA**

En Colombia, el tratamiento legal de las obligaciones en cuanto a la prevención de los riesgos psicosociales tiene sustentabilidad legal pues dentro de su marco normativo se desprenden leyes específicas por las cuales se regulan este tipo de riesgos laborales.

La Resolución nº 957, del 7 de mayo de 2005, Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece en su Capítulo III que, dentro de las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral atribuidas a la figura del empresario, se encuentra el deber de elaborar planes integrales de prevención. De acuerdo a esta resolución, estos planes deberán incorporar en su contenido una serie de acciones encaminadas a fomentar la adaptación del trabajo y de los

puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental, teniendo en cuenta la ergonomía y las demás disciplinas relacionadas con los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo.

Por su parte, la Resolución nº 002646, del 17 de julio de 2008 establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. En efecto, el artículo 5 indica que el empresario deberá identificar y evaluar los factores intra-laborales, extra-laborales y las características intrínsecas del trabajador, así como la interrelación dinámica de estos tres tipos de factores, que puedan ejercer una influencia en el estado de salud de los trabajadores.

La evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora. Los empresarios deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos enmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa:

- a) Gestión organizacional: Se refiere a los aspectos propios de la administración del recurso humano, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros.
- b) Características de la organización del trabajo: Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.
- c) Características del grupo social de trabajo: Comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo.



- d) Condiciones de la tarea: Incluyen las demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo); el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados); las demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición de roles.
- e) Carga física: Comprende el esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.
- f) Condiciones del medioambiente de trabajo: Aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración); químicos; biológicos; de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales.
- g) Interfase persona–tarea: Evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización.
- h) Jornada de trabajo: Contar con información detallada por áreas y cargos de la empresa sobre duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas durante la jornada, diferentes al tiempo para las comidas; trabajo nocturno; tipo y frecuencia de rotación de los turnos; número y frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de los descansos semanales.
- i) Número de trabajadores por tipo de contrato.
- j) Tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa: Programas de vivienda, educación, recreación, deporte, etc.
- k) Programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores.

Por otra parte, el empresario deberá ser conocedor, como mínimo, de la siguiente información, destinada a poder identificar y evaluar la incidencia de los factores extra-laborales:

1. Utilización del tiempo libre: Hace referencia a las actividades realizadas por los trabajadores fuera del trabajo, en particular, oficios domésticos, recreación, deporte, educación y otros trabajos.
2. Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa.
3. Pertenencia a redes de apoyo social: familia, grupos sociales, comunitarios o de salud.
4. Características de la vivienda: estrato, propia o alquilada, acceso a vías y servicios públicos.
5. Acceso a servicios de salud.

En cuanto a los métodos de intervención psicosocial, deberán ser diseñados y ejecutados atendiendo a la realidad histórica de la empresa, su cultura y clima organizacional, con criterio de factibilidad y teniendo en cuenta que siempre debe haber un método de intervención adecuado para cada empresa y para cada población laboral.

La norma también incorpora los medios alternos de solución de conflictos, al establecer la obligación de crear un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo, para corregir las conductas de acoso laboral.

Por último, para determinar el origen de las patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional, los empresarios deben suministrar, como soporte técnico, la información sobre exposición a factores psicosociales dentro del trabajo, los sistemas de vigilancia epidemiológica y el reporte de los efectos en la salud. A su vez, corresponde a las administradoras de riesgos profesionales suministrar la información de la cual disponga, en relación con los factores de riesgo psicosocial.

### 3.2.6 RESOLUCIONES EN MATERIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EMITIDAS POR LA SALA DE CASACIÓN LABORAL EN COLOMBIA

Dentro del presente apartado se analizarán algunas de las sentencias emitidas por las Salas de Casación laboral de la Corte Suprema de Colombia en materia de riesgos psicosociales en el trabajo. Primeramente, se analizará la resolución emitida en el expediente T-3.215.182 donde se resolvió la acción de tutela interpuesta por Ronald Ameth Jaller Serpa contra la Fiscalía General de la Nación. La resolución fue emitida con fecha 16 de mayo de 2012 por mayoría de votos donde el Magistrado Ponente fue Jorge Iván Palacio.<sup>237</sup>

Como parte de los antecedentes principales que dieron origen a esta resolución se transcriben de forma breve los siguientes:

1. **Antecedentes.** *El ciudadano Jaller Serpa interpuso acción de tutela contra la Fiscalía General de la Nación por considerar vulnerados los derechos fundamentales a la vida, a la salud, al mínimo vital, a la familia, al trabajo, al debido proceso, a la igualdad, a la defensa, al acceso efectivo a la administración de justicia, al acceso a la función pública, a la educación y a la protección especial de los derechos de los niños.*

*Una vez avocado el conocimiento del asunto por el juez de primera instancia en tutela, la entidad demandada se pronunció en los siguientes términos:*

*La acción de tutela es improcedente por lo que el actor ha debido acudir a la acción de nulidad y restablecimiento del derecho, pudiendo incluso solicitar la suspensión provisional del acto de insubsistencia. La discusión de si la desvinculación “fue arbitraria o por abuso de poder no puede ser dirimida mediante la vía del amparo al requerir un debate probatorio amplio, que escapa de la órbita del mecanismo constitucional previsto en el artículo 86 superior”.*

*Con la desvinculación no se está generando un perjuicio irremediable, toda vez que el accionante conserva su capacidad de trabajar en su profesión de abogado.*

*En la actualidad se encuentra en curso una acción de lesividad interpuesta por la misma Fiscalía contra la Resolución 0-4239 del 30 de julio de 2009, al brindarle un trato diferenciado a los diez fiscales que ocupaban el mismo cargo del accionante.*

*En sentencia del 13 de junio de 2011, la Sección Primera, Subsección B, del Tribunal Administrativo de Cundinamarca declaró la improcedencia de la acción de tutela, por considerar que el accionante cuenta con la acción de nulidad y restablecimiento del derecho, en donde pudo haber solicitado la suspensión provisional del acto administrativo. Adicional a ello no se probó que con la actuación de la Fiscalía se hubiere causado un perjuicio irremediable.*

<sup>237</sup>

Sentencia pública disponible en [https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=78511](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=78511) fecha de consulta 01 de septiembre de 2018

## **2. Impugnación.** Se argumentó lo siguiente:

- Fue desconocida su condición de sujeto de especial protección al ser despedido a pesar de su delicado estado de salud.
- Si bien es cierto que cuenta con el título de abogado, sus condiciones de salud hacen muy difícil obtener un nuevo trabajo.
- Al haber sido declarado insubsistente no cuenta con los aportes al sistema de salud que le permitan tener acceso a los servicios médicos que requiere para el trato de la gastritis antral y la hipertensión vitalicia que padece actualmente.
- No se tuvo en cuenta la violación del derecho a la igualdad por el trato discriminatorio que se le dio respecto a los diez fiscales que ocupaban el mismo cargo.
- Se debe tener en cuenta que con la actuación de la Fiscalía se están vulnerando los derechos fundamentales de sus dos hijas menores de edad ya que ellas dependen económicamente de él.

En esta oportunidad, debe resaltar la Sala, que el actor manifestó que la pretensión de tutela es que “se le ordene a la Fiscalía General de la Nación mi [e] REINTEGRO sin solución de continuidad en forma definitiva y en subsidio como transitorio, al cargo de Fiscal ante Tribunal de Distrito, en las seccionales de Bogotá o Cundinamarca, o en su defecto al cargo de Fiscal Auxiliar ante la Corte en provisionalidad,[..]”. (Subrayas fuera de texto).

## **3. Fallo de segunda instancia.** El día 9 de agosto de 2011 el actor allegó escrito manifestando que su pretensión principal es que se ordene el reintegro al cargo de Fiscal Auxiliar ante la Corte Suprema de Justicia en condición de provisionalidad. De otra parte, informó que acudió ante la Procuraduría para celebrar la audiencia de conciliación prejudicial, la cual fue aplazada para el 16 de agosto de 2011. Más adelante comunicó que tal diligencia nuevamente fue aplazada para el 30 del mismo mes, precisando que “el proceso ordinario es bastante dispendioso y que es por eso que acudió a la acción de tutela”.

El Consejo de Estado –Sala de lo Contencioso administrativo–, Sección Segunda, Subsección B, confirmó el fallo de primera instancia por los siguientes motivos:

La tutela es improcedente debido a que no se probó que la Fiscalía esté causando un perjuicio irremediable. Argumenta que la simple pérdida del trabajo no puede ser considerada como un perjuicio irremediable.

No es posible alegar una violación del derecho a la igualdad por el trato diferenciado respecto de los diez Fiscales, ya que ello fue el resultado de una petición en interés particular y la excepción de inconstitucionalidad solo tiene efectos inter partes. Si bien es cierto que el accionante fue afectado en su estado de salud, ello no le impide trabajar ya que de hecho está solicitando el reintegro. No se probaron los requisitos para ser considerado padre cabeza de familia.

Finalmente solicita que por vía de tutela definitiva o transitoria sean amparados sus derechos fundamentales a la vida, a la salud, al trabajo, al debido proceso, a la igualdad, a la defensa, al acceso a la administración de justicia y al acceso a la función pública, para que sea ordenado su reintegro al cargo de Fiscal Delegado ante Tribunal de Distrito o de Fiscal Auxiliar ante la Corte Suprema de Justicia. Adicionalmente, solicitó que se le hiciera extensiva la excepción de inconstitucionalidad a través de la cual la entidad tuvo como funcionarios de carrera en provisionalidad a diez fiscales que ocupaban el mismo cargo que él. También consideró que le fuera reconocida la condición de padre cabeza de familia por tener a cargo a sus dos hijas menores de edad.

La Corte analiza primeramente la procedencia de la acción y en atención a las manifestaciones realizadas por la fiscalía realiza un análisis sobre la necesidad de agotar los recursos que la Ley contempla, antes de acudir a la acción de tutela remitiéndose para tal efecto a una resolución emitida con anterioridad donde establece los casos de excepción de acuerdo a la Ley. Con la intención de ilustrar lo anterior se transcribe la parte correspondiente de la resolución:

*Como consecuencia, este Tribunal en la sentencia T-093 de 2004 fue enfático en señalar que “aunque en principio la existencia de otros medios de defensa judicial hace improcedente la acción de tutela, la sola existencia formal de uno de estos mecanismos no implica per se que ella deba ser denegada”. En realidad, para poder determinar cuál es el medio adecuado de protección, se hace imprescindible que el juez constitucional entre a verificar si, cumplidos ciertos condicionamientos, las acciones disponibles protegen eficazmente los derechos de quien interpone la acción o si, por el contrario, los mecanismos ordinarios carecen de tales características, evento en el cual el juez puede otorgar el amparo”.*

Sin embargo, la Corte aporte otros elementos que considera importantes en el presente asunto y agrega lo siguiente:

*En primer lugar, debe dejarse sentado por la Sala que en los términos de la jurisprudencia de esta Corporación el accionante era un sujeto de especial protección constitucional, al momento de presentarse los hechos que motivaron la acción de tutela. Como quedó explicado, a una persona que se le imposibilite o dificulte ostensiblemente el ejercicio de sus funciones de manera normal o regular, puede ser considerado como una persona con discapacidad y sin necesidad de que exista una certificación médica que lo califique formalmente como tal. Ello se ve reflejado en el caso concreto con los siguientes hechos: i) el accionante tuvo que ausentarse en 8 ocasiones de su lugar de trabajo en un periodo menor a un mes, para acudir por urgencia a distintos centros hospitalarios; ii) la Fiscalía se vio en la obligación de solicitar su atención por psicólogos de la ARP COLMENA, dentro del programa de salud ocupacional de “vigilancia epidemiológica de factores de riesgos psicosociales”; y iii) la ARP le recomendó seguimiento y control médico, psiquiátrico y psicológico, y determinó su ingreso inmediato al “Programa de Intervención de Crisis” de la Fiscalía. Es evidente, entonces, que el actor se encontraba padeciendo graves afecciones de su estado de salud que le impedían continuar ejerciendo sus funciones regularmente. Esta situación será tomada en cuenta por esta Corporación al hacer a continuación el estudio de la procedencia de la acción de tutela en el presente asunto.*

#### **4. Contenido de la decisión**

**El reintegro.** *La Corte procederá a dictar las órdenes que estime necesarias para restablecer de manera definitiva el orden constitucional alterado y no bajo los presupuestos del perjuicio irremediable. Para ello dispondrá el restablecimiento de los derechos al momento de la ocurrencia de los hechos que motivaron la acción de tutela, sin atender a que el accionante hoy se encuentre vinculado laboralmente, lo cual no deja de ser un aspecto contingente y circunstancial frente a la vulneración de derechos fundamentales que se presentó. Por tanto, se ordenará el reintegro del señor Jaller Serpa a un cargo de igual o superior jerarquía al que venía desempeñando cuando fue desvinculado, sin solución de*

*continuidad y siempre que sea compatible con su actual condición de salud. La entidad deberá someter a consideración del accionante las opciones y será éste quien determine libremente cuál considera mas adecuada para el restablecimiento de sus derechos. Esta será la oportunidad para que exprese la voluntad de no ser reintegrado.*

**Pago de salarios dejados de devengar.** *Al ser claro que el accionante nunca debió haber sido desvinculado, se ordenará también el pago de los salarios dejados de percibir desde el momento de su insubsistencia hasta cuando sea efectivamente reintegrado. Sin embargo, la cancelación de la suma deberá atender lo dispuesto en el artículo 128 de la Carta, en tanto ningún empleado puede recibir más de una asignación que provenga del tesoro público.*

**Responsabilidad de la ARP COLMENA.** *De la misma manera, esta Corporación hizo alusión a la responsabilidad que tienen las ARP en la protección de los derechos fundamentales al trabajo en condiciones dignas y justas, y a la salud física y mental. Atendiendo las particularidades del caso, la Corte considera que los padecimientos del señor Jaller Serpa desde un comienzo debieron ser asumidos por COLMENA Vida y Riesgos Profesionales, toda vez que es innegable que las alteraciones de salud se originaron en el ejercicio de las funciones laborales. En este sentido, en caso de presentarse el reintegro laboral, la Corte le ordenará a la referida ARP COLMENA que en lo sucesivo adopte las medidas necesarias para que la atención del actor, relacionada con enfermedades causadas en el trabajo, se dé a través del Sistema de Seguridad Social en Riesgos Profesionales.*

Ahora bien, una vez resumidos los aspectos más importantes de la resolución citada, es importante mencionar que, bajo nuestra óptica el precedente anterior resalta la finalidad principal del juicio de amparo o de tutela como se conoce en el Estado Colombiano. La realidad es que, aunque el juicio de amparo tenga sus orígenes en la normatividad mexicana, para las autoridades de México el juicio de garantías se ha convertido en un recurso formalista, es decir, para los juzgadores tienen más relevancia los aspectos de forma que de fondo. De ahí que la resolución citada sea trascendental para un Estado Socialista en pro de la defensa de los derechos de las personas más vulnerables.

Por otra parte, resalta el hecho de que la Corte considere como sujeto de especial protección constitucional a un trabajador que, por el solo hecho de así manifestarlo y que sus manifestaciones coincidan con las alegaciones de sus contrarios, exista una presunción de encontrarse imposibilitado o bien en circunstancias difíciles para realizar sus funciones de manera normal o regular, puesto que de acuerdo a sus interpretaciones esto puede ser considerado como una discapacidad.

Lo anterior consideramos que cumple de manera cabal con la protección de los derechos de los sectores vulnerables y sin que ello signifique transgredir el principio de igualdad procesal que debe revestir en todo juicio porque la propia contraparte ha aceptado lo que el trabajador ha dicho. Es decir, no existe una posición de inequidad hacia la parte patronal porque en realidad ésta ha aceptado los hechos y ha agotado su derecho de defensa en las mismas circunstancias que el actor.

Sin embargo, la parte medular de la sentencia se centra en el hecho de considerar que el trabajador había sufrido de estrés laboral lo cual desencadenó otras enfermedades. Lo anterior quedó así plasmado en la transcripción que se realiza a continuación:

*(...) es claro que el actor se encontraba notoriamente afectado en sus condiciones de salud física y mental a causa del estrés laboral, como pudo apreciarse del material probatorio. Si bien el empleado no había sido calificado como minusválido ni se contaba con certificación alguna sobre el grado de discapacidad, no cabe duda de que el actor debía ser considerado como discapacitado y, por tanto, sujeto de especial protección constitucional, al imposibilitarse el adecuado ejercicio de sus funciones de manera regular (...)*

*(...) Como se explicó factores como la alta carga de trabajo que genere estrés laboral puede impedir la garantía del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, al punto de convertir al empleado en un sujeto en condición de vulnerabilidad. En este asunto el accionante no estaba ejerciendo su trabajo de una manera que se compadeciera con la dignidad humana. El ejercicio de sus funciones le estaba ocasionando serios quebrantos en su salud física y mental, poniendo en riesgo su integridad y su vida. La desvinculación laboral una vez terminada sus vacaciones, terminó generando un mayor estado de indefensión y, por tanto, de vulnerabilidad, que hacía necesaria la inmediata y efectiva protección de sus derechos fundamentales. Adicionalmente a los efectos directos y perjudiciales sobre los derechos del accionante, su núcleo familiar también se vio afectado con el despido laboral, en la medida que dejaron de percibir su principal fuente de ingresos (...)*

Bajo ese orden de ideas a nuestro parecer la Corte Constitucional de Colombia emite una resolución con miras a la protección de los Derechos Fundamentales de las personas, sin que ello signifique romper con el principio de legalidad porque ante una adecuada interpretación de la norma superior y atendiendo a su finalidad, la Corte concede al actor únicamente el reintegro a un puesto de igual rango o superior al que se desempeñaba siempre y cuando su salud así se lo permita, pero además, en la condena de pagos devengados la Corte indica

que deberá realizarse el descuento del dinero que haya obtenido el actor

Ponente:	JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB
Actor:	JULIO CESAR CARRILLO CASTRO
Demandado:	LA NACION/MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
Fecha de Resolución:	28 de Enero de 2015
Emisor:	Corte Constitucional
Expediente:	T-4518537

desempeñando otro trabajo para el gobierno de Colombia, bajo ese premia se considera una resolución justa y de gran relevancia en materia de riesgos psicosociales en el trabajo, la cual debería ser analizada por las autoridades mexicanas en aras de proveer una mejor administración de justicia.

### **SENTENCIA T-038/15<sup>238</sup>**

---

<sup>238</sup> Resolución disponible en <https://corte-constitucional.vlex.com.co/vid/572613262> fecha de consulta 20 de mayo de 2018.



La sentencia que a continuación se describe fue emitida con fecha reciente respecto de la anterior y demuestre el criterio sostenido de la Corte Constitucional por cuanto hace a la protección de los Derechos de las personas. En este análisis la Corte resuelve el asunto de un militar que ha sufrido estrés laboral y algunos otros padecimientos debido a las actividades laborales que realiza. Estos padecimientos lo han llevado inclusive a mantener tratamiento psicológico, sin embargo, el verdadero problema reside en el hecho de la negativa por parte de sus superiores de permitir que se separe voluntariamente de su empleo al manifestar su falta de vocación.

## 1. Antecedentes

*El señor **Julio César Castillo Castro**, quien cuenta con 26 años de edad, afirma que ingresó a la Fuerza Aérea el día 14 de diciembre de 2010, como Suboficial en el grado de Aerotécnico, en la especialidad de Mantenimiento. Actualmente se desempeña como operario especializado en estructuras y láminas.*

*Manifiesta que mediante escrito del 9 de mayo de 2012, solicitó al General Comandante de la Fuerza Aérea su “retiro del servicio activo por solicitud propia en forma temporal con pase a la reserva a partir del 29 de noviembre de 2014”.*

*Dice que, según oficio No. 20135190057303 del 27 de mayo de 2013, el Coronel Comandante del Comando Aéreo de Transporte Militar, remitió al Brigadier General del Aire Jefe de Desarrollo Humano, un concepto favorable de su solicitud, con el fin de que “esa jefatura tenga a bien ordenar a quien corresponda emitir concepto de retiro y trámite respectivo ante COFAC. El señor Suboficial ingresó a la Fuerza Aérea el 14 de diciembre de 2010, en la especialidad de Mantenimiento Aerotécnico, actualmente se desempeña como operario especializado en estructuras y láminas. Este Comando apoya la presente solicitud de retiro del servicio activo del señor Suboficial a partir de diciembre del año 2015. El tiempo en el grado del señor Suboficial CASTILLO CASTRO es de dos (2) años y cinco (5) meses. Con lo anterior se da cumplimiento a lo establecido en los artículos 99 y 101 del Decreto 1790 de 2000.”*

*Sin embargo, asegura que en la respuesta emitida por parte del señor Coronel Director de Personal en oficio No. 20133531211553 del 17 de diciembre de 2013, se le comunicó que “teniendo en cuenta las actividades especiales del servicio que le han sido encomendadas y las exigencias de seguridad nacional derivadas de la situación de amenaza y turbación del orden público interno en todo el país por parte de las organizaciones al margen de la ley, ha decidido con fundamento en el artículo 101 del Decreto 1790 de 2000 considerar la solicitud de retiro, previo acto administrativo a partir del 17-ENERO-2017 salvo que la situación mencionada perdure o se agrave.”*

*Señala que el día 5 de febrero de 2014, presentó una nueva solicitud de retiro del servicio, justificada en motivos personales y familiares que le han generado problemas afectando su calidad de vida en su salud física y mental, por lo que agradecía no ser tenido en cuenta para ascenso a Técnico Cuarto. Dicha solicitud fue resuelta mediante oficio No. 20146410055281 del 5 de marzo de 2014, en el cual se le indicó que su petición inicial fue*

*tramitada mediante oficio No. 20133531211553 del 17 de diciembre de 2013, y en cuanto a la segunda solicitud, se tendría en cuenta “salvo que alguna situación especial del servicio se presente durante su permanencia en el servicio activo, que haga necesaria su capacitación y entrenamiento para el cabal desarrollo de sus funciones y tareas encomendadas.”*

*Por último, dice que la cláusula de permanencia de dos años en el servicio según la norma, se firmó el 17 de diciembre de 2010, por lo que a la fecha de la solicitud superaba ese tiempo, de manera que se encontraba cumplida la exigencia en ese sentido.*

*Alega falta de vocación militar, por lo que trabajar en esa institución le ha generado estrés laboral, hecho que le ha afectado su calidad de vida tanto física como mentalmente, reflejándose en un cuadro clínico de colon irritable y tratamiento psicológico desde hace más de un año.*

*Agrega, que voluntariamente ha renunciado a todo ascenso y capacitaciones con el fin de no generar traumatismos en el proceso de retiro.*

*Reitera, que la situación se hizo más gravosa el día 5 de diciembre de 2013, fecha en la cual fue trasladado a la base militar Tres Esquinas, lugar que por razones logísticas y de aislamiento, no es posible continuar con los tratamientos médicos y nutricionales ordenados, empeorando su salud física, emocional y psicológica, por lo que considera se están vulnerando sus derechos fundamentales a la libertad, al trabajo, al libre desarrollo de la personalidad y a la libertad de ejercer profesión u oficio.*

## **2. Impugnación**

*Mediante escrito No. 20146410121831 del 20 de mayo de 2014, el Mayor General del Aire Comandante de la Fuerza Aérea Colombiana, dentro del término legal, impugnó el fallo de primera instancia, por los siguientes motivos:*

*El señor Aerotécnico Julio Cesar Castillo Castro elevó solicitud de retiro a partir del 29 de noviembre de 2014, dándole respuesta mediante oficio No. 20133531211553 del 17 de diciembre de 2013 donde se le informó que se consideraría su solicitud de retiro a partir del 17 de enero de 2017, fecha que se considera razonable, en la cual la Institución podrá capacitar nuevamente a un Técnico de reemplazo.*

*Conforme a las necesidades del servicio, un Suboficial no puede reemplazarse de un día para otro, ya que en su proceso de formación, la Institución invirtió dinero del erario público y tardó aproximadamente 6 años en ello.*

*Una vez recibida la solicitud de retiro por parte de un miembro militar, se inicia un procedimiento donde se analizan varios aspectos, entre otros, la capacitación recibida, la especialidad, la experiencia y el área donde se encuentra laborando, frente a las necesidades del servicio, con el fin de garantizar la capacidad operativa de la Fuerza Militar.*

*En el caso del accionante, ha recibido cursos de adiestramientos y ascensos desde el año 2010 al 2013, por lo que su reemplazo no podría ser inmediato no solo por las capacitaciones brindadas sino por la experiencia adquirida en las aeronaves.*

*Ordenar el retiro inmediato del señor Castillo Castro de la Institución sin considerar los argumentos que tuvo la Fuerza Aérea para señalar su fecha de retiro, sería desconocer que los militares tienen algunos derechos fundamentales restringidos en pro del interés general, dejando a un lado sus intereses particulares.*

*Por último, indica que se le está dando una interpretación errada al hecho de “postergar el estudio de la petición señalando el 17 de enero de 2017 como fecha para estimar la*

*solicitud, interpretación que no se ajusta a la realidad, ya que ésta será la fecha de retiro del accionante”.*

Solicita se revoque la sentencia de primera instancia y en su lugar sea denegado el amparo solicitado.

### **3. Fallo de segunda instancia**

*Mediante fallo del 31 de julio de 2014, el Consejo de Estado Sala de lo Contencioso Administrativo Sección Quinta, revocó la sentencia anterior y declaró la improcedencia de la acción de tutela. Su decisión se basó en lo siguiente:*

*La accionada emitió actos administrativos que resolvieron la solicitud de retiro del servicio activo presentado por el actor que reflejaban la decisión de la institución de negar el retiro inmediato el cual fue autorizado a partir del 17 de enero de 2017, para lo cual, el solicitante contó con otros medios de defensa judicial idóneos y eficaces para controvertir las resoluciones a través de un procedimiento de nulidad y restablecimiento del derecho previsto en el artículo 138 del C.P.A.C.A.*

*En tales circunstancias, la solicitud de amparo no cumple con el requisito de la subsidiariedad y, en consecuencia, no legitima la intervención del juez de tutela.*

### **4. Contenido de la decisión**

*De acuerdo con las consideraciones esgrimidas en la parte motiva de esta providencia, el derecho de la libertad de escoger profesión u oficio (art. 26 C.P.) conlleva la libre escogencia de las opciones vitales por parte de su titular, con el límite que implican los derechos de terceros y el respeto al orden jurídico, en la medida en que la forma en que el individuo decide emplear su capacidad productiva es parte importante del plan de vida.*

*La libertad de escoger profesión u oficio se ve garantizada en la medida en que no se puede prohibir que una persona ejerza una actividad laboral lícita, y el individuo no puede ser obligado a permanecer en el ejercicio de un trabajo que no desea. No obstante, éste, como todos los derechos, no es absoluto. La decisión individual puede tener límites por la trascendencia colectiva o general que puede conllevar el ejercicio de determinadas labores, en especial si se trata de una actividad en la que se desarrollen fines del Estado. Sin embargo, tales limitaciones, dentro de un marco constitucional, deben ser razonables y proporcionales.*

*Una de las labores donde se da una particular restricción de la libertad de escoger profesión u oficio es en las Fuerzas Militares. Esto, en virtud de que las labores de ésta están “orientadas al mantenimiento del orden público interno, la defensa de la soberanía, de la independencia, de la integridad del territorio nacional y de los principios constitucionales, (Artículo 217 Inciso 2 C.P.)” A juicio de la Corte, “si bien a los miembros de la Fuerza Pública se les reconocen las garantías consagradas en el artículo 28 Superior, (...) tales derechos pueden verse limitados por razones operativas propias del servicio, tal como ocurre en los casos donde se requiere el acuartelamiento obligatorio y la prolongación de su permanencia en filas sin que medie ningún tipo de consentimiento”.*

*El Decreto 1790 de 2000, por el cual se regula la carrera del personal de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares, consagra en su artículo 101 que la autorización del retiro del servicio se puede negar “cuando medien razones de seguridad nacional o*

*especiales del servicio, que requieran su permanencia en actividad a juicio de la autoridad competente.”*

*Ha dicho la Corte que el retiro del servicio activo, como manifestación de los derechos a la libertad personal y a la libre escogencia de profesión u oficio, puede verse limitado en forma legítima, cuando la autoridad competente lo considere necesario y conveniente para garantizar el cabal cumplimiento de las funciones asignadas por el ordenamiento jurídico a las Fuerzas Militares.*

*En este orden de ideas, a lo anterior debe agregarse que, como expresamente lo señala la norma, el retiro voluntario de un miembro de las Fuerzas Militares puede negarse por razones vinculadas con la seguridad nacional y por razones especiales del servicio. Aunque dichas expresiones conceden un marco de discrecionalidad a la autoridad nominadora para establecer cuándo es posible autorizar un retiro voluntario, dicha discrecionalidad no puede derivar en arbitrariedad. Ello supone que las razones por las cuales se niega el retiro de quien voluntariamente desea hacerlo deben fundarse en motivos ciertos, verificables y razonables.*

*Bajo ese contexto, la Sala revocará las decisiones del 31 de julio de 2014, expedida por el Consejo de Estado Sala de lo Contencioso Administrativo Sección Quinta, y del 13 de mayo de 2014, proferido por el Tribunal Administrativo de Cundinamarca Sección Segunda – Subsección “D”. Y, en su lugar, se ampararán los derechos fundamentales a la libertad de oficio, a la salud y a la dignidad humana del accionante, y en consecuencia, se ordenará al Comandante de la Fuerza Aérea, que inicie los trámites pertinentes tendientes a la aprobación del retiro inmediato de esa Institución al suboficial Julio César Castillo Castro.*

Resaltamos de esta resolución la relación que la Corte realiza un ejercicio de ponderación de derechos atendiendo a que, la violación a la libertad de oficio estaba ocasionado la transgresión de dos derechos más, en este caso el de salud y el de dignidad humana. Tomando además en cuenta que no se trataba de un asunto políticamente sencillo pues la parte contraria eran las fuerzas armadas del propio estado colombiano.

Por esta razón consideramos que esta resolución es trascendente para especificar los alcances de los riesgos psicosociales en el trabajo. Es decir, las causas dentro del trabajo pueden ser diversas, sin embargo, el efecto siempre será un detrimento en la salud de las víctimas.

Bajo ese orden de ideas, bajo nuestra perspectiva esta resolución debe ser considerada por el Estado mexicano, máxime ante la inminente reforma en materia de justicia laboral donde los jueces laborales tendrán la obligación de respetar parámetros de protección de Derechos Humanos como el aquí citado.

### 3.3. MARCO REFERENCIAL SOCIO-JURÍDICO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN ALEMANIA

Con una masa terrestre que se extiende desde el Mar del Norte y el Mar Báltico en el norte hasta los Alpes en el sur, Alemania tiene la población más grande de cualquier país de la Unión Europea. Alemania colinda con Dinamarca al norte, Polonia y la República Checa al este, Austria y Suiza al sur, Francia y Luxemburgo al suroeste, y Bélgica y los Países Bajos al noroeste.<sup>239</sup>

Sus 13 millones de residentes (excluyendo Berlín) representan aproximadamente el 16% de la población total del país. La densidad de población en la parte oriental del país es más bajo que en la parte occidental y también varía considerablemente entre los diferentes Estados (Länder), que van desde los 71 habitantes / km<sup>2</sup> en Mecklenburg-West Pomerania a los 3861 habitantes / km<sup>2</sup> en Berlín. De las 20 ciudades de Alemania con más de 300 000 habitantes, figuran tres (entre ellos Berlín) y se encuentran en el este. Berlín es la capital del país y, con 3,5 millones de habitantes, su mayor ciudad. Otras zonas densamente pobladas son la región del Rin-Ruhr, con 11 millones La región de Rin-Main que rodea la ciudad de Frankfurt, con 2,9 millones de residentes.<sup>240</sup>

Alemania es una república parlamentaria federal que consta de 16 Länder (estados) cada uno de los cuales tiene una constitución que es uniforme con los principios federales, Democráticos y sociales consagrados en la Constitución nacional y que es conocida como la Ley Básica. Los órganos legislativos constitucionalmente definidos son la Asamblea Federal (Bundestag, cámara baja) y el Consejo Federal (Bundesrat, cámara alta).<sup>241</sup>

La economía alemana –la quinta economía más grande en el mundo en términos de paridad de poder adquisitivo (PPA) y la más grande de Europa, es el principal exportador de maquinaria, vehículos, químicos y equipos domésticos, caracterizada por su alta mano de obra calificada. Al igual que sus vecinos de

---

<sup>239</sup> Union Europea disponible en [http://europa.eu/european-union/about-eu/countries/member-countries/germany\\_en](http://europa.eu/european-union/about-eu/countries/member-countries/germany_en) fecha de consulta 08 de junio de 2017

<sup>240</sup> Blümel Miriam and Busse Reinhard, Health systems in transition, Technische Universität, Vol. 16, número 2, Berlin 2014, p.1

<sup>241</sup> Idem

Europa occidental, Alemania enfrenta un desafío demográfico importante para el crecimiento sustentable a largo plazo.<sup>242</sup>

El seguro de salud en Alemania está dividido en varias partes. El gran 89% de la población está cubierta por un plan de seguridad social integro proporcionado por fondos legales de seguros de salud, regulados por el Código Social Alemán, el cual define el criterio general de cobertura que se traducen en paquetes de beneficios por el Comité Mixto Federal . El restante 11% opta por los seguros de salud privados incluyendo antiguos trabajadores del Estado.<sup>243</sup>

Estos dos últimos puntos son importantes respecto del tema principal de este capítulo. Primeramente, porque Alemania es la cuna del Derecho de la Seguridad Social y porque dentro de su cuerpo normativo cuenta con un Código de Derecho Social el cual se analizará en la presente investigación. Así mismo, tal y como ya lo hemos planteado, este país es una de las economías más fuertes del mundo donde se ha logrado tener una cobertura de protección del 87%, de ahí entonces que pueda ser objeto de comparación con el Estado Colombiano que también tiene características interesantes en su legislación en materia del tema materia de la presente investigación. Elementos que serán utilizados para cumplir con nuestro objetivo específico y acreditar nuestra hipótesis.

### **3.3.1 EVOLUCION DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN ALEMANIA**

Dentro del presente apartado haremos una breve reseña de los datos históricos más relevantes en el desarrollo de la Seguridad Social en Alemania, partiendo del análisis que sobre el tema realiza Michel Stolleis en su libro la seguridad social en Alemania. Documento que pudo consultarse en la biblioteca virtual del Max Planck Institute for Social Law and Social Policy durante la estancia de investigación realizada en los meses de junio y julio de 2017.

Alemania ha sido pionera en el desarrollo de una seguridad social moderna y proteccionista. Sin embargo el camino no ha sido del todo sencillo. Stollés

---

<sup>242</sup> Traducción personal a partir de International Business Publications, Germany, healthcare sector organization, management and payment, USA 2013, p.13

<sup>243</sup> Idem

reflexiona sobre este tema adentrándose a los albores de las organizaciones antiguas reseñando que los primeras huellas de organización fueron los grupos religiosos juramentados, inclusive los grupos de personas que se unían para defender molinos, pozos o diques. Esto, en su momento fue el antecedente también de la monitorización de servicios, pues de acuerdo al autor, surgieron grupos ocupacionales reunidos por la educación o rituales religiosos.

Sin embargo, el antecedente jurídico de los seguros de salud encuentra sustento en las acciones realizadas por Otto Von Bismark. En efecto, hace 120 años, Alemania se convirtió en el primer país del mundo en adoptar un programa de seguro social para la vejez, diseñado por Otto von Bismarck. Las motivaciones del canciller alemán para introducir el seguro social en Alemania fueron promover el bienestar de los trabajadores –a fin de que la economía alemana siguiera funcionando con lamáxima eficiencia– y eludir la demanda de opciones socialistas más radicales.<sup>244</sup>

Al escribir sobre la política de Bismarck, Michel Stolleis indica que las intenciones del jurista alemán pudieron haber tenido diferentes vertientes, sin embargo, la forma en que fueron dirigidas no solo le dio popularidad sino que además, el sistema propuesto no solo ha permanecido durante dos guerras mundiales sino además durante dos crisis económicas internacionales. Sin embargo, la realidad es que, contrario a lo propuesto por Theodor Loman, Bismarck no pretendía eliminar el estado represivo. (pag. 40)

De ahí que, aunque la política de Bismarck pudiera estar enfocada únicamente en tranquilizar a los diversos movimientos de trabajadores revolucionarios de la época, la realidad es que el Estado Social propuesto por Bismarck ha traído muchos beneficios en pro de la clase trabajadora. En efecto, de acuerdo con el autor, el seguro de salud tomó diferentes direcciones, entre ellas:

1. Reaccionó a la política interna que había sido presionada por el movimiento social demócrata a través de las urnas y huelgas. Así mismo, a las

---

<sup>244</sup> Organización Internacional del Trabajo, Responder a la crisis: construir una protección social básica, No. 67, diciembre de 2009, Ginebra, p.1

necesidades de la industria que quería una solución que fuera de acuerdo lo que cada una aportaba. (Pag. 41)

2. Evidenció la lección de las experiencias con el sistema fragmentado de pensiones, las deficiencias visibles de la protección de accidentes, así como la falta de seguro de vejez y discapacidad para los trabajadores industriales.

Pese a lo anterior, el discurso del Estado continuaba encaminado hacia la conexión entre las Leyes y el cristianismo que propugnaba la ayuda al prójimo. Pero en realidad existía un abismo de diferencia entre la solidaridad y un verdadero sistema de derechos de pensión que involucraba a todos los sectores sociales. (p. 41) esto en consideración de que las cosas no habían cambiado y la represión a los trabajadores continuaba vigente a través de los instrumentos de Derecho civil y criminal, razón suficiente inclusive para que los trabajadores desconfiaran de las intenciones de Bismarck. (p. 41).

Sin embargo, debe decirse que el seguro creado entre 1881 y 1889 por Bismarck fue una respuesta uniforme a un cambio sociopolítico importante para la historia Alemana, marcado desde luego por la protección a la clase más débil. Otro de los puntos que debe ser reconocido a Bismarck es la defensa del principio de compulsión estatal, el cual ha sido también tomado como referencia en el sistema mexicano. (p.48)

Michel Stolleis indica que aunque la creación del seguro social tuvo un proceso de creación complejo en Alemania debe concederse el crédito a Bismarck. Este seguro surgió a través de tres leyes: seguro de enfermedad, seguro de accidentes y seguro de invalidez.

Durante la segunda guerra mundial el sistema de seguros sociales no se vio afectado, por lo contrario, de acuerdo a Stolleis los activos totales de los seguros sociales tuvieron un crecimiento de 4.600 millones de RM<sup>245</sup> (1932) A 10.500 millones de RM (1939) , sin embargo, este dinero fue utilizado

---

<sup>245</sup> El **Reichsmark** (en español: "*Marco Imperial*") fue la moneda oficial utilizada en Alemania desde 1924 hasta el 20 de junio de 1948. Fue reemplazada por el marco alemán (*Deutsche Mark*) en la República Federal de Alemania y por el marco de la RDA (*Mark der DDR*) en la República Democrática Alemana.



Para financiar la guerra, es decir, mediante un simple decreto del 14 de abril de 1938. (p.146)

Tal y como lo menciona el autor, aún y cuando al terminar la segunda guerra mundial hubo cambios mínimos en la seguridad social, la realidad es que este sistema ha permanecido, sobrevivió y además sido perfeccionado.

Lo anterior como parte no solo de un resurgimiento sino de una evolución social. Esto ha permitido que el Derecho en esta área perfeccione lo que desde un inicio se practicaba con la solidaridad de los pobladores y que hoy se ve inscrito en un cuerpo normativo. El derecho social tal y como lo menciona Stolleis, ha comenzado a ser escrito desde finales de los años 90, inclusive el Max Planck Instituto ha colaborado en mucho a esta tarea con acciones precisas a través de las contribuciones y aportes de Hans F. Zacher.<sup>246</sup>

La contribución de Stolleis nos parece adecuada para la presente investigación debido a que podemos resumir de manera muy breve los procesos históricos más importantes para nuestro tema de estudio. Aunado a que, tal y como Stolleis lo menciona en la introducción de su trabajo, los procesos históricos son necesarios para sentar las bases de la innovación, ya que en Alemania los legados históricos proporcionan dos puntos importantes: el primero como todo lo que ha crecido lentamente continúa estable y el segundo punto es que, aunque la historia es un ente inamovible puede ser cambiada y ajustada a las necesidades actuales.

El proceso histórico que Alemania presenta en materia de seguros de salud no ha dejado de ser actualizado. La prevención es uno de los factores sobre los cuales se ha puesto mayor énfasis, pues desde el año 2000, se han llevado a cabo, a nivel federal, una serie de actividades para fortalecer y coordinar la prevención, con un amplio conjunto de participantes. Estos incluyen el establecimiento de una mesa redonda sobre prevención en 2001, el desarrollo de metas de salud a nivel federal por parte de un comité de múltiples partes interesadas y la subsiguiente institucionalización de un foro de prevención cuyas actividades serán apoyadas por

---

<sup>246</sup> He was a professor at the Ludwig Maximilian University of Munich and was the President of the Max Planck Society from 1990 till 1996.

una fundación. Además, se ha desarrollado un proyecto de ley para la sección especial del Libro del Código Social sobre prevención.<sup>247</sup>

Pese a lo anterior, es claro que en Latinoamérica y específicamente en México el Derecho Social ha tenido un crecimiento mucho más lento que en Europa lo cual nos impulsa a realizar estudios significativos en esta materia con la intención de que, los Derechos Sociales no solo sean reconocidos por las normas sino asequibles a los ciudadanos.

### **3.3.2 DERECHO A LA SALUD Y DERECHO DE ACCESO A LA SALUD EN LA CONSTITUCION ALEMANA**

A lo largo de la presente investigación hemos recalcado la necesidad de implementar en la Constitución Nacional la protección a la salud de las personas a través de la regulación de los riesgos psicosociales en el trabajo. Inclusive, en el caso del Derecho Colombiano hemos analizado la importancia de la inclusión del derecho de acceso a la salud es su Ordenamiento Jurídico Superior y la necesidad de incluir en su texto constitucional el Derecho a la Salud como tal. Sin embargo, cuando hemos decidido realizar el estudio comparativo con Alemania y al entrar al estudio de su Carta Magna, nos percatamos que la protección de dichos derechos existe bajo la denominación alemana de *körperliche Unversehrtheit* que al traducirse al idioma anglosajon sería *physical integrity* de acuerdo a la traducción del Prof. Dr. Ricardo García Macho y del Prof. Dr. Karl-Peter Sommermann.

Ahora bien, consideramos necesario analizar este concepto atendiendo a la definición etimológica de ambos términos a efecto de conocer cuál sería la traducción correcta al castellano. Primeramente la palabra *körperliche* es un

---

<sup>247</sup> Traducción personal a partir de Busse Reinhard and Riesberg Annette, Health Care Systems in transition, european observatory and Policies, volume 6, No. 9 Alemania 2004, p. 12 Since 2000.

A number of activities to strengthen and coordinate prevention has been undertaken at federal level involving a broad set of take-holders. These include the establishment of a round-table on prevention in 2001, the development of health targets at the federal level by a multi-stakeholder committee, and subsequent institutionalization of a prevention forum, whose activities will be supported by a foundation. In addition, a bill for special section of the Social Code Book on prevention has been developed.

adjetivo que significa “en el cuerpo” o “con respecto al cuerpo”<sup>248</sup> de acuerdo al Diccionario Duden. Por su parte, la palabra *Unversehrtheit* de acuerdo con el mismo diccionario significa ileso o sin ningún daño. De acuerdo a lo anterior, deducimos que al encontrarnos ilesos de nuestro cuerpo estamos saludables y por tanto estos dos términos pueden constreñirse al concepto salud.

Bajo esa tesis, el artículo 2° de la Ley Fundamental Alemana establece que “Toda persona tiene el derecho a la vida y a la integridad física o bien, a tener salud. La libertad de la persona es inviolable. Estos derechos sólo podrán ser restringidos en virtud de una ley”<sup>249</sup>

Este término abarca el derecho a la salud y el derecho de acceso a la salud de los alemanes. Se convierte entonces en algo mucho más complejo e inclusive más exhaustivo. Un término con el cual se ha logrado garantizar este derecho fundamental y el cual se encuentra contenido en el artículo 2° de la Ley Fundamental Alemana o *Grundgesetz*.

De esta manera, lo que se pretende es precisamente garantizar que los ciudadanos alemanes tengan acceso a servicios de salud de calidad. Sin embargo, resulta interesante cuestionarse por qué en este país la regulación de este derecho se realiza de forma tan escueta en la norma fundamental pero su aplicación resulta eficaz al grado de considerar que el 90% de la población alemana tiene servicios de salud dignos.

Porque precisamente el derecho humano a una vida digna está contemplado en la norma fundamental, dispositivo íntimamente relacionado con el artículo 2° de la Ley fundamental Alemana que contempla el derecho de las personas a tener una integridad física o como ya lo hemos manifestado, el derecho a tener salud.

Esta norma constitucional es regulada también por el Código Social Alemán así como por la Ley sobre la aplicación de medidas de seguridad y salud en el

---

<sup>248</sup> Diccionario en línea Duden disponible en <http://www.duden.de/> fecha de consulta 05 de julio de 2017.

<sup>249</sup> Traducción personal a partir de Deutscher Bundestag disponible en <http://www.europarl.europa.eu/brussels/website/media/Basis/Mitgliedstaaten/Deutschland/Pdf/Grundgesetz.pdf> fecha de consulta 05 de julio de 2017 “Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit. Die Freiheit der Person ist unverletzlich. In diese Rechte darf nur auf Grund eines Gesetzes eingegriffen werden“.

trabajo para fomentar la mejora de la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores así como por el Reglamento sobre el cuidado de la salud ocupacional, donde se establecen de manera específica los alcances de este derecho así como la forma en que el Estado protege a las víctimas de algún riesgo de trabajo, pero además el compromiso que la parte patronal asume a efecto de prevenir la incidencia de factores de riesgo en el trabajo.

Bajo esta consideración, la seguridad social en Alemania si se encuentra establecida en su marco constitucional como protección de un derecho fundamental y contrario a lo que acontece en México, poco ha sido suficiente para que las autoridades alemanas cumplan con la protección legal en materia de salud de manera considerable en atención al número de personas beneficiadas por los programas en materia de salud.

### **3.3.3 REGULACION DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN ALEMANIA**

Alemania es un país que se actualmente desarrolla modelos de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo, esto significa que la evolución jurídica ha dado un giro hacia evitar la aparición de estos fenómenos.

Alemania es un ejemplo de una Nación con altos niveles relativos de trabajo intensivo y un nivel inferior respecto de autonomía en comparación con el resto de los países de la unión europea. Las condiciones labores en Alemania son probablemente más proclives a generar estrés en comparación con otros países.<sup>250</sup>

La obligación de cotizar durante la actividad laboral en Alemania se rige siempre por la legislación alemana<sup>251</sup>, con independencia de su nacionalidad y de la sede de la empresa en la que esté contratado/a. Asimismo, determinados grupos de trabajadores o profesionales por cuenta propia están sujetos a la obligación de

---

<sup>250</sup> Traducción personal a partir de European Agency for Safety and Health and Work, psychosocial risks in Europe prevalence and strategies for prevention, Luxemburgo 2014, P.22 Germany is an example of a country with a relatively high level of work intensity and a lower-than-average level of autonomy compared with the EU as a whole. Working conditions in Germany, therefore, are probably more conducive to stress than in other countries

<sup>251</sup> Esta disposición está basada en el principio de Estado de empleo que significa que las contribuciones a la seguridad social se realizarán en el lugar donde se labore.

cotizar. Sin que sea la intención de especificar los tipos de contribución en este país por no ser materia de estudio de este trabajo de investigación.

En el caso de que el empleador ejerza una actividad en el extranjero estará sujeto/a a la legislación extranjera aplicable en materia de seguridad social, de manera que deberá comprobar su obligación de cotizar con arreglo a las normas extranjeras. Existen excepciones del mencionado principio del Estado de empleo en los supuestos de que un trabajador es destinado (desplazamiento) por poco tiempo a otro Estado, en el marco de su actividad habitual, o cuando exista un convenio de excepción con un Estado Miembro de la UE/EEE u otro Estado.

Respecto a los riesgos en el trabajo, el sistema alemán ha evitado numerosas controversias legales a través de la contratación de instituciones obligatorias de seguro de accidentes las cuales absuelven a los empleadores de su responsabilidad y compensan a los empleados en caso de accidente de trabajo o enfermedad. De esta manera el patrón solo tiene que pagar las primas de los seguros. Por ello, el pago es incluso previsible y se protege la estabilidad del patrón evitando futuras demandas con resultados costosos.

Ahora bien, las primas corresponden al cálculo de los gastos totales generados en el periodo anterior, es decir, se calculan de manera retrospectiva, pero sobre todo, el seguro de riesgos no genera un beneficio sino que cubre únicamente los costos reales. Normalmente la prima para de accidentes de trabajo para los empleadores estriba alrededor del 1.3%.<sup>252</sup>

Existen dos tipos de instituciones de seguridad social, las que se encargan del sector privado y por otra parte las que se encargan del sector público. Las primeras son denominadas *Berufsgenossenschaft (BGs)* mientras que las segundas *Unfallkassen (uk)*. Ambas instituciones son vigiladas por el Estado.

Respecto a las instituciones para el seguro obligatorio de accidentes y prevención (BG) estas se organizan en líneas sectoriales formado alianzas con el fin de proporcionar un seguro de accidente común. Estas agrupaciones son

---

<sup>252</sup> Disponible en <http://www.dguv.de/en/organization/financing/index.jsp> fecha de consulta 03 de julio de 2017.

responsables de las empresas del sector industrial y cuentan con bastantes empleados asegurados y beneficiarios.

Por su parte, las aseguradoras para las instituciones públicas (UK) pueden encargarse de manera regional de determinados sectores, por ejemplo, en el caso de los bomberos. Sin embargo, su protección será a nivel federal cuando se trata de sectores como ferrocarril, servicios postales, telecomunicaciones y gobierno. Estas aseguradoras protegen alrededor de 28 millones de personas incluidos los menores que acuden a las escuelas, guarderías y centros de cuidado después de clases así como los estudiantes en educación superior.<sup>253</sup>

Muchas de las disposiciones normativas alemanas han sido con base en las directrices formuladas por la Unión Europea e inclusive por dicha razón fue creada la Ley sobre la aplicación de medidas de seguridad y salud en el trabajo para fomentar la mejora de la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, sin embargo, las disposiciones esenciales en materia de riesgos de trabajo se encuentran en el libro VII del Código Social Alemán.

Ahora bien, respecto a la Ley sobre la aplicación de medidas de seguridad y salud en el trabajo para fomentar la mejora de la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores esta norma será analizada en el apartado respectivo a la prevención en materia de riesgos psicosociales en el trabajo en Alemania.

#### **3.3.4 ANALISIS DEL APARTADO EN MATERIA DE RIESGOS DE TRABAJO DENTRO DEL CODIGO SOCIAL ALEMAN**

El código Social Alemán tiene como finalidad regular los derechos de carácter social en relación con los sectores vulnerables de la población alemana. Dentro de su contenido, encontramos regulación en materia de familia, específicamente manutención de menores. Así mismo, también se contempla regulación en materia de discapacidad de personas y existe un capítulo especial en materia de riesgos de trabajo el cual analizaremos en el presente apartado a efecto de relacionarlo con las normas secundarias de la materia.

---

<sup>253</sup> Idem

En efecto, el Código Social Alemán contempla en el apartado VII las reglas específicas en materia de riesgos de trabajo. Sin embargo, es importante precisar primeramente qué se entiende por riesgo de trabajo en Alemania y los alcances de la Ley en la materia.

La lesión de trabajo término se refiere no sólo a los accidentes sufridos por los trabajadores durante sus actividades laborales. Él es más amplio. La razón es que el círculo de asegurados se ha expandido en el seguro obligatorio de accidentes en el curso de su existencia.

En Alemania no sólo los trabajadores están asegurados por sus actividades profesionales, sino también todos los estudiantes durante sus estudios, los niños en una guardería o personas que han hecho los primeros auxilios después de un accidente de tráfico. Aunque parte esencial de los riesgos de trabajo o *arbeitsunfall* se encuentran contenidas en el Código Social Alemán, también existen otras normas importantes que lo complementan como la Ley del Seguro industrial, la cual también será analizada.

De acuerdo entonces al artículo 8° del Código Social Alemán los accidentes de trabajo son aquellos que le ocurren a las personas que cuentan con una cobertura de seguro de acuerdo con los artículos 2°, 3° o 6° del mismo ordenamiento legal, es decir, de acuerdo a la actividad asegurada. Los accidentes de trabajo son temporales desde el momento en que ocasionan un daño a la salud o que producen la muerte. En esta primera parte consideramos importante describir la cobertura a que se refieren los artículos antes mencionados

En el caso del artículo 2° del Código Social Alemán este dispositivo hace referencia a las personas que se encuentran aseguradas indicando la siguiente lista:

1. Los empleados
2. Estudiantes durante la formación profesional en los lugares de trabajo, talleres de formación, cursos de formación y otras instituciones.
3. Las personas en los exámenes, controles o medidas similares que son requeridos por la legislación para dar cabida a una actividad asegurada o como resultado de una actividad asegurada la cual ha sido terminada o concluida, medidas iniciadas por parte de la compañía o agencia gubernamental.
4. Las personas con discapacidad que trabajan en talleres reconocidos para personas con discapacidad o talleres de ciegos de conformidad con el artículo § 143 del libro noveno del Código Social o bien personas que cuentan con este tipo de instalaciones en sus hogares,

5. Las personas siguientes:
  - a) Los agricultores y sus esposas o parejas que asisten en una empresa agrícola.
  - b) Los familiares trabajadores no temporales en las empresas agrícolas
  - c) Aquellos que actúen de forma legal como empresarios agricultores a través de corporaciones o de forma independiente.
  - d) Los voluntarios en empresas dedicadas a la copia de seguridad, seguimiento o promoción de la agricultura.
  - e) Los voluntarios en las asociaciones profesionales de la agricultura, cuando la asociación comercial agrícola es responsable de la empresa.
6. Los dueños de las propiedades o los intermediarios, así como las esposas o socios que los asistan.
7. Los guardacostas autónomos y pescadores costeros que sean parte de su tripulación o aquellos pescadores que no tengan un buque y que regularmente no tienen más de cuatro empleados, así como las esposas o socios.
8. a) Los niños durante su estancia en la guardería, las cuales deberán tener el permiso respectivo de conformidad con el artículo 45 del libro VIII. Así mismo, los niños que acudan a cursos de formación inicial del lenguaje si la partición es debido a las disposiciones de la Ley Estatal.
- b) Los estudiantes durante su estancia en las escuelas o bien en actividades de ésta o en conjunción con la escuela.
- c) Los estudiantes de universidad
9. Las personas que trabajan de manera independiente o de forma voluntaria en servicios de salud o asistencia social.
10. Las siguientes personas:
  - a) Los voluntarios en empresas, instituciones y fundaciones de Derecho Público o sus asociaciones o agrupaciones o en favor de los organismos referidos en los puntos 2 al 8 o en favor de organizaciones privadas de Derecho que tengan la autorización respectiva. También aquellos que realicen actividades de formación o entrenamiento en estas organizaciones.
  - b) Voluntarios de organizaciones religiosas de derecho público o sus congregaciones u organizaciones religiosas de derecho privado de manera voluntaria o con consentimiento expreso. Especialmente en el caso de que exista un consentimiento expreso y por escrito por parte de las organizaciones religiosas de derecho público. Quedan incluidos los participantes en procesos de formación o entrenamiento en eventos relacionados con esta actividad.
11. Las personas que:
  - a) Sean usadas como por una corporación, institución o fundación de derecho público para apoyar un acto oficial.
  - b) Sean llamadas por una autoridad judicial como testigos
12. Las personas que han sido empleadas de manera voluntaria o mediante un pago, en compañías que tienen propósitos de asistencia en casos de accidentes o protección civil, especialmente quienes laboran de manera voluntaria o quienes realizan actividades de formación o entrenamiento, incluyendo aquellos eventos realizados para promocionar a jóvenes talento.
13. Las personas que:
  - a) Prevean accidentes, peligro común o emergencias o que se dediquen a salvar a otras personas de peligros o riesgos en su salud.
  - b) Donen sangre o tejidos blandos o quienes forman parte de los estudios preliminares o proceso de donación.
  - c) En la persecución o arresto de una persona quien es sospechoso de haber cometido un crimen sea atacado ilegalmente.
  - d) Actividades como médico de emergencia o medico de emergencias en un servicio médico si esas actividades son realizadas en adición a:
    - aa) un periodo de empleo por lo menos de 15 horas por semana fuera del servicio de rescate o,



bb) Actividades como médico de contrato aprobado como un médico privado con la respectiva autorización para serlo.

**14. Las personas que:**

- a) En concordancia con lo previsto en el segundo o tercer libro si ellos son sujetos de una solicitud especial y fueron asignados por la Agencia Federal del trabajo, la institución responsable de conformidad con lo dispuesto por el artículo 6 párrafo 1 oración 1 No. 2 del segundo libro, la autoridad municipal autorizada por el segundo libro de buscar este o cualquier otro lugar.
- b) Participen por si misma o por designación de la Agencia Federal del Trabajo o a través de un promotor en concordancia con la sección 6 parágrafo 1, oración 1 No. 2 del segundo libro o una autoridad municipal lo haya aprobado de conformidad con la sección 6 del Segundo libro.

**15. Las personas que:**

- a) Reciben hospitalización o semihospitalización, rehabilitación médica o servicios a expensas de un fondo de seguro de enfermedad o de un fondo de pensiones del régimen legal del seguro de pensiones o del fondo agrícola.
- b) Estén en preparación de los beneficios de participación en el trabajo a través de un patrocinador del régimen legal de seguro de pensión o a través de la agencia federal del trabajo.
- c) A expensas de un fondo de accidente participe en medidas preventivas de conformidad con lo dispuesto por el artículo 3 de la Ley de enfermedades ocupacionales.

**16.** Están activas en la creación de casas públicas de subsidio en términos de la Segunda Ley de Desarrollo de la vivienda o en el marco de la promoción de la vivienda social o en la creación de vivienda en el sentido de los apartados 1 a 3 del artículo 16 de la Ley de Promoción de apartamentos o de los sistemas nacionales de autoayuda equivalentes.

**17.** Cuidadores en términos de lo dispuesto por el artículo 19 párrafos 1 y 2 del libro 11 en el cuidado de una persona con un grado mínimo de enfermería 2 en el sentido de las Secciones 14 y 15, apartado 3 del Undécimo libro. La actividad asegurada incluye medidas de enfermería en las zonas citadas por la sección 14 (2) del libro undécimo, así como el apoyo financiero de acuerdo con el artículo 18 (5a), punto 3, punto 2.

(1ª) El seguro cubre también a las personas que, al finalizar la enseñanza obligatoria, están libres para ser voluntario para todas las generaciones, sobre la base de un acuerdo escrito en el servicio de una institución adecuada de al menos ocho horas por semana y durante un periodo de al menos seis meses como voluntarios. Todas las entidades legales de la República Federal de Alemania serán consideradas como miembros del Ministerio Federal de Economía y Trabajo, tal como se define en la Sección 5 (1) (9) de la Ley del Impuesto sobre Sociedades (§§ 52 a 54 del Código Alemán de impuestos) y para garantizar un seguimiento permanente de los voluntarios y su educación continua y la formación de al menos un promedio de 60 horas al año. Los portadores deberán mantener un registro del tipo y alcance de las actividades y los lugares de destino. Los registros deberán conservarse durante al menos cinco años.

(2da) Además las personas aseguradas bajo la sección 1 No. 1.

(3ra) (3) El párrafo 1 (1), por tanto, se aplicará a:

1. Personas que fueron empleadas en el extranjero por un representante oficial de la federación o de un *länder* (estado), por un representado o servidor de estos que están asegurados obligatoriamente en el seguro obligatorio de pensiones de acuerdo con la sección 4 (1) segundo párrafo del libro sexto.

2. Personas que:

- a) De acuerdo con la Ley de asistencia para el desarrollo proporcione servicios de desarrollo o preparatorios.
- b) Proporcionen un servicio de política de desarrollo "global" en el sentido de la directiva del Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo.
- c) Un seguro voluntario internacional de acuerdo al Servicio de Internacional de la Juventud del Ministerio Federal de Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud de 20 de diciembre de 2010.

3. Las personas que:

(A) ejerzan una actividad con algún organización intergubernamental o transnacional y cuya relación laboral con el servicio público se suspende durante un tiempo de descanso.

(B) han sido enseñada por el Ministerio de Asuntos Exteriores en escuelas en el extranjero como profesores por el Ministerio de Asuntos Exteriores;

(C) Estar protegidos por un contrato secundario en virtud de la Ley de Contrataciones por sus actividades en operaciones internacionales de prevención civil de crisis.

El seguro a que se refieren las letras a) y c) del apartado 1 del punto 1 también abarcará los accidentes o las enfermedades que se produzcan como resultado de un secuestro o encarcelamiento o se base en el hecho de que el asegurado es responsable por otros motivos relacionados con su Actividad de la que no es responsable por influencia de su empleador o de la institución encargada de llevarla a cabo Lo mismo se aplica si los accidentes o enfermedades se deben a circunstancias dañinas para la salud o que difieren significativamente de la situación interna en la actividad o el uso en el extranjero.

En lo que respecta a los párrafos 1 y 2 no se requiere estar empleado o autoemplearse y serán válidos para todas las personas que realicen las actividades mencionadas en estos apartados dentro de Alemania, lo anterior en razón de que ante el apartado 2 del artículo 3 del Cuarto Libro quedó derogado y en consecuencia se aplica el artículo 4 del Cuarto Libro.

El párrafo 1 del artículo 13 también se aplica a las personas que trabajan en el extranjero si tienen su domicilio o residencia habitual en Alemania.

(4) Se entiende por miembros de la familia en términos del apartado 1, apartado 5, letra b)

1. En relación con el tercer grado,
2. Leyes hasta el segundo grado,
3. Los niños de acogida (§ 56 párr. 2 N° 2 de la Primera libro.) el empresario, su cónyuge o su pareja

Artículo 3° las cláusulas de incorporación pueden determinar que la protección se haga extensible a:

1. Al empresario, su esposa y los socios que trabajan en la empresa.
2. Las personas que contempladas en los artículos 2 párrafo 3 enunciado 2 en su primera parte.
3. Personas que:
  - a) Estén empleadas en el extranjero en una Institución Alemana
  - b) Estén empleados en el extranjero por parte de algún estado alemán

La protección del seguro solo puede existir si la persona no está protegida bajo la Ley estatal de empleo.

4. Actividades voluntarias y cívicas
5. Niños y jóvenes durante su participación en cursos de lenguaje siempre y cuando su partición esté basada en la Ley Nacional.

(2) no aplica

2. Trabajadores de la pesca no comercial, apiaros, sus esposas o socios en la compañía.
3. personas que pescan o cazan con el respectivo permiso.
4. los naviadores que no sean dueños de la tripulación, su esposa y socios

Artículo 6 Seguro Voluntario

En solicitud escrita o electrónica puede solicitar el aseguramiento:

1. El dueño de la empresa, su esposa, socios y sus esposas. Con la excepción de los encargados del hogar. Los empresarios independientes de pesca continental y sociedades no operadas comercialmente de acuerdo con el artículo 123 párr. 1 núm. 2 y sus cónyuges o parejas.
2. Trabajadores independientes en materia de comercio o asociaciones.
3. Funcionarios honorarios elegidos en asociaciones sin fines de lucro.
4. Las personas que están en comités de asociación y comisiones para las organizaciones, sindicatos y otros trabajadores independientes de empleadores asociaciones con objetivos de política social y

laboral (asociaciones de otros empleados) que hacen trabajo voluntario o participan en eventos de capacitación para esta actividad.

5. Personas que trabajan de manera voluntario en partidos políticos de acuerdo a la ley de la materia o en eventos de entrenamiento de este tipo.

En los casos referidos en el punto 1 (3) la organización puede solicitar el seguro para los miembros honorarios sin que se requiera de un nombre nominal. En los casos de frase 1, número 4 y 5, se aplicará la línea número 2 en consecuencia.

(2) El seguro se inicia al día siguiente de la recepción de la solicitud. El seguro expira cuando la aportación o *Beitragsvorschuß* plazo de dos meses después de la fecha de vencimiento no ha sido pagada. Una nueva aplicación seguirá siendo ineficaces cuando se haya pagado las contribuciones atrasadas o *Beitragsvorschuß*.<sup>254</sup>

Ahora bien, una vez que se han especificados los diversos tipos de cobertura en materia de riesgos de trabajo, es necesario analizar el contenido del artículo 8° del código social, el cual dispone que los accidentes en el trabajo son aquellos que le ocurren a personas que cuentan con una protección básica en materia de seguros de conformidad con lo dispuesto por los artículos 3, 6 y 8 mismos que ya fueron transcritos. Los accidentes, tal y como lo maneja el código, pueden ser temporales porque solo causan una afectación en la salud de la persona o bien definitivos cuando causan la muerte.

El código señala en su apartado 2, que también son actividades aseguradas el retorno de la ruta directa vinculada a la actividad asegurada hacia y desde el lugar de la actividad y el retorno de un camino directo hacia y desde el lugar donde se desarrolla la actividad. Así mismo, este dispositivo establece que están protegidos bajo este seguro Los hijos de los asegurados ( de conformidad con lo dispuesto por el artículo 56<sup>255</sup> del Primer Libro) que viven con ellos en un hogar común, debido a sus responsabilidades profesionales fuera de su cónyuge o de sus parejas. Así mismo, las personas que compartan un vehículo con otras personas o profesionistas que si están asegurados.

Por otra parte, el artículo 8 en su fracción 3 dispone además que son sujetos de protección el trayecto que los hijos de las personas contenidas en el artículo 56 del primer libro del código social, realicen de o hacia la fuente de empleo, siempre y cuando vivan con ellos y la desviación del camino normal se realice por fines

---

<sup>254</sup> Traducción personal a partir de <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbvii/2.html> fecha de consulta 10 de junio de 2018.

<sup>255</sup> Este dispositivo establece la secuencia u orden que debe seguirse ante el reclamo de pagos para el caso de fallecimiento en una sucesión.

profesionales de las personas que tienen la custodia legal de los hijos, de sus cónyuges o una tercera persona.

Dentro de la fracción 4 del dispositivo legal comentado, se establece que quedan protegidos bajo este seguro las personas que viajen desde y hacia el hogar familiar permanente de los asegurados, debido a la distancia de su casa de la familia desde el lugar donde trabajan las personas que viajan.

En la fracción 5, el artículo 8 del código social dispone que quedan protegidos por este seguro el almacenamiento, el transporte, el mantenimiento y la renovación de los equipos de trabajo o de protección relacionados con una actividad asegurada, así como la adquisición inicial de los mismos, que se lleva a cabo por iniciativa de los empresarios.

En el apartado número 3 del artículo que estamos analizando, se establece que el daño o la pérdida de una asistencia o ayuda también se considera un peligro para la salud.

### **3.3.5 ANALISIS DE LA LEY DE ENFERMEDADES OCUPACIONALES EN ALEMANIA O BERUFSKRANKHEITEN-VERORDNUNG (BKV)**

Esta norma tiene como finalidad especificar qué se entiende por enfermedad en el trabajo así como su clasificación respectiva. Aun y cuando fue promulgada en 1997 recientemente fue modificada en el mes de marzo de 2017 para agregar nuevas enfermedades relacionadas con el trabajo y ampliar dos que ya existían. A continuación, analizaremos el contenido de esta ley y para lo cual es necesario realizar un ejercicio de traducción, el cual no debe confundirse con una mera transcripción, pues la finalidad es comprender el alcance del texto.

#### **Formula de aplicación**

De conformidad con el contenido del artículo 9 del Código Social párrafos 1 y 6 así como con el artículo 193 párrafo 8 del séptimo libro del Código Social -Seguro obligatorio de accidentes- (artículo 1 de la Ley de 7 de agosto de 1996 publicada en la gaceta oficial del gobierno federal)

**Artículo 1.** Enfermedades profesionales. Las enfermedades profesionales son aquellas a que se refiere el anexo 1, las cuales están aseguradas como resultado de una actividad la cual está basada en la cobertura de seguros contenida en los artículos 2, 3 o 6 del séptimo libro del código social alemán.

**Artículo 2.** Cobertura de seguros extendida en empresas del sector marítimo. Para los asegurados de las empresas marítimas, el seguro contra las enfermedades tropicales y el tifus también se extiende hasta el momento en que se encuentran en tierra.

**Artículo 3.** Medidas en contra de las enfermedades profesionales y medidas de transición

(1) Si la persona asegurada está en riesgo o adquiere una enfermedad grave, resurge o empeora, el seguro de protección debe contrarrestar el riesgo por todos los medios apropiados. Si aun con lo anterior el riesgo no puede ser eliminado, la aseguradora tendrá que trabajar para que los asegurados no estén en peligro nuevamente con la actividad riesgosa. Las autoridades médicas responsables de la seguridad en el trabajo tendrán la oportunidad de presentar sus observaciones.

(2) Las personas aseguradas que abandonen la actividad peligrosa debido a que persiste el riesgo tendrán derecho a las prestaciones transitorias en compensación por las pérdidas resultantes del mérito u otras desventajas económicas, a través del fondo de seguro contra accidentes. Como medidas de transición la ley reconoce:

(1) una suma única hasta el monto del total de la pensión

(2) un pago mensual de hasta un doceavo de la pensión completa se paga por un período de cinco años. Las pensiones debidas a la disminución de la empleabilidad no deben tenerse en cuenta.

**Artículo 4.** Colaboración de los organismos responsables médicos de la seguridad en el lugar de trabajo.

(1) Las autoridades responsables de la protección de la salud y la seguridad del lugar de trabajo actuarán en la detección de: Enfermedades y enfermedades profesionales, que según el artículo 9 párrafo 2 del séptimo libro Código Social se determinen como enfermedades profesionales, de conformidad con los apartados 2 a 4.

(2) Las instituciones de seguro de accidentes informarán a los organismos médicos responsables de la seguridad del trabajo de manera inmediatamente el inicio de un procedimiento de inspección o búsqueda. La información se proporcionará mediante anuncio según el artículo 193 párrafos 2 y 7 y el artículo 202 ambos del séptimo libro del Código Social Aleman.

Los fondos de seguro de accidentes participan en procedimientos de investigación adicionales por parte de las autoridades responsables de la seguridad del trabajo médico en el servicio A del Ministerio Federal de Justicia y Protección del Consumidor en cooperación con juris GmbH; Los procedimientos más detallados podrán regularse de común acuerdo entre las instituciones de seguro de accidentes y los organismos responsables de la seguridad del trabajo médico.

(3) En los casos de participación adicional de conformidad con la segunda frase del párrafo 2, antes de la decisión final, las instituciones de seguro de accidentes tendrán haber sido investigadas por los órganos responsables de la salud y seguridad ocupacional médica.

En la medida en que los resultados de las investigaciones no estén completos desde el punto de vista de los responsables de la seguridad del trabajo médico, pueden proponer a las instituciones de seguro de accidentes pruebas complementarias; Estas propuestas son seguidas por las instituciones de seguro de accidentes

(4) Una vez obtenidos todos los resultados de la investigación, las autoridades responsables de la seguridad en el lugar de trabajo médico podrán elaborar un informe de vinculación. Con el fin de preparar estas opiniones, pueden examinar a los asegurados o comisionar a otros médicos a expensas de las instituciones de seguro de accidentes.

Ahora bien, comprendido lo anterior es preciso transcribir la tabla de enfermedades que se identifica como anexo 1 a la Ley de enfermedades ocupacionales.

Enfermedades profesionales Ordenanza (BKV)

Apéndice 1

(Referencia al texto original: Gaceta de 1997, 2625-2626; respeto. de cada cambio de ver. nota al pie)

## No. Enfermedades

- 1 Las enfermedades causadas por agentes químicos
- 11 metales y metaloides
- 1101 Enfermedades causadas por plomo o sus compuestos
- 1102 Enfermedades causadas por el mercurio o sus compuestos
- 1103 Enfermedades causadas por el cromo o sus compuestos
- 1104 Enfermedades causadas por el cadmio o sus compuestos
- 1105 Enfermedades causadas por el manganeso o sus compuestos
- 1106 Enfermedades causadas por talio o sus compuestos
- 1107 Enfermedades causadas por vanadio o sus compuestos
- 1108 Enfermedades causadas por el arsénico o sus compuestos
- 1109 Enfermedades causadas por el fósforo o sus compuestos inorgánicos
- 1110 Enfermedades causadas por el berilio o sus compuestos
- 12 asfixiantes
- 1201 Enfermedades causadas por monóxido de carbono
- 1202 Enfermedades causadas por el sulfuro de hidrógeno
- 13 solventes, pesticidas (pesticidas) y otras sustancias químicas
- 1301 lesiones de la mucosa, cáncer u otra
- Neoplasias del tracto urinario por aminas aromáticas
- 1302 Enfermedades causadas por hidrocarburos halogenados
- 1303 Enfermedades causadas por benceno, sus homólogos o estireno
- 1304 Enfermedades causadas por compuestos nitro o amino de benceno o de sus homólogos, o sus descendientes
- 1305 Enfermedades causadas por disulfuro de carbono
- 1306 enfermedad por alcohol metílico (metanol)
- 1307 enfermedades por compuestos orgánicos de fósforo
- 1308 enfermedad por flúor o sus compuestos
- 1309 Enfermedades causadas por ésteres del ácido nítrico
- 1310 enfermedad por alquilo halogenado, arilo o Alkylaryloxide
- 1311 enfermedad por alquilo halogenado, arilo o arilo alquilo
- Enfermedades de los dientes 1312 de ácidos
- 1313 daño de la córnea del ojo por benzoquinona
- 1314 Enfermedades causadas por fenol para-butilo terciario
- pueden 1315 enfermedades causadas por isocianatos que han obligado a abstenerse de cualquier actividad que eran la causa de la aparición, agravamiento o el resurgimiento de la enfermedad o
- 1316 enfermedad hepática por dimetilformamida
- 1317 polineuropatía o encefalopatía causada por disolventes orgánicos o mezclas de los mismos
- 1318 Blood, del sistema hematopoyético y linfático por benceno
- 1319 cáncer de la laringe a través de la exposición intensa y perenne a los aerosoles que contienen ácido sulfúrico
- 1320 leucemia linfática crónica mielógena o crónica con 1,3-butadieno a detectar el efecto de una dosis acumulativa de al menos 180 años butadieno (ppm x años)
- 1321 cambios en la mucosa, el cáncer, u otras neoplasias del tracto urinario por hidrocarburos aromáticos policíclicos en detectar el efecto de una dosis acumulativa de al menos 80 Benzo (a) pireno años [(g / m3) x años]

Entre los números de 1101 a 1110, 1201 y 1202, 1303-1309 y 1315:

Excepto para enfermedades de la piel. Estas enfermedades son considerados cubiertos por este sistema sólo en la medida que son síntomas de una enfermedad que es causada por la absorción de sustancias nocivas en el cuerpo, o para compensar en el punto 5101 a

## 2 Enfermedades causadas por agentes físicos

### 21 medidas mecánicas

2101 enfermedades de las vainas de los tendones o tejido peritendinoso y los archivos adjuntos tendón o músculo que han obligado a abstenerse de cualquier actividad que eran la causa de la aparición, agravamiento o el resurgimiento de la enfermedad o puede estar

2102 daños menisco después de varios años de persistente o recurrente, las articulaciones de la rodilla que las actividades desestresante promedio

2103 Enfermedades causadas por las vibraciones en el trabajo con herramientas neumáticas o de manera similar herramientas o máquinas que actúan

2104 alteraciones circulatorias relacionadas con las vibraciones de las manos que han obligado a abstenerse de cualquier actividad que eran la causa de la aparición, agravamiento o el resurgimiento de la enfermedad o puede estar

2105 enfermedades crónicas de las bursas causadas por la presión constante

2106 daño por presión a los nervios

2107 fracturas de demolición de las apófisis espinosas

2108 enfermedades relacionados con los discos de la columna vertebral lumbar para poder de larga data de elevación o transporte de cargas pesadas o actividades a largo plazo en extrema actitud abdominales que han obligado a abstenerse de cualquier actividad que eran la causa de la aparición, agravamiento o el resurgimiento de la enfermedad o

2109 enfermedades relacionados con los discos de la columna cervical pueden ser de muchos años de llevar cargas pesadas en el hombro que se ve obligado a abstenerse de cualquier actividad que eran la causa de la aparición, agravamiento o el resurgimiento de la enfermedad o

puede ser 2110 enfermedades relacionados con el disco de la columna lumbar a través de muchos años, la exposición principalmente vertical, a la vibración de todo el cuerpo en los asientos, que han obligado a abstenerse de todas las actividades que eran la causa de la formación, la exacerbación o la reactivación de la enfermedad o

2111 Aumento Zahnabrasionen por perenne actividad contaminante polvo de cuarzo

2112 gonartrosis por una actividad en las rodillas o la exposición comparable rodilla a un tiempo de exposición acumulativa durante la vida útil de al menos 13.000 horas y un tiempo de exposición mínimo de un total de una hora por turno

2113 daños por presión en el nervio mediano en el túnel carpiano (síndrome del túnel carpiano) por actividades manuales repetitivas con la flexión y extensión de las muñecas a través de un mayor esfuerzo de las manos o por la vibración mano-brazo

2114 lesión vascular de la mano de la fuerza de colisión (síndrome de martillo hipotenar y el síndrome de martillo tenar)

2115 distonía focal como una enfermedad del sistema nervioso central en los músicos instrumentales de la actividad motora fina, de alta intensidad

### 22 de aire comprimido

2201 Enfermedades causadas por el trabajo en aire comprimido

23 de ruido  
2301 sordera  
24 haces  
2401 Las cataratas causadas por la radiación de calor  
2402 enfermedad por radiación ionizante  
3 Enfermedades causadas por enfermedades infecciosas o parasitarias y tropicales  
3101 enfermedades infecciosas si los trabajadores de la salud involucrados en asegurados bienestar o en un laboratorio o fue particularmente expuestos por otra actividad del riesgo de infección en un grado similar  
A partir de 3102 animales de enfermedades transmisibles a los seres humanos  
3103 las enfermedades del gusano de mineros, causadas por Ankylostoma duodenal o Strongyloides stercoralis  
3104 enfermedades tropicales, el tifus  
4 trastornos de las vías respiratorias y los pulmones, la pleura y el peritoneo y los ovarios  
41 Enfermedades causadas por el polvo inorgánico  
4101 pirólisis enfermedad pulmonar sílice (silicosis)  
4102 cuarzo enfermedad pulmonar polvo asociado con tuberculosis pulmonar activa (silico-tuberculosis)  
4103 polvo de amianto enfermedad pulmonar (asbestosis) o causada por la exposición a enfermedades de polvo de asbesto de la pleura  
4104 cáncer de pulmón, cáncer de garganta o de ovario  
- en relación con la enfermedad pulmonar polvo de amianto (asbestosis)  
- en relación con causada por enfermedad de polvo de asbesto de la pleura o  
- después de la detección del efecto de una dosis acumulativa de polvo de amianto en el lugar de trabajo de al menos 25 años de fibra (25 x 10 (alto) 6 ((fibras / CBM) años X))  
4105 causado por el amianto mesotelioma de la pleura, peritoneo o el pericardio  
4106 enfermedad del tracto respiratorio inferior o los pulmones por el aluminio o sus compuestos  
4107 casos de fibrosis pulmonar por polvos metálicos en la fabricación o el tratamiento de metales duros  
4108 enfermedades del tracto respiratorio inferior y los pulmones a través de escoria básica (escoria)  
4109 Las neoplasias malignas del tracto respiratorio y los pulmones por níquel o sus compuestos  
4110 Las neoplasias malignas del tracto respiratorio y los pulmones a través de Kokereirohgase  
4111 bronquitis obstructiva crónica o enfisema por los mineros bajo tierra en minas de carbón en detectar el efecto de una dosis acumulativa de 100 años por lo general partículas de materia ((mg / m<sup>3</sup>) X años)  
4112 cáncer de pulmón ((SiO profunda) 2) por la acción de la sílice cristalina con probada de pirólisis enfermedad pulmonar (silicosis o silico-tuberculosis)  
4113 cáncer de pulmón o cáncer de la laringe por hidrocarburos aromáticos policíclicos en detectar el efecto de una dosis acumulativa de al menos 100 Benzo [a] pireno-año [(g / m<sup>3</sup>) x años]  
4114 cáncer de pulmón por la interacción de polvo de amianto y los hidrocarburos aromáticos policíclicos en detectar el efecto de una dosis acumulada que corresponde a una probabilidad de hacer que al menos 50 por ciento de acuerdo con el Apéndice 2



4115 fibrosis pulmonar causada por año extremos, y muchas de la exposición a humos de soldadura y gases de soldadura - (Siderofibrose)  
42 enfermedades causadas por polvo orgánico  
4201 alveolitis alérgica extrínseca  
4202 enfermedades del tracto respiratorio inferior y los pulmones a través de Rohbaumwoll-, Rohflachs- o Rohhanfstaub (bisinosis)  
4203 adenocarcinomas de la cavidad y senos paranasales nasales por polvos de roble o de haya  
43 Enfermedades respiratorias obstructivas  
4301 Por sustancias alergénicas causado enfermedad pulmonar obstructiva (incluyendo rinitis), que ve obligado a abstenerse de cualquier actividad que eran la causa de la aparición, agravamiento o el resurgimiento de la enfermedad o puede estar  
4302 sustancias que actúan por irritante químico o enfermedad pulmonar obstructiva causada tóxicos que han obligado a abstenerse de cualquier actividad que eran la causa de la aparición, agravamiento o el resurgimiento de la enfermedad o puede estar  
5 Enfermedades de la Piel  
5101 condiciones de la piel maduras graves o recurrentes que han obligado a abstenerse de cualquier actividad que eran la causa de la aparición, agravamiento o el resurgimiento de la enfermedad o puede estar  
5102 cáncer de piel o lesiones de la piel propensas al cáncer formación por negro de carbón, cera de parafina, alquitrán, antraceno, tono o sustancias similares  
5103 células escamosas o múltiples queratosis actínicas de la piel por la radiación UV naturales  
6 enfermedad de otras causas  
6101 nistagmo de los mineros

Ahora bien, de la transcripción anterior puede desprenderse que no existe dentro de la lista de enfermedades las enfermedades ocasionadas por riesgos o factores psicosociales en el trabajo, sin embargo, este país se caracteriza por la política de prevención que diversas instituciones públicas realizan en conjunto con las empresas y trabajadores. Entre estos organismos públicos destacan el *Bundesantalt für Arbeitsschutz und arbeitsmedizin* or *federal institute or occupational safety and health*, la *kommission Arbeitsschutz und Normung* or *Commission of Occupational Safety and Standardization*.

Ahora bien, en el siguiente apartado se analizará la forma en que el Estado Alemán desarrolla un modelo de prevención en materia de riesgos en el trabajo a través del estudio de la normativa respectiva.

### **3.3.6 PREVENCIÓN EN MATERIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN ALEMANIA**

Dentro del presente apartado se analizará el contenido de la Ley denominada **Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit** o Ley sobre la aplicación de medidas de seguridad y salud en el trabajo para fomentar la mejora de la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, pues dentro de la misma se establecen disposiciones encaminadas a la prevención de riesgos de trabajo.

Ahora bien, del artículo 3º de la disposición en comento, se desprende que el empleador está obligado a tomar las medidas de seguridad en el trabajo necesarias teniendo en cuenta las circunstancias que pudieran afectar a la seguridad y salud de los empleados en el trabajo. Así mismo, el patrón tiene que revisar las medidas tendientes para su eficacia y, si es necesario adaptarse a las circunstancias cambiantes con la finalidad de luchar por una mejora de la seguridad y salud de los empleados.

Es preciso señalar que esta norma está dirigida tanto a empleadores del sector público como del sector privado, incluyendo por ende la administración pública del Estado en sus diferentes vertientes.

Dentro del artículo 4º se contemplan los principios generales sobre los cuales el empleador debe proceder respecto de las medidas de seguridad en el trabajo y de los cuales los primeros dos resultan importantes para nuestro tema de investigación. En efecto, el primer principio establece que el trabajo debe estar diseñado de manera que represente la menor amenaza posible para la vida así como para la salud física y mental del trabajador a efecto de evitar cualquier tipo de riesgo. El segundo principio establece que los riesgos deben ser controlados en su origen.

El artículo 5 de la ley en comento vincula al empleador a realizar evaluaciones continuas de las condiciones de trabajo a efecto de determinar qué actividades requieren de medidas de seguridad. De este dispositivo resalta la

fracción 6° de dicho dispositivo que hace referencia al estrés mental en el trabajo. Disposición que nos parece trascendente debido a que de la literalidad del contenido del artículo citado se desprende que, si el patrón no cumple con esta obligación, es responsable directo de las enfermedades que, como consecuencia del trabajo, los trabajadores presentan.

El artículo 6° de la Ley sobre la aplicación de medidas de seguridad y salud en el trabajo para fomentar la mejora de la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores obliga nuevamente al empleador a tener la documentación que acredite la evaluación del riesgo que debió haber sido realizada por él mismo.

Debe decirse que en atención al numeral 10° de la Ley que se analiza, el patrón tiene la facultad de designar de entre los trabajadores quienes formarán parte del equipo de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, teniendo la obligación de los trabajadores de participar.

De conformidad con el artículo 14° de la ley que se analiza y solo en materia de trabajadores del sector público, el empleador está obligado a consultar a los empleados en todas las medidas que pueden tener un impacto en la seguridad y salud de los empleados. Así mismo, el artículo 17 en materia de derecho de los trabajadores establece la facultad de estos para opinar respecto a la seguridad y salud en el trabajo así como para emitir propuestas en estas materias al empleador.

En atención al artículo 20 a las empresas aseguradoras en conjunto con el Estado forman parte de la estrategia para la preparación de normas comprensibles y actuales en materia de seguridad y salud en el trabajo, formando parte de la Conferencia Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional.

Por último, esta norma dispone que las infracciones administrativas serán sancionadas con penas desde los 5000 euros hasta el año de prisión de conformidad con el contenido del artículo 26 de la norma analizada.

Bajo esta tesitura, deducimos que la prevención en materia de salud y seguridad en el trabajo está integrada no solo por el patrón sino también por los trabajadores y por las empresas aseguradoras. De esta manera, la prevención se convierte en un objetivo integral de todos los integrantes de la relación laboral, incluyendo, inclusive, al Estado.

### **3.3.7 BUENAS PRACTICAS EN MATERIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN ALEMANIA**

Tal y como ya lo habíamos mencionado, Alemania se ha evitado muchos juicios en materia de seguridad social a diferencia de países como Colombia. Por ello, hemos orientado el presente apartado a las políticas empresariales que precisamente han tenido como resultado evitar un juicio por riesgos de trabajo, específicamente en materia psicosocial, y que se convierten buenas practicas. Para ello, hemos recopilado los principales ejemplos prácticos en materia de prevención los cuales se detallan a continuación:

1. De acuerdo al Observatorio de Riesgos Psicosociales de España<sup>256</sup> el Instituto de Higiene de Hamburgo, Alemania; para cumplir con su responsabilidad frente a enfermedades infecciosas, necesitó dotar al hospital con unos recursos materiales adecuados, aplicar unas estrictas reglas de desinfección limpieza de equipos de laboratorio, de la ropa de los trabajadores y de la habitación. Como consecuencia de lo anterior, el personal de limpieza, sufrió las siguientes dolencias: trastornos músculo-esqueléticos, irritaciones dérmicas, que combinadas con el estrés, un escaso reconocimiento social y salarios bajos lo cual produjo un alto índice de absentismo. El equipo de limpieza estaba formado por 15 personas, todas mujeres, la más joven de 41 años, siendo el promedio de edad de 53. El empresario inició este proyecto, en colaboración con expertos, para cambiar su modelo de organización del trabajo.

El proyecto comenzó con una evaluación de riesgos seguida de una encuesta sobre tensiones/malestares personales, y un control médico. El cuestionario incluyó una valoración de la salud personal de las trabajadoras, y facilitó pistas sobre sus principales impresiones acerca de los siguientes aspectos de la carga de trabajo: 1. Jornada laboral nociva. 2. Difíciles o extremas posturas. 3. Trabajo monótono. 4.

---

<sup>256</sup> Observatorio de Riesgos Psicosociales en el trabajo, disponible en [http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/cuader\\_guias/2012\\_Guia\\_BP\\_S\\_en\\_ERPS.pdf](http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/cuader_guias/2012_Guia_BP_S_en_ERPS.pdf) fecha de consulta 14 de julio de 2017.

Velocidad de trabajo. 5. Baja cooperación y apoyo. 6. Relaciones con la dirección. 7. Ambiente de trabajo.

El empresario, con la colaboración de expertos, estableció unas medidas de intervención para reducir los riesgos, que abarcaron las áreas de ergonomía, diseño y organización del trabajo, por ejemplo. 1. Diseño del equipamiento para disminuir el esfuerzo innecesario y posturas forzadas. 2. Formación para reducir la tensión, evitar malas posturas y sobrecargas. 3. Diferentes mejoras, como contenedores de vidrio o ropa.

De acuerdo entonces al observatorio en materia de riesgos psicosociales de España, después de seis meses, los expertos desarrollaron otra encuesta para evaluar los resultados. Las conclusiones fueron: • La condición básica del éxito fue la buena voluntad de las partes, y que se adecuaron las tareas. • Y la mayoría de las trabajadoras afirmaron que se sentían muy satisfechas. Una evaluación a largo plazo, mostró que el Instituto de Higiene de Hamburgo aún sigue utilizando este sistema, aunque desde entonces se ha unido a un organismo mayor.

## 2. Empresa DAIMLER AG en Alemania

De acuerdo al Observatorio de Riesgos Psicosociales de España, esta empresa que se dedica a la fabricación de vehículos automotores observó en sus trabajadores un aumento en el estrés, principalmente en sus ingenieros lo cual provocaba una carga considerable de absentismo. Para hacer frente a estos problemas, se realizaron diferentes actuaciones basadas en los resultados obtenidos a través de un método de evaluación desarrollado específicamente para distinguir los factores externos, la presión de trabajo y la repercusión interna de dichos factores. Como resultado del proceso se mejoró la cultura de la gestión en relación con las cuestiones psicosociales, así como el clima y el ambiente de trabajo. También se redujeron, de forma significativa, el absentismo relacionado con la enfermedad así como los costes provocados por dicho absentismo.

### 3. GRUPO DEUTSCHE POST DHL (Alemania)

De acuerdo al Observatorio en materia de Riesgos psicosociales de España, el Grupo Deutsche Post DHL del sector postal y logístico tiene una rápida respuesta de servicio por lo que la demanda y las presiones en los plazos sobre sus trabajadores son elevadas. Consciente de los riesgos psicosociales, la empresa desarrolló un compromiso en la gestión de la salud mental de los trabajadores, que se tradujo en una estrategia que influye en las diversas políticas y que es aplicada en todo el mundo. Entre los aspectos destacados de la estrategia se encuentran la cultura corporativa, un código de conducta, una política de salud corporativa y la promoción de la salud en el lugar de trabajo. Las actuaciones que se derivan de la estrategia se llevan a cabo en colaboración con los comités de empresa y se acompañan de formación sobre liderazgo y salud mental, asesoramiento y vigilancia de la salud. Como resultado de la prevención de los riesgos psicosociales, la productividad se ha mantenido y, con frecuencia, se ha visto impulsada, siendo muy limitados los costes relacionados con las enfermedades. El Grupo Deutsche Post DHL recibió un premio de salud mental en 2010 en los galardones “Move Europe” (Moviendo a Europa) y, en el ámbito de la seguridad y la salud, el sistema de gestión recibió una calificación A+.

Con los ejemplos anteriores podemos establecer que la prevención en materia de riesgos psicosociales en Alemania es un factor que no solo evita que las empresas sean sujeto de procesos judiciales en materia laboral sino que, con este tipo de políticas internas se garantiza de forma directa la protección en la salud ocupacional de los trabajadores, se evitan juicios en engorrosos e inclusive el propio Estado ahorra en el gastos de infraestructura pública utilizada en juicios laborales.

## **CAPITULO CUARTO**

### **INCORPORACION DE LOS RIESGOS DE TRABAJO EN MÉXICO**

4.1 Igualdad o disparidad entre el Derecho a la Salud y el Derecho a la Salud Mental en México 4.2 Interpretación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en materia de riesgos psicosociales en el trabajo 4.3. Los Riesgos Psicosociales dentro del Derecho Laboral Mexicano 4.3.1 Los riesgos psicosociales en la Ley Federal del trabajo 4.3.2 Los riesgos psicosociales en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el trabajo 4.3.3. Los riesgos psicosociales en la Ley del Seguro Social 4.3.4 Los riesgos psicosociales en la Ley General de Salud 4.4 Hacia una debida regulación de los riesgos de trabajo psicosociales 4.4.1 La presunción legal en favor del trabajador frente a los riesgos psicosociales en el trabajo 4.4.2 método de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO 4.4.3 Prevención de Riesgos Psicosociales en el trabajo 5. Conclusiones 6. Propuesta

El presente capítulo tiene la intención de presentar una propuesta integral de incorporación de los riesgos psicosociales en el marco jurídico mexicano. Por ello, primeramente, realizamos un estudio a la normatividad en México sobre riesgos de trabajo, específicamente en materia de riesgos psicosociales y utilizando el método exegético. En efecto, a través del análisis de las diversas normas en materia laboral y de salud en México se exponen las deficiencias que existen en México en materia de riesgos psicosociales lo cual nos ha permitido comprobar nuestra hipótesis. Precisamos que utilizamos el método exegético en el presente capítulo porque de esta manera se pueden exponer de forma precisa las omisiones que en México existen respecto de riesgos psicosociales, así como la necesidad de incluirlos en la normatividad Constitucional y secundaria de nuestro país

Así mismo, dedicamos un apartado especial a los criterios que nuestro máximo tribunal en el país ha emitido en materia de riesgos psicosociales y donde se ha determinado, entre otras cosas, la carga probatoria que debe asumirse para acreditar que las enfermedades emocionales o psicosomáticas son resultado de un factor psicosocial en el trabajo.

Por otra parte, se analiza la evaluación de los riesgos psicosociales, así como su prevención, pues consideramos que, a través de la aplicación de estos dos

factores, se pueden solucionar los problemas que hoy existen en México en materia de riesgos psicosociales en el trabajo.

#### **4.1 IGUALDAD O DISPARIDAD ENTRE EL DERECHO A LA SALUD Y EL DERECHO A LA SALUD MENTAL EN MÉXICO**

El derecho a la salud se encuentra regulado en el artículo 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sin embargo, el legislador mexicano no define qué debe entenderse por el derecho a la salud, pues únicamente señala que, como derecho constitucional, toda persona tiene derecho a la protección de la salud y deja a las normas secundarias la definición de dicho concepto. Por su parte, la Organización Mundial de la Salud define a la salud de la siguiente manera:

“La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”<sup>257</sup>

De la definición anterior, se desprende que mientras la Organización Mundial de la Salud establece en su constitución una definición extensa del concepto salud, nuestra Ley Suprema lo remite a una norma secundaria y si bien en dicho concepto se generaliza a la salud, consideramos que esta debe ser, específicamente regulada, como un derecho constitucional en sus diversas acepciones. Lo anterior en atención a que, debido a los cambios sociales que se han visto incrementados a causa de la globalización, específicamente en materia de salud mental, cada vez son más las personas que se ven afectadas específicamente por riesgos psicosociales en su fuente de trabajo.

En efecto, debido al incremento de enfermedades ocasionadas por los factores de riesgo emergentes en el trabajo, las personas afectadas deben contar con la protección constitucional en materia de derecho a la salud mental.

Bajo esa perspectiva, consideramos que la evolución del Derecho Social permite que los derechos humanos sean más pragmáticos, precisamente en aras

---

<sup>257</sup> Constitución de la Organización Mundial de la Salud



de evitar que se conviertan en meros derechos programáticos, lo cual sucede cuando un derecho humano es regulado en una norma secundaria, como acontece hoy en día en México con el derecho a la salud mental, el cual queda incluido en la Ley General de Salud. De esta manera, al estar contemplado un Derecho Humano en la Constitución o Norma Suprema, el ciudadano puede tener garantías para hacer efectivo ese derecho.

Además de lo anterior, en atención a la reforma constitucional en México donde se incorporan los Derechos Humanos al texto Constitucional y específicamente se contempla el principio de progresividad de los Derechos Humanos, consideramos que el Derecho a la Salud debe evolucionar y por tanto debe contemplarse el Derecho a la Salud mental en el texto constitucional precisamente como parte de la progresividad de los derechos fundamentales.

Así mismo y en concordancia con la postura asumida por el Dr. Ángel Guillermo Ruiz Moreno, coincidimos que al ser la Declaración Universal de los Derechos Humanos una fuente del Derecho Internacional de la Seguridad Social vincula -aunque no expresamente- a los Estados a su cumplimiento y, por tanto, al ser el antecedente jurídico más importante del neo-constitucionalismo social, los derechos fundamentales de las personas deben estar contemplados en la Norma Suprema. En efecto, el autor referido al tratar el tema indica:

Así las cosas, en la materia específica de la seguridad social, tales derechos humanos se convierten también en fuente formal del derecho de la seguridad social internacional y paralelamente del derecho nacional debido a su enorme fuerza ética y moral, ya que al establecerse parámetros claros en los artículos 22 y 25 de la DUDH, tales principios que de ellos se deducen se utilizarán tanto en las legislaciones nacionales como en las convenciones internacionales, pues por la obligada protección social que se deriva del documento referido, estando en juego nada menos que la dignidad de vida de todo individuo, resulta obligado acatar tales disposiciones en el

otorgamiento de este servicio público, tendiendo siempre a la mejor protección social posible brindada por el Estado a sus habitantes.<sup>258</sup>

Bajo esta consideración, y ante la constante evolución de la Seguridad Social y los retos que enfrenta en un mundo globalizado hacen viable que, como Derecho Humano sea fragmentado a efecto de que pueda constitucionalizarse la salud mental, a efecto de que, ante el cambio constante de la sociedad, ésta pueda verse protegida de sus derechos a través del Ordenamiento Jurídico Superior.

Lo anterior encuentra sustento en el trabajo del investigador Bernd Von Maydel quien menciona respecto a la necesidad de cambio en el Derecho Social, lo siguiente:

En todo el mundo, la política social es un área en la que el cambio y el desarrollo se consideran necesarios y, de hecho, ocurren. Esto es algo que sucede en la actualidad e independientemente del nivel de desarrollo y la forma de gobierno de la nación de que se trate y aunque los problemas varían de un país a otro, todos los Estados se enfrentan a desafíos comunes.

<sup>259</sup>

Por ello es que, insistimos en considerar que la Salud mental debe estar contemplada como un derecho humano en particular. Mediando como motivo principal de nuestra postura, la evolución significativa de la sociedad de riesgo de la que hablaba Ulrich Beck, pero también, de la propia evolución de los derechos sociales, en específico de la seguridad social, y que hacen necesario un cambio en la legislación tendiente a lograr la mayor protección de las personas.

---

<sup>258</sup> Ángel Guillermo Ruiz Moreno, la constitucionalización del derecho humano a la Seguridad Social en Latinoamérica en Revista Latinoamericana de Derecho Social, No. 19, julio-diciembre de 2014, p. 73

<sup>259</sup> Throughout the world, social policy is an area in which permanent change and development are considered necessary and, indeed, do occur. This is particularly the case at the present time and it is true irrespective of the level of development and the form of government of the nation in question - though the problems do vary from country to country. All States are, nevertheless, confronted with certain common general challenges. Von Maydell Bernd, perspectives on the future of social security, International Labour review, Vol. 133, No. 4, Ginebra, 1994, p. 788

Por otra parte, México ha suscrito tratados internacionales que le vinculan y que contemplan a la salud mental como un derecho Humano. Sin embargo, antes de invocarlos, es preciso citar las palabras del Relator especial sobre Derecho a la Salud Paul Hunt, quien en 2015 en su informe al Consejo de Derechos Humanos señaló:

“Una de cada cuatro personas padecerá de un trastorno mental en alguna fase de su vida. Además, la incidencia de trastornos mentales va en aumento. Aproximadamente 450 millones de personas en todo el mundo sufren trastornos mentales o neurológicos o tienen problemas de índole psicosocial. Muy pocas de ellas reciben tratamiento, asistencia y apoyo y, cuando lo reciben, suele ser de manera sumamente inapropiada. La salud mental es uno de los componentes más descuidados del derecho a la salud”<sup>260</sup>

Ahora bien, esta situación ha sido reiterada por el actual Relator Especial sobre el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental de la ONU, Dainius Pūras quien señaló:

“A pesar de las pruebas evidentes de que no puede haber salud sin salud mental, esta última no goza en ningún lugar del mundo de condiciones de igualdad con la salud física en las políticas y presupuestos nacionales ni en la educación y la práctica médicas. Se estima que, a escala mundial, se destina a la salud mental menos del 7% de los presupuestos de salud. En los países de bajos ingresos, se emplean en este ámbito menos de 2 dólares anuales por persona”<sup>261</sup>

---

<sup>260</sup> Organización de las Naciones Unidas Disponible en <http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Montevideo/pdf/SaludMentalOneUNWeb.pdf> fecha de consulta 18 de octubre de 2017

<sup>261</sup> Organización de las Naciones Unidas, Informe del Relator Especial sobre el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental, 28 de marzo de 2017 disponible en <https://consaludmental.org/publicaciones/Informe-Relator-ONU-derecho-salud.PDF> fecha de consulta 18 de octubre de 2017

Tal y como se desprende del texto citado, la Salud Mental marca una actual necesidad de regulación en aras de proteger los trastornos mentales que, debido al efecto globalizador, han tenido una presencia mucho más significativa y común en las personas, específicamente en la clase trabajadora. Así mismo, no debe pasar desapercibido que nuestro país ha suscrito tratados internacionales en los que se ha obligado a respetar este derecho. En efecto, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado en 1966, se erigió en el marco fundamental para la protección internacional del derecho a la salud al establecer que los Estados Partes reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.

En concordancia con lo anterior, consideramos que el Estado mexicano generaría mucha más certeza jurídica en sus ciudadanos, si los acuerdos internacionales que suscribe tuvieran el mismo alcance que su normatividad interna. Esto máxime cuando, la Suprema Corte de Justicia de la nación el resolver la contradicción de tesis 293/2011 donde estableció que el primer párrafo del artículo 1o. constitucional reconoce un conjunto de derechos humanos cuyas fuentes son la Constitución y los tratados internacionales de los cuales el Estado Mexicano sea parte, sin embargo, de la interpretación literal, sistemática y originalista del contenido de las reformas constitucionales de seis y diez de junio de dos mil once, se desprende que las normas de derechos humanos, independientemente de su fuente, no se relacionan en términos jerárquicos, entendiendo que, derivado de la parte final del primer párrafo del citado artículo 1o., cuando en la Constitución haya una restricción expresa al ejercicio de los derechos humanos, se deberá estar a lo que indica la norma constitucional, ya que el principio que le brinda supremacía comporta el encumbramiento de la Constitución como norma fundamental del orden jurídico mexicano, lo que a su vez implica que el resto de las normas jurídicas deben ser acordes con la misma, tanto en un sentido formal como material.<sup>262</sup>

---

<sup>262</sup> Semanario Judicial de la Federación, tesis: P./J.20/2014, décima época, libro 5, tomo I, abril de 2014, p. 202

En ese sentido, al contemplarse un Derecho Fundamental en el Ordenamiento Jurídico Superior, el Estado no puede evadir su cumplimiento debido a que, precisamente, se encuentra obligado al respecto de dicha prerrogativa. Por ello, consideramos entonces que el Derecho a la Salud Mental debe estar contenido en el marco de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y regulado por las normas secundarias respectivas, con la finalidad de respetar la evolución del derecho a la salud acorde a las necesidades actuales, así como los tratados internacionales suscritos por nuestro país en dicha materia.

#### **4.2 INTERPRETACIÓN DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN EN MATERIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO**

En materia de Riesgos Psicosociales en el trabajo son pocas las interpretaciones que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha realizado, sin embargo, en materia de Derecho a la protección de la Salud si ha marcado precedentes. Por ello, primeramente, realizaremos un estudio de los criterios que en materia de salud se consideran más relevantes para posteriormente analizar aquéllos emitidos específicamente en la materia de investigación.

En 2014 la Suprema Corte de Justicia de la Nación en ejercicio de la facultad de atracción concedida en el artículo el artículo 107, fracciones V, inciso d), segundo párrafo, y VIII, inciso b), segundo párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,<sup>263</sup> respecto del amparo en revisión 378/2014 donde se dilucidó el alcance del Derecho Humano a la Salud.

Cabe precisar que, aunque la solicitud de este medio de protección fue debido a razones diversas a la materia de esta investigación, el criterio emitido por nuestro máximo tribunal en el país si es relevante para el cumplimiento de nuestro objetivo general y de nuestra hipótesis. En efecto, la Corte establece que el derecho a la salud previsto en el artículo 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, puede entenderse como la obligación del Estado de establecer los

---

<sup>263</sup> Cfr. México, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Decreto por el que se reforma, adiciona y derogan diversas disposiciones, Diario Oficial de la Federación, 15 de septiembre de 2017.

mecanismos necesarios para que todas las personas tengan acceso a los servicios de salud encaminados a la obtención de un “determinado bienestar general integrado por el estado físico, mental, emocional y social de la persona”, del que deriva un derecho fundamental más, consistente en el derecho a la integridad psicofísica.

De lo anterior se desprende que la propia Corte analiza la evolución del Derecho a la Salud, esa evolución de la que hablaba el decano Bernd von Maydell y que consiste en el Derecho a la salud mental o denominado por nuestro máximo tribunal en el país como integridad psicofísica, pues solo de esta manera, se podrá hablar de una protección plena al Derecho a la Salud.

En el mismo orden de ideas, del amparo en revisión 378/2014 emanó el criterio de jurisprudencia bajo el rubro: “SALUD. DERECHO AL NIVEL MÁS ALTO POSIBLE. ÉSTE PUEDE COMPRENDER OBLIGACIONES INMEDIATAS, COMO DE CUMPLIMIENTO PROGRESIVO” y del cual se desprende el siguiente texto:

[...]En esa lógica, teniendo como referente el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental contenido en el artículo 12 del citado Pacto, se impone al Estado Mexicano, por una parte, la obligación inmediata de asegurar a las personas, al menos, un nivel esencial del derecho a la salud y, por otra, una de cumplimiento progresivo, consistente en lograr su pleno ejercicio por todos los medios apropiados, hasta el máximo de los recursos de que disponga. De ahí que se configurará una violación directa a las obligaciones del Pacto cuando, entre otras cuestiones, el Estado Mexicano no adopte medidas apropiadas de carácter legislativo, administrativo, presupuestario, judicial o de otra índole, para dar plena efectividad al derecho indicado.<sup>264</sup>

De acuerdo a lo anterior, la Suprema Corte de Justicia de la Nación asume que de acuerdo a la obligación contenida en el artículo 12 del Pacto Internacional de Derechos Políticos, Sociales y Culturales, el Estado debe adoptar medidas

---

<sup>264</sup> Cfr. Semanario Judicial de la Federación, tesis 2ª. CVIII/2014, décima época, Libro 12, tomo I, noviembre de 2014, p. 1192

apropiadas -entre otras- de carácter legislativo para dar efectividad al derecho a la Salud. Por ello, consideramos que, como parte de esta obligación, el Estado debe contemplar el derecho a la Salud mental a nivel constitucional.

Ahora bien, el criterio antes descrito ha sido reafirmado en la tesis de jurisprudencia bajo el rubro DERECHO A LA PROTECCIÓN DE LA SALUD. DIMENSIONES INDIVIDUAL Y SOCIAL, el cual emanó del amparo en revisión 237/2014 y aun cuando el tema que le diera origen no es el mismo de la presente investigación, el criterio emitido por nuestro máximo tribunal en el país si encuentra relación con el derecho a la salud, por ello, se cita a continuación el criterio referido:

“La protección de la salud es un objetivo que legítimamente puede perseguir el Estado, toda vez que se trata de un derecho fundamental reconocido en el artículo 4o. constitucional, en el cual se establece expresamente que toda persona tiene derecho a la protección de la salud. Al respecto, no hay que perder de vista que este derecho tiene una proyección tanto individual o personal, como una pública o social. Respecto a la protección a la salud de las personas en lo individual, el derecho a la salud se traduce en la obtención de un determinado bienestar general integrado por el estado físico, mental, emocional y social de la persona, del que deriva otro derecho fundamental, consistente en el derecho a la integridad físico-psicológica. De ahí que resulta evidente que el Estado tiene un interés constitucional en procurarles a las personas en lo individual un adecuado estado de salud y bienestar. Por otro lado, la faceta social o pública del derecho a la salud consiste en el deber del Estado de atender los problemas de salud que afectan a la sociedad en general, así como en establecer los mecanismos necesarios para que todas las personas tengan acceso a los servicios de salud. Lo anterior comprende el deber de emprender las acciones necesarias para alcanzar ese fin, tales como el desarrollo de políticas públicas, controles de calidad de los servicios de salud, identificación de los principales problemas que afecten la salud pública del conglomerado social, entre otras.”<sup>265</sup>

---

<sup>265</sup> Semanario Judicial de la Federación, tesis 1ª.CCLXVII/2016, décima época, Libro 36, tomo II, noviembre de 2016, p. 895

Así las cosas, consideramos que precisamente ese derecho, denominado por la Corte “de integridad física-psicológica- se refiere al derecho a la salud mental, puesto que una persona emocionalmente sana, tendrá mayores posibilidades de tener una mayor salud física.

Lo anterior cobra especial relevancia en atención a los criterios que nuestro máximo tribunal en el país ha pronunciado en materia de riesgos psicosociales en el trabajo, específicamente en materia de acoso laboral o *mobbing* donde la Corte ha emitido los criterios bajo el rubro ACOSO LABORAL (MOBBING) SU NOCIÓN Y TIPOLOGIA, ACOSO LABORAL (MOBBING). LA PERSONA ACOSADA CUENTA CON DIVERSAS VÍAS PARA HACER EFECTIVOS SUS DERECHOS, SEGÚN LA PRETENSIÓN QUE FORMULE Y ACOSO LABORAL (MOBBING) CARGA PROBATORIA CUANDO SE DEMANDA LA INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL EN LA VÍA CIVIL. Criterios todos, que emanaron del amparo directo 47/2013 y donde una mujer a través de un juicio ordinario civil, demandó de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Toluca, Estado de México, el pago de una indemnización por concepto de reparación del daño por acoso laboral que desempeñaba en su empleo, entre otras prestaciones.

Pese a lo anterior, la Corte negó el amparo y protección solicitado, sin embargo, de los criterios arriba descritos se desprende lo siguiente:

El acoso laboral (*mobbing*) es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una



excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. Ahora bien, en cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

De acuerdo con la definición emitida por la Corte y en concordancia con las definiciones ya estudiadas de este concepto en el capítulo primero de la presente investigación, bajo nuestra perspectiva, el acoso laboral o mobbing es solamente uno de los muchos riesgos psicosociales que se encuentran presentes en la clase trabajadora y que afecta directamente a la salud mental de las personas. Por ello, es trascendental que la protección de esta salud no esté supeditada únicamente a la interpretación que de los tratados internacionales o de la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos realice nuestro máximo tribunal en el país, sino que conlleva la necesidad de que dichos derechos estén contenidos en nuestro Ordenamiento Jurídico Superior. Esto, podría evitar lo que recientemente aconteció con el criterio emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver el amparo en revisión 422/2015 y de donde emanó el siguiente criterio aislado bajo el rubro DERECHO A LA PROTECCIÓN DE LA SALUD. SU TUTELA SE ENCUENTRA PLENAMENTE SATISFECHA POR LOS ARTÍCULOS 4o. DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL; 2o., 23, 24, FRACCIÓN I, 27, FRACCIONES III, IV, VIII Y X, 28, 29, 32 Y 33 DE LA LEY GENERAL DE SALUD, POR LO QUE ES INNECESARIO CONSIDERAR EL CONTENIDO DE LOS TRATADOS O INSTRUMENTOS INTERNACIONALES AL RESPECTO. El criterio citado señala en su contenido lo siguiente:

En la jurisprudencia 2a./J. 172/2012 (10a.), la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sostuvo que es innecesario considerar el contenido de los tratados o instrumentos internacionales que formen parte del orden jurídico nacional, si al analizar los derechos humanos que se estiman violados, es suficiente la previsión que al respecto contenga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y, por tanto, basta el estudio que se realice del precepto de la Norma Suprema que los prevea, para determinar la constitucionalidad o no del acto reclamado. Por su parte, los artículos 2o., 23, 24, fracción I, 27, fracciones III, IV, VIII y X, 28, 29, 32 y 33 de la Ley General de Salud, prevén el derecho a la protección de la salud, contenido en el artículo 4o., cuarto párrafo, de la Constitución Federal y señalan como sus finalidades, el bienestar físico y mental de la persona, así como la prolongación y el mejoramiento de la calidad de la vida humana, para lo cual, reconocen el disfrute de los servicios de salud para satisfacer las necesidades de la población a través de acciones dirigidas a proteger, promover y restaurar la salud de las personas mediante la atención médica, que comprende actividades preventivas, curativas y las relativas a optimizar las capacidades y funciones de las personas con discapacidad, así como garantizar la existencia y disponibilidad permanentes de medicamentos y otros insumos esenciales, para la población que los requiera; de ahí que la tutela del derecho mencionado se encuentra plenamente satisfecha por la normativa nacional citada. Por tanto, es innecesario considerar el contenido de los tratados o instrumentos internacionales al respecto.<sup>266</sup>

Bajo nuestra perspectiva, este criterio es un retroceso a la interpretación que la Corte había asumido respecto del Derecho a la Salud y aunque fue emitido por un tribunal colegiado, la realidad es que marca un precedente contrario al contenido del artículo 1º Constitucional que pretende proteger los Derechos Humanos de los ciudadanos. Por ello, es que, asumiendo que este criterio permanecerá, se considera que lo más viable es legislar el Derecho Humano a la salud mental,

---

<sup>266</sup> Semanario Judicial de la Federación, tesis Tesis: I.8o.A.6 CS, décima época, octubre de 2017

incorporándolo al texto constitucional en concordancia con los tratados internacionales suscritos por nuestro país.

Consideremos trascendente incluir en el presente apartado las recientes declaraciones emitidas por el Magistrado Carlos Iván Arenas Ángeles, perteneciente al Poder Judicial del Estado de Morelos quien públicamente ha manifestado ser víctima de acoso laboral por parte de la actual presidenta del Tribunal Superior de Justicia del Estado de Morelos. Lo anterior fue publicado en el periódico denominado “Diario de Morelos” de donde se rescata la siguiente nota periodística:

Afirmó que, desde el año pasado, la representante del Poder Judicial comenzó con represalias en su contra y propició que algunos de sus homólogos asumieran conductas irrespetuosas.

Por ejemplo, dijo, “en una sesión de pleno una magistrada me dijo ignorante, lo que causó la risa de algunos compañeros y existe video de esto, y la magistrada presidenta en los plenos al hacer uso de la palabra me interrumpe, coartando de manera reiterada mi derecho a expresar el sentido de mis intervenciones en el pleno”.

Incluso, sostuvo que el acoso laboral ha llegado a un grado inaceptable y fuera de toda proporción, al ordenar que el personal del TSJ de cuenta de todos sus movimientos.<sup>267</sup>

En efecto, dicho funcionario solicitó el amparo y protección de la justicia federal en contra del Tribunal Superior de Justicia, señalando como acto reclamado la sesión extraordinaria del Pleno del Tribunal Superior de Justicia del estado de Morelos, celebrada el veintidós de marzo de dos mil dieciocho, a través de la cual se declaró el cambio de adscripción del quejoso como integrante de la Sala del Segundo Circuito Judicial, con residencia en Jojutla, Morelos, a la Segunda Sala

---

<sup>267</sup> Calvo Maciel, “Insiste el magistrado Iván Arenas en que es víctima de acoso laboral”, *diario de Morelos*, México, 09 de abril de 2018, (en sección política) disponible en <https://www.launion.com.mx/morelos/politica/noticias/122701-insiste-el-magistrado-ivan-arenas-en-que-es-victima-de-acoso-laboral.html> fecha de consulta 10 de abril de 2018.

del Primer Circuito Judicial, en Cuernavaca, Morelos; amparo indirecto que fue admitido y radicado bajo número 481/2018 del índice del juzgado séptimo de distrito del decimotercero distrito judicial y donde en resolución interlocutoria de fecha 27 de marzo de 2018 se emitió el siguiente acuerdo:

De igual forma, resulta improcedente conceder la suspensión provisional para el objeto solicitado por el quejoso, esto es, para que no sufra violencia laboral, así como para no ser objeto de discriminación por parte de la Magistrada Presidente y Magistrados que precisa, pues dichos actos no fueron señalados como reclamados y, por lo tanto, la suspensión no puede otorgarse respecto de actos o consecuencias de ellos que no se reclamen, además de que en todo caso aquellos guardan relación con la tramitación de un diverso juicio de amparo, tal como lo indica el propio promovente.

Bajo nuestra perspectiva jurídica en México el juicio de garantías se ha convertido en un proceso formalista a través del cual cada vez resulta más difícil lograr la protección de la justicia federal. En efecto, en atención a los Derechos Humanos que el Estado mexicano se encuentra obligado a respetar, la sola afirmación de una persona referente a ser víctima de un riesgo psicosocial en el trabajo, debería bastar para que Poder Judicial -en juicio laboral o en materia civil- recabe oficiosamente las pruebas que considere pertinentes para acreditar si existe o no un riesgo psicosocial en el trabajo y, además, conocer si existe o no una afectación en la salud del trabajador víctima. Lo anterior ponderando los Derechos Humanos de los trabajadores respecto de cualquier otro.

#### **4.3 LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DENTRO DEL DERECHO LABORAL EN MÉXICO**

El marco jurídico del Derecho Social, específicamente en materia de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social se identifica con dos normas secundarias específicas: la Ley Federal del trabajo y la Ley Federal del Servicio Civil ambas reglamentarias del artículo 123 Constitucional. Por otra parte, la Ley

del Seguro Social y la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado reglamentarias del artículo 4° Constitucional.

Primeramente, el artículo 123 Constitucional establece en su fracción XIII lo siguiente:

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación.

Este mandato constitucional queda parcialmente cumplido con la Ley Federal del Trabajo y con el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el trabajo, el cual dispone que la ejecución del mismo le corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social quien se auxiliará por las autoridades laborales de las Entidades Federativas, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local.

Para efectos de la delimitación de la presente investigación nos centraremos únicamente en la norma reglamentaria del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos, es decir, la Ley Federal del Trabajo.

#### **4.3.1 LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

Por su parte, la Ley Federal del trabajo en materia de riesgos de trabajo, dispone en el título noveno denominado “Riesgos de trabajo” que los riesgos de trabajos son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. Así mismo, realiza una distinción entre estas dos especificaciones, señalando que por accidente de trabajo se entiende toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste, incluidos aquellos accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del

trabajo y de éste a aquél. Por su parte, enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

De igual forma, la Ley federal del trabajo dispone en el artículo 475 que enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios y que el patrón es responsable de la seguridad e higiene y de la prevención de los riesgos en el trabajo, conforme a las disposiciones de la propia Ley Federal del Trabajo, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas aplicables. Estas últimas acorde con la Ley Federal de Metrología y Normalización. Así mismo, dispone que serán consideradas en todo caso enfermedades que se determinen en la tabla de enfermedades respectiva y, en su caso, la actualización que realice la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Respecto de lo anterior, en México la autoridad laboral vigila el cumplimiento a las leyes secundarias y su reglamento a través de inspectores de trabajo de conformidad con el contenido del artículo 511 de la Ley Federal del Trabajo.

La tabla de enfermedades de trabajo se encuentra contenida en el artículo 513 de la Ley de la materia, dispositivo legal que establece que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, previa opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, actualizará las tablas de enfermedades de trabajo y de evaluación de las incapacidades permanentes resultante de los riesgos de trabajo, mismas que se publicarán en el Diario Oficial de la Federación y serán de observancia general en todo el territorio nacional.

La Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de conformidad con el contenido del artículo 512- A de la Ley Federal del Trabajo se creó con el objeto de coadyuvar en el diseño de la política nacional en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, proponer reformas y adiciones al reglamento y a las normas oficiales mexicanas en la materia, así como estudiar y recomendar medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo. Así mismo, el artículo 512-B de la Ley Federal del Trabajo establece que cada

Entidad Federativa constituirá una comisión consultiva estatal la cual tendrá la misma función que la federal, pero constreñida a su competencia respectiva.

Ahora bien, esta Comisión estará integrada a nivel federal por representantes de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social; de Salud; de Gobernación, y de Medio Ambiente y Recursos Naturales, del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como por los que designen aquellas organizaciones nacionales de trabajadores y de patrones a las que convoque el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quien tendrá el carácter de Presidente de la citada Comisión.

De acuerdo a la tabla de enfermedades contenida en la Ley Federal del Trabajo y de las 161 enfermedades laborales, solamente la última de ella menciona un posible riesgo psicosocial, el cual sería la neurosis y del cual podrían desprenderse muchos más. Esto es así porque de acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española, neurosis es una enfermedad funcional del sistema nervioso caracterizada principalmente por inestabilidad emocional.<sup>268</sup> Sin embargo, lo anterior es claramente insuficiente.

De acuerdo al estudio comparado que realizamos en el capítulo tercero, pudimos constatar que nuestro país no es el único que enlista las enfermedades de trabajo, pero si es uno de los países donde más enfermedades se consideran y menos protección existe por parte de la Ley, es decir, aun y cuando existe una gama de enfermedades contempladas por la norma, el medio que garantiza ese derecho es poco funcional en la vida práctica. Así mismo, tampoco existe un estudio por parte de la autoridad laboral administrativa que identifique si todas las enfermedades enlistadas realmente se presentan.

Debido a lo anterior, aun y cuando es difícil enlistar todas las posibles enfermedades que pueden originarse en la fuente de trabajo, es preciso realizarlo, máxime cuando en nuestro país deben ser lo más específicas posible para que la autoridad pueda aplicarlas y de esta forma evitar que la autoridad interprete la norma sin aplicar un método en específico causando incertidumbre jurídica en las personas. A manera de ilustración, se cita a continuación la lista de enfermedades

---

<sup>268</sup> Diccionario de la Real Academia Española

que recoge la Organización Internacional del Trabajo, específicamente en materia de trastornos mentales:

## 2.4 Trastornos mentales y del comportamiento

### 2.4.1. Trastorno de estrés postraumático

2.4.2. Otros trastornos mentales o del comportamiento no mencionados en el punto anterior cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales y el (los) trastorno(s) mentales o del comportamiento contraído(s) por el trabajador.<sup>269</sup>

Por eso es que, bajo nuestra perspectiva, la tabla de enfermedades contenida en el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo debe ser ampliada y actualizada incorporándose las siguientes enfermedades:

1. Enfermedades físicas y emocionales ocasionadas por el acoso laboral
2. Tecnoestrés
3. Síndrome de desgaste profesional
4. Enfermedades físicas y emocionales ocasionadas por acoso sexual
5. La adicción al trabajo
6. Enfermedades físicas y emocionales ocasionadas por el acoso laboral gerencial

Así mismo, se propone incorporar como riesgos de trabajo físicos emergentes, los siguientes:

1. Fibromialgia
2. Latigazo cervical
3. *Tinnitus*
4. Trastorno de estrés postraumático
5. Obesidad

---

<sup>269</sup> Organización Internacional del Trabajo, disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms\\_125164.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_125164.pdf) fecha de consulta 20 de junio de 2018.



## 6. Síndrome de fatiga crónica

En atención a lo anterior, la incorporación de los riesgos psicosociales en el trabajo forma parte de la necesidad de proteger no solo la salud física de los trabajadores sino también su salud mental, pues al contemplar las enfermedades que podrían generarse a consecuencia de las nuevas formas de contratación laboral, la flexibilización y el uso de las nuevas tecnologías de la información, la norma se encuentra actualizada conforme a los fenómenos sociales que acontecen hoy en día y que el Derecho debe regular.

La tabla contenida en el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo y que ya mencionamos, durante mucho tiempo se ha centrado en las afectaciones físicas de los trabajadores, pero poco ha ahondado respecto a los malestares emocionales o mentales de la clase trabajadora y hoy en día debido al tipo de vida y trabajo que las personas desarrollamos, nuestra *psique* es quizá la más susceptible a sufrir una afectación y por tanto las normas deben estar en constante renovación pues la revolución tecnológica camina a pasos descomunales.

Ahora bien, de conformidad con el artículo 514 y 515 de la Ley Federal del Trabajo las tablas que contienen las enfermedades de trabajo, serán revisadas cada vez que se considere necesario y conveniente para el país, cuando existan estudios e investigaciones que lo justifiquen. Así mismo, establece que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo deberán tomar en cuenta el progreso y los avances de la medicina del trabajo pudiéndose auxiliar de los técnicos y médicos especialistas que para ello se requiera, informando al Poder Legislativo. Por último, faculta a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social una vez investigado lo anterior, informe al Presidente de la República para que este pueda iniciar ante el Poder Legislativo la adecuación periódica de las tablas arriba mencionadas.

Ante la existencia de riesgos de trabajo y de acuerdo al contenido del artículo 477 de la Ley Federal del Trabajo, estos pueden producir en los trabajadores: I. Incapacidad temporal; II. Incapacidad permanente parcial; III. Incapacidad permanente total; y IV. La muerte. Ahora bien, respecto de las prestaciones a que

tienen derecho las personas que sufran un riesgo de trabajo estos tendrán derecho, de conformidad con el artículo 487 del mismo ordenamiento legal a: I. Asistencia médica y quirúrgica; II. Rehabilitación; III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera; IV. Medicamentos y material de curación; V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y VI. La indemnización de acuerdo al grado de incapacidad.

Pese a lo anterior y de conformidad con el artículo 488 de la Ley Federal del trabajo el patrón queda exceptuado de las obligaciones a que se refiere el artículo 477 del mismo ordenamiento legal, en los casos y con las modalidades siguientes: I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez; II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico; III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona; y IV. Si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio.

Se puede apreciar de acuerdo a la normatividad en materia laboral de los riesgos de trabajo, que en materia psicosocial la regulación en esta norma es prácticamente nula y por tanto, el Derecho a la Salud Mental de los trabajadores queda mayormente desprotegido ante la ausencia de una reglamentación adecuada a las necesidades actuales de las relaciones de trabajo.

Por ello, además de la incorporación de riesgos psicosociales en el trabajo, así como los riesgos de trabajo físico como consecuencia de factores psicosociales, deben realizarse dos precisiones en la norma:

1. La primera precisión que debe contener el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo es que las enfermedades descritas en ese dispositivo solo serán consideradas como riesgos de trabajo siempre y cuando se acredite que tuvieron su origen a consecuencia de las actividades realizadas en el trabajo.

2. La segunda precisión es que la lista de enfermedades contenida en el artículo 513 es enunciativa más no limitativa, ya que, si bien es cierto nuestra propuesta establece que dicha tabla deberá de actualizarse anualmente, cierto es también que, a través de las pruebas periciales respectivas, en un juicio laboral o civil, puede acreditarse la existencia de una enfermedad que sea resultado de la relación de trabajo.

Ahora bien, es preciso justificar por qué razón consideramos importante que la tabla de enfermedades sea enunciativa y no limitativa. Primeramente, debemos señalar que las nuevas formas de contratación laboral, la flexibilización en el trabajo y por ende las condiciones contemporáneas en que se desarrolla el trabajo involucran una gama de enfermedades imprevisibles. Inclusive un solo riesgo psicosocial puede desencadenar una serie inimaginable de enfermedades, que podemos conocer o no, o bien, que pueden estar contempladas en la norma o no. Para ilustrar lo anterior, se cita como ejemplo el tecnoestrés, el cual puede desencadenar trastorno del sueño, colitis, prurito, hipertensión arterial, asma etc. Por ello, pensar en limitar la norma sería dejar en estado de indefensión a las personas solo porque no encuadran en una hipótesis normativa.

Por otra parte, el hecho de no establecer de forma expresa el nombre de una enfermedad, no exime al trabajador de acreditar, mediante los medios de prueba respectivos, la existencia de una enfermedad y además el nexo de causalidad entre esa enfermedad y la relación de trabajo. De esta manera, no se vulnera el principio de igualdad de partes en el proceso laboral ni se deja en estado de indefensión al patrón pues éste podrá ofrecer los medios de prueba que considere pertinentes para desacreditar la existencia de la enfermedad que aduce el trabajador, así como el nexo causal que se le adjudica.

Lo anterior encuentra sustento además en el nuevo constitucionalismo social el cual pugna por la obligación del Estado de interpretar la norma de tal manera que se privilegien los Derechos Fundamentales de las personas por encima de los requisitos procesales.

### 4.3.2 LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL REGLAMENTO FEDERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Este reglamento es de orden público e interés social y de observancia general en todo el territorio nacional y tiene por objeto establecer las disposiciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que deberán observarse en los Centros de Trabajo, a efecto de contar con las condiciones que permitan prevenir Riesgos y, de esta manera, garantizar a los trabajadores el derecho a desempeñar sus actividades en entornos que aseguren su vida y salud, con base en lo que señala la Ley Federal del Trabajo.

Existen dentro de este reglamento conceptos que consideramos importante citar debido a que han sido definidos por el legislador en el artículo 3 del reglamento en comento, estos conceptos son los siguientes:

Artículo 3.

**I. Accidente de Trabajo:** Toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste;

**II. Acciones Preventivas y Correctivas:** Aquéllas que se establecen a partir del Diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo;

**III. Autoridad Laboral:** Las unidades administrativas competentes de la Secretaría que realizan funciones de inspección y vigilancia en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, y las correspondientes de las entidades federativas, que actúen en auxilio de aquéllas;

**V. Condiciones Inseguras:** Aquéllas que derivan de la inobservancia o desatención de los procedimientos o medidas de seguridad dispuestos en este Reglamento y las Normas, y que pueden conllevar la ocurrencia de incidentes, Accidentes y Enfermedades de Trabajo o daños materiales al Centro de Trabajo;

**VI. Condiciones Peligrosas:** Aquellas características inherentes a las instalaciones, procesos, maquinaria, equipo, herramientas y materiales, que pueden poner en Riesgo la salud, la integridad física o la vida de los trabajadores, o dañar las instalaciones del Centro de Trabajo;

**VII. Contaminantes del Ambiente Laboral:** Los agentes físicos, químicos y biológicos capaces de modificar las condiciones ambientales del Centro de Trabajo,

que por sus propiedades, concentración, nivel, así como tiempo de exposición o acción pueden alterar la salud del Personal Ocupacionalmente Expuesto;

**X. Enfermedad de Trabajo:** Todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios;

**XI. Entorno Organizacional Favorable:** Aquél en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los miembros de la organización; la participación proactiva y comunicación entre sus integrantes; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares, y la Evaluación y el Reconocimiento del desempeño;

**XII. Equipo de Protección Personal:** El conjunto de elementos y dispositivos diseñados específicamente para proteger al trabajador contra Accidentes y Enfermedades de Trabajo;

**XIV. Evaluación:** El proceso por medio del cual se efectúa el muestreo; la determinación analítica, tratándose de los agentes químicos Contaminantes del Ambiente Laboral, y la comparación de los resultados, conforme a los valores límite de exposición;

**XV. Evaluación de la Conformidad:** La determinación del grado de cumplimiento con las Normas;

**XVI. Factores de Riesgo Ergonómico:** Aquéllos que pueden conllevar sobre esfuerzo físico, movimientos repetitivos o posturas forzadas en el trabajo desarrollado, con la consecuente fatiga, errores, Accidentes y Enfermedades de Trabajo, derivado del diseño de las instalaciones, maquinaria, equipo, herramientas o puesto de trabajo;

**XVII. Factores de Riesgo Psicosocial:** Aquéllos 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 laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral, por el trabajo desarrollado;

**XXVI. Riesgo Grave:** Aquél que puede comprometer la vida, integridad física o salud de los trabajadores o producir daños a las instalaciones del Centro de Trabajo, al no observar los requisitos y condiciones de seguridad correspondientes;

**XXVIII. Seguridad y Salud en el Trabajo:** Todos aquellos aspectos relacionados con la prevención de Accidentes y Enfermedades de Trabajo, y que están referidos en otros ordenamientos a materias tales como: seguridad e higiene; seguridad e higiene industrial; seguridad y salud; seguridad, salud y medio ambiente de trabajo; seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo;

**XXXV. Violencia Laboral:** Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud.

Es preciso indicar que del texto de este reglamento no se desprende ni el concepto ni la definición de salud mental, pero sí de riesgos psicosociales en el trabajo. Inclusive, se confunde el concepto de violencia laboral, porque bajo nuestra perspectiva, éste incluye por antonomasia las vejaciones físicas.

Lo anterior es así porque no todos los riesgos tienen que ver con una cuestión ergonómica, es decir, influyen diversos factores, entre ellos los organizacionales, pero también, los emocionales o psicológicos que afectan directamente la salud mental de las personas.

De acuerdo al artículo 4° del reglamento en estudio, corresponderá su aplicación a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quien se auxiliará por las Autoridades Laborales de las entidades federativas, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local e inclusive le corresponderá la interpretación para efectos administrativos de este Reglamento y de las Normas que de él emanen.

Precisamente en el artículo 10 se establece la facultad de la Secretaría del Trabajo y Previsión para crear Normas de conformidad con la Ley Federal sobre Metrología y Normalización y su reglamento, la Ley Federal del trabajo y el Reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo con el propósito de establecer disposiciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que eviten: I. Riesgos que pongan en peligro la vida, integridad física o salud de los trabajadores, y II. Cambios adversos y sustanciales en el ambiente laboral, que afecten o puedan afectar la seguridad o salud de los trabajadores o provocar daños a las instalaciones, maquinaria, equipos y materiales del Centro de Trabajo.

Por su parte, los accidentes de trabajo se encuentran regulados en el título quinto, capítulo I del Reglamento en comento donde se señala que las tablas de Enfermedades de Trabajo y de valuación de las incapacidades permanentes serán objeto de investigación y estudio, a efecto de incorporar: I. Las enfermedades, existentes o nuevas, que se sustenten por su relación con el trabajo y la afectación a la salud del trabajador; II. Los trabajadores que se determine se encuentran también expuestos por el tipo de actividad y la afectación a su salud; III. Los

elementos clínicos y de laboratorio más recientes para la elaboración del diagnóstico y la evaluación de las Enfermedades de Trabajo, y **IV**. Los avances metodológicos para la valuación de la capacidad residual de los trabajadores en función de su calidad de vida y aptitud para el trabajo. Para su investigación y estudio, habrán de constituirse grupos de trabajo, dependientes de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la participación de expertos, entre especialistas clínicos y de medicina del trabajo, académicos e investigadores, así como de peritos médicos dictaminadores de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Cabe precisar que la última sesión ordinaria de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo tuvo verificativo el 04 de julio de 2017, sin embargo, el acta respectiva aún continúa en proceso de elaboración.

Por último, para la vigilancia en el cumplimiento del reglamento en estudio, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tendrá a su cargo la inspección y vigilancia del cumplimiento de las disposiciones en materia de Seguridad y Salud en el trabajo y dentro del título noveno de dicho reglamento se establecen las sanciones administrativas para el caso de incumplimiento que van de los 50 a los 5000 días de salario mínimo por concepto de multa a los infractores.

Bajo nuestra perspectiva, este reglamento es insuficiente para garantizar el derecho a la salud mental de las personas y regular de forma específica los riesgos psicosociales en el trabajo, pues aún y cuando se define lo que debe entender por éstos, no existe una reglamentación sobre cuáles son los tipos de riesgos psicosociales, sus características, sus síntomas y las consecuencias que originan en la salud de las personas.

#### **4.3.3 LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA LEY DEL SEGURO SOCIAL**

La Ley del Seguro Social en México es de observancia general en toda la República, en la forma y términos que la misma establece, sus disposiciones son de orden público y de interés social. Así mismo, dentro de su capítulo III denominado seguro de riesgos de trabajo dispone que Riesgos de trabajo son los accidentes y

enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. Así mismo, determina que se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste. También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de éste a aquél.

Respecto a la Enfermedad de trabajo, al igual que la Ley Federal del Trabajo, dispone que es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, aquéllas enunciadas en la tabla ya transcrita en el presente capítulo.

Es importante señalar que la Ley del Seguro Social establece un listado de excepciones de riesgos de trabajo, indicando en el artículo 46 que no se considerará riesgos: I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez; II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción suscrita por médico titulado y que el trabajador hubiera exhibido y hecho del conocimiento del patrón lo anterior; III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una incapacidad o lesión por sí o de acuerdo con otra persona; IV. Si la incapacidad o siniestro es el resultado de alguna riña o intento de suicidio, y V. Si el siniestro es resultado de un delito intencional del que fuere responsable el trabajador asegurado.

Por último y de acuerdo al artículo 55 de la Ley del Seguro Social, los riesgos de trabajo pueden producir: I. Incapacidad temporal; II. Incapacidad permanente parcial; III. Incapacidad permanente total, y IV. Muerte. En caso de que el trabajador no esté de acuerdo con la calificación del riesgo puede optar por el recurso de inconformidad o en su caso demandar ante la Junta de Conciliación y arbitraje. Sin embargo, entre tanto se tramita el recurso o el juicio respectivo, el Instituto otorgará



al trabajador asegurado o a sus beneficiarios legales las prestaciones a que tuvieran derecho en los seguros de enfermedades y maternidad o invalidez y vida.

El seguro de enfermedades de conformidad con el contenido del artículo 84 de la Ley del Seguro Social, incluye a: I. El asegurado; II. El pensionado por: a) Incapacidad permanente total o parcial; b) Invalidez; c) Cesantía en edad avanzada y vejez, y d) Viudez, orfandad o ascendencia; III. La esposa o concubina o el esposo o concubino; IV. La esposa del pensionado en los términos de los incisos a), b) y c) de la fracción II, a falta de esposa, la concubina si se reúnen los requisitos de la fracción III, esposo o concubino; V. Los hijos menores de dieciséis años del asegurado y de los pensionados, en los términos consignados en las fracciones anteriores; VI. Los hijos del asegurado cuando no puedan mantenerse por su propio trabajo debido a una enfermedad crónica o discapacidad por deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, hasta en tanto no desaparezca la incapacidad que padecen o hasta la edad de veinticinco años cuando realicen estudios en planteles del sistema educativo nacional; los hijos mayores de dieciséis años de los pensionados por invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez, que se encuentren disfrutando de asignaciones familiares, así como los de los pensionados por incapacidad permanente, en los mismos casos y condiciones establecidos en el artículo 136; VIII. El padre y la madre del asegurado que vivan en el hogar de éste, y IX. El padre y la madre del pensionado en los términos de los incisos a), b) y c) de la fracción II, si reúnen el requisito de convivencia señalado en la fracción VIII.

Cabe precisar que en el caso de las fracciones III a X arriba mencionadas, las personas tendrán derecho a las prestaciones respectivas si reúnen además los requisitos siguientes: a) Que dependan económicamente del asegurado o pensionado, y b) Que el asegurado tenga derecho a las prestaciones consignadas en el artículo 91 de la Ley del seguro social, es decir, prestaciones en especie.

Ahora bien, el asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en especie: I. Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica; II. Servicio de hospitalización; III. Aparatos de prótesis y ortopedia, y IV.

Rehabilitación de conformidad con el contenido del artículo 56 de la Ley del Seguro Social. Por otra parte, y de conformidad con el artículo 58 del mismo ordenamiento legal el asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en dinero:

I. Si lo incapacita para trabajar recibirá mientras dure la inhabilitación, el cien por ciento del salario en que estuviere cotizando en el momento de ocurrir el riesgo. El goce de este subsidio se otorgará al asegurado entre tanto no se declare que se encuentra capacitado para trabajar, o bien se declare la incapacidad permanente parcial o total, lo cual deberá realizarse dentro del término de cincuenta y dos semanas que dure la atención médica como consecuencia del accidente, sin perjuicio de que una vez determinada la incapacidad que corresponda, continúe su atención o rehabilitación durante dos años, tiempo en el cual el Instituto Mexicano del Seguro Social podrá ordenar la revisión de la incapacidad.

II. Al declararse la incapacidad permanente total del asegurado, éste recibirá una pensión mensual definitiva equivalente al setenta por ciento del salario en que estuviere cotizando en el momento de ocurrir el riesgo. En el caso de enfermedades de trabajo, se calculará con el promedio del salario base de cotización de las cincuenta y dos últimas semanas o las que tuviere si su aseguramiento fuese por un tiempo menor para determinar el monto de la pensión. Igualmente, el incapacitado deberá contratar un seguro de sobrevivencia para el caso de su fallecimiento, que otorgue a sus beneficiarios las pensiones y demás prestaciones económicas a que tengan derecho en los términos de la propia Ley. La pensión, el seguro de sobrevivencia y las prestaciones económicas a que se refiere el párrafo anterior se otorgarán por la institución de seguros que elija el trabajador. Para contratar los seguros de renta vitalicia y sobrevivencia el Instituto calculará el monto constitutivo necesario para su contratación. Al monto constitutivo se le restará el saldo acumulado en la cuenta individual del trabajador y la diferencia positiva será la suma asegurada, que deberá pagar el Instituto a la institución de seguros elegida por el trabajador para la

contratación de los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia. El seguro de sobrevivencia cubrirá, en caso de fallecimiento del pensionado a consecuencia del riesgo de trabajo, la pensión y demás prestaciones económicas a que se refiere este capítulo, a sus beneficiarios; si al momento de producirse el riesgo de trabajo, el asegurado hubiere cotizado cuando menos ciento cincuenta semanas, el seguro de sobrevivencia también cubrirá el fallecimiento de éste por causas distintas a riesgos de trabajo o enfermedades profesionales. Cuando el trabajador tenga una cantidad acumulada en su cuenta individual que sea mayor al necesario para integrar el monto constitutivo para contratar una renta vitalicia que sea superior a la pensión a que tenga derecho, en los términos de este capítulo, así como para contratar el seguro de sobrevivencia podrá optar por: a) Retirar la suma excedente en una sola exhibición de su cuenta individual; b) Contratar una renta vitalicia por una cuantía mayor; o c) Aplicar el excedente a un pago de sobreprima para incrementar los beneficios del seguro de sobrevivencia. Los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia se sujetarán a lo dispuesto en el artículo 159 fracciones IV y VI de la propia Ley; III. Si la incapacidad declarada es permanente parcial, superior al cincuenta por ciento, el asegurado recibirá una pensión que será otorgada por la institución de seguros que elija en los términos de la fracción anterior. El monto de la pensión se calculará conforme a la tabla de valuación de incapacidad contenida en la Ley Federal de Trabajo, tomando como base el monto de la pensión que correspondería a la incapacidad permanente total. El tanto por ciento de la incapacidad se fijará entre el máximo y el mínimo establecidos en dicha tabla teniendo en cuenta la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad, si ésta es absoluta para el ejercicio de su profesión aun cuando quede habilitado para dedicarse a otra, o que simplemente hayan disminuido sus aptitudes para el desempeño de la misma o para ejercer actividades remuneradas semejantes a su profesión u oficio. Si la valuación definitiva de la incapacidad fuese de hasta el veinticinco por ciento, se pagará al asegurado, en sustitución de la pensión,

una indemnización global equivalente a cinco anualidades de la pensión que le hubiese correspondido. Dicha indemnización será optativa para el trabajador cuando la valuación definitiva de la incapacidad exceda de veinticinco por ciento sin rebasar el cincuenta por ciento, y IV. El Instituto otorgará a los pensionados por incapacidad permanente total y parcial con un mínimo de más del cincuenta por ciento de incapacidad, un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que perciban.

Tal y como se desprende de los artículos citados, la Ley del Seguro Social no establece disposiciones en materia de salud mental y tampoco en materia de riesgos psicosociales. Sin embargo, bajo nuestra óptica debería regularse dentro de dicha normatividad el Derecho Humano a la Salud mental que primeramente tendría que estar contemplado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Lo anterior a efecto de establecer la atención personalizada que los trabajadores víctimas de riesgos psicosociales en el trabajo deberían tener.

#### **4.3.4 LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA LEY GENERAL DE SALUD**

La Ley General de Salud 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.

De acuerdo al artículo 2 de la Ley materia del presente análisis el derecho a la protección de la salud, tiene entre otras finalidades, la salud mental. Así mismo y de conformidad con el artículo 27 de la ley referida, para los efectos del derecho a la protección de la salud, se consideran servicios básicos de salud los referentes a la salud mental de las personas.

Por su parte, en el capítulo VII de la Ley General de Salud denominado “Salud mental” el legislador estipuló que 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.

Por desgracia, es común que al hablar de salud mental se tenga un pensamiento errado respecto de las personas que pueden tener un trastorno que no les permita encontrarse en un estado de bienestar cognitivo, afectivo o conductual. Sin embargo, la realidad es que una neurosis puede considerarse un trastorno mental y de acuerdo con los psicólogos existen neurosis depresivas, neurosis hipocondriacas, neurosis obsesivo compulsivas, neurosis de angustia o neurosis de histeria.

En efecto, vivimos en un mundo globalizado donde la rapidez y la poca tolerancia son factores comunes provocados -en la mayoría de los casos- por el estrés o por el trabajo. De esta manera cuando el legislador regula a la Salud Mental hace referencia a enfermedades patológicas que requieren tratamientos psiquiátricos, pero se olvida de las enfermedades más comunes del siglo XXI, es decir, las cotidianas, las que requieren de atención psicológica pero que de igual manera vulneran la salud mental de las personas.

Lo anterior queda evidenciado en el artículo 74 bis de la Ley General de Salud, donde se enuncian los derechos de las personas con trastornos mentales y del comportamiento. Y aunque la fracción I de dicho ordenamiento establece que uno de los derechos es contar mejor atención disponible en materia de salud mental y acorde con sus antecedentes culturales, lo que incluye el trato sin discriminación y con respeto a la dignidad de la persona, en establecimientos de la red del Sistema Nacional de Salud, la pregunta sería si un trabajador podría hacer efectivo este derecho al considerar que su actividad laboral le ha provocado una enfermedad de carácter psicológica.

Inclusive el propio artículo 74 de la misma Ley General de Salud, establece que la atención de los trastornos mentales y del comportamiento comprende:

- I. La atención de personas con trastornos mentales y del comportamiento, la evaluación diagnóstica integral y tratamientos integrales, y la rehabilitación psiquiátrica de enfermos mentales crónicos, deficientes mentales, alcohólicos y personas que usen habitualmente estupefacientes o sustancias psicotrópicas;
- II. La organización, operación y supervisión de establecimientos dedicados al estudio, tratamiento y rehabilitación de personas con trastornos mentales y del comportamiento, y
- III. La reintegración de la persona con trastornos mentales y del comportamiento a su familia y comunidad, mediante la creación de programas sociales y asistenciales como residencias y talleres protegidos, en coordinación con otros sectores, para la debida atención de estos pacientes.

De conformidad con el artículo 77 bis 1 Todos los mexicanos tienen derecho a ser incorporados al Sistema de Protección Social en Salud de conformidad con el artículo cuarto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sin importar su condición social. La protección social en salud es un mecanismo por el cual el Estado garantizará el acceso efectivo, oportuno, de calidad, sin desembolso al momento de utilización y sin discriminación a los servicios médico-quirúrgicos, farmacéuticos y hospitalarios que satisfagan de manera integral las necesidades de salud, mediante la combinación de intervenciones de promoción de la salud, prevención, diagnóstico, tratamiento y de rehabilitación, seleccionadas en forma prioritaria según criterios de seguridad, eficacia, costo, efectividad, adherencia a normas éticas profesionales y aceptabilidad social. Como mínimo se deberán contemplar los servicios de consulta externa en el primer nivel de atención, así como de consulta externa y hospitalización para las especialidades básicas de: medicina interna, cirugía general, ginecoobstetricia, pediatría y geriatría, en el segundo nivel de atención.

Se entiende por Sistema de Protección Social en Salud las acciones que en esta materia provean la Secretaría de Salud y los Regímenes Estatales de Protección Social en Salud entendiéndose por éstos, a las estructuras administrativas que provean dichas acciones, que dependan o sean coordinadas por la encargada de conducir la política en materia de salud en las entidades federativas. La Secretaría de Salud coordinará las acciones de protección social en salud, que lleven a cabo los Regímenes Estatales de Protección Social en Salud en sus respectivas jurisdicciones, los cuales contarán con la participación subsidiaria y coordinada de la Federación.

Como puede observarse, esta Ley aún y cuando regula la Salud Mental lo hace de forma deficiente, sin que exista una delimitación entre los diferentes tipos de enfermedades psicológicas y psiquiátricas. Así mismo, se trata de una norma desactualizada que no está ajustada a la realidad de un mundo globalizado donde las relaciones laborales han cambiado y provocado que cada vez tengan más presencia enfermedades que transgredan la salud mental de las personas. La norma que se analiza debe ser ajustada a la realidad social que impera hoy en día en aras de garantizar de forma efectiva el derecho de protección a la salud, específicamente a la salud mental.

#### **4.4 HACIA UNA DEBIDA REGULACIÓN DE LOS RIESGOS DE TRABAJO PSICOSOCIALES**

Una vez identificadas las deficiencias en la regulación de los riesgos psicosociales en el marco jurídico mexicano, consideramos que la propuesta de esta investigación debe erigirse sobre dos pilares teóricos los cuales se desarrollarán de manera particularizada para su mejor comprensión. El primer sustento de nuestra propuesta, está basado en la presunción en favor del trabajador en caso de riesgos psicosociales en el trabajo, mientras que el segundo sustento está basado en la prevención de los riesgos en las relaciones laborales.

Es preciso señalar que en el capítulo segundo la presente investigación se detallaron los medios de prueba aplicables a los riesgos de trabajo, así como la

interpretación de la Suprema Corte de Justicia en México en materia de pruebas, sin embargo, dentro del presente capítulo lo que se pretende es fijar una postura respecto de las pruebas que el legislador debe contemplar en las normas secundarias a efecto de acreditar la existencia de riesgos psicosociales en el trabajo.

Por otra parte, respecto a la prevención de riesgos y tomando en consideración que dentro del marco jurídico mexicano se contemplan diversas formas de prevención de riesgos, sin embargo, las mismas no se aplican en la práctica, analizaremos primeramente las normas aplicables al caso a efecto de establecer nuestra postura respecto a este tema.

Ahora bien, una vez desarrollados los ejes temáticos sobre los cuales se erige nuestra propuesta, se incluirá como anexo la propuesta integral de reforma, sin embargo, se pretende que dentro del presente capítulo el lector encuentre la justificación expresa de la propuesta que planteamos.

#### **4.4.1 LA PRESUNCION LEGAL EN FAVOR DEL TRABAJADOR FRENTE A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO**

Como ya se ha mencionado, en México la regulación en materia de riesgos psicosociales es escasa y en términos generales no proviene de la norma sino de los criterios emitidos por nuestro máximo tribunal en el país. De esta manera, cuando la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió el ya comentado amparo directo 47/2013 y emite los tres criterios que también ya fueron mencionados en el apartado respectivo, determina las acciones que las personas que consideren sufrir un riesgo psicosocial, pueden ejercitar.

En efecto, la Corte señala en la tesis de jurisprudencia bajo el rubro ACOSO LABORAL (MOBBING). LA PERSONA ACOSADA CUENTA CON DIVERSAS VIAS PARA HACER EFECTIVOS SUS DERECHOS, SEGÚN LA PRETENSIÓN QUE FORMULE, lo siguiente:



[...] Así, por ejemplo, si pretende la rescisión del contrato por causas imputables al empleador -sustentadas en el acoso laboral (mobbing)- ese reclamo debe verificarse en la vía laboral; si, por otro lado, sufre una agresión que pueda considerarse como delito, tendrá la penal para lograr que el Estado indague sobre la responsabilidad y, en su caso, sancione a sus agresores; asimismo, podrá incoar la vía administrativa si pretende, por ejemplo, que se sancione al servidor público que incurrió en el acto ilícito, o la civil, si demanda una indemnización por los daños sufridos por esa conducta; de ahí que cada uno de esos procedimientos dará lugar a una distribución de cargas probatorias distintas, según la normativa sustantiva y procesal aplicable al caso específico, a la que el actor deberá sujetarse una vez que opte por alguna de ellas.<sup>270</sup>

Siguiendo los lineamientos establecidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, analizaremos primeramente la posibilidad jurídica de una víctima por riesgo psicosocial, para demandar en la vía laboral la rescisión del contrato.

De conformidad con el contenido del artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador o el patrón podrá rescindir el contrato en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad. Ahora bien, el artículo 51 del mismo ordenamiento legal señala las causas de rescisión del contrato sin responsabilidad para el trabajador y consideramos que tienen aplicabilidad al presente asunto las siguientes fracciones:

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

---

<sup>270</sup> Semanario Judicial de la federación, Tesis: 1a. CCL/2014, décima época, libro 8, tomo I, julio 2014, p. 138

Bajo esa tesitura, si un trabajador desea demandar a un patrón la rescisión del contrato sin causa que lo incrimine y por la existencia de un riesgo psicosocial, consideramos que las tres hipótesis legales descritas pueden ser aplicables.

Ahora bien, en el capítulo segundo de esta investigación ya hemos manifestado nuestra postura respecto a la prevalencia del sistema tasado de valoración de las pruebas, de ahí entonces que en el juicio de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón debe considerarse la presunción legal en favor del trabajador. Esto encuentra sustento en el contenido del artículo 685 de la Ley Federal del trabajo, el cual establece que el procedimiento laboral será público, gratuito e inmediato. Así mismo establece que las autoridades laborales tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso y que cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la autoridad, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta.

Lo anterior otorga la pauta de resolver cualquier conflicto técnico o procesal que pudiera impedir el reconocimiento de los derechos de la clase trabajadora y por ello, se considera que dichos dispositivos interpretados teleológicamente conceden la facultad de que en dicho juicio no solo se dilucide la rescisión del contrato sino también la existencia o inexistencia de riesgos psicosociales en el trabajo cuando sea éste el motivo que dio origen a la demanda, así como las prestaciones que debe cubrir el patrón en favor del trabajador víctima, en caso de resultar culpable o inclusive a sus beneficiarios en el caso del *karoshi*.

De igual forma, en el juicio de rescisión laboral sin responsabilidad para el trabajador, la autoridad en todo momento debe aplicar el contenido del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone que la Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de

conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

Dado lo anterior, consideramos que la víctima en juicio de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador, debe tener la presunción a su favor primeramente de la existencia de un riesgo psicosocial en el trabajo, pero además del nexo causal que une al padecimiento con la relación de trabajo. Lo anterior ya ha sido materia de estudio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación quien ha establecido diversos criterios en este sentido, sin embargo, la presunción a favor del trabajador debe estar contenida en la norma y no así en la interpretación de la Corte.

Primeramente, citaremos el criterio de jurisprudencia número 4a./J. 1/93, emitida por la extinta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que aparece publicada en la página 11 del tomo 62, febrero de 1993, Octava Época de la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, que establece:

ENFERMEDAD DE TRABAJO. RECONOCIDA COMO TAL LA SORDERA TOTAL O PARCIAL (HIPOACUSIA), POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y EL CONTRATO COLECTIVO DE PETRÓLEOS MEXICANOS, CORRESPONDE AL PATRÓN LA CARGA DE PROBAR EN CONTRA DE LA PRESUNCIÓN GENERADA EN BENEFICIO DEL TRABAJADOR. Si un trabajador de Petróleos Mexicanos sufre de sordera total o parcial (hipoacusia), existe en su favor la presunción de que tal padecimiento fue contraído con motivo o como resultado del desempeño de su trabajo y, por tanto, que se trata de la enfermedad profesional a que se refieren tanto el artículo 513, índice 156 de la Ley Federal del Trabajo, como la cláusula 125 del contrato colectivo celebrado entre Petróleos Mexicanos y su sindicato (113 del último pacto), cuando ha laborado en estaciones compresoras, calderas, plataformas marinas de perforación, equipo de perforación y reparación de pozos, o bien si ha estado expuesto a ruidos o trepidaciones, con motivo de su trabajo. Por tanto, corresponde al patrón la carga probatoria para desvirtuar la presunción correspondiente, al tenor de los artículos 830, 831, 832 y 833 de la citada ley, cuando alega que tal padecimiento se originó por causas

diversas o ajenas al trabajo, no obstante que el trabajador ha laborado en puestos o con equipos como los que se mencionan.

Entendemos que pueda ser un poco discutible el hecho de otorgarle al trabajador la presunción legal de la existencia de un riesgo psicosocial en el trabajo y además el nexo causal entre éste y un padecimiento, sin embargo, esto tiene su origen en la obligación que el patrón tiene de resguardar los documentos que acrediten las condiciones de trabajo en términos de los artículos 24 y 25 de la Ley Federal del Trabajo en relación directa con los artículos 784, 804 y 805 del mismo ordenamiento legal.

Lo anterior se fundamenta en la tesis número 2a. LX/2002, sostenida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que aparece publicada en la página 300 del Tomo XV, mayo de 2002, Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, que a continuación se transcribe:

CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SUS CARACTERÍSTICAS. Del análisis sistemático de lo dispuesto en los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que la carga de la prueba en materia laboral tiene características propias, toda vez que su objeto es garantizar la igualdad procesal del trabajador frente al patrón en el juicio, para lo cual se impone a los empleadores, en mayor medida, la obligación de acreditar los hechos en litigio, para eximir al trabajador de probar los que son base de su acción en aquellos casos en los cuales, por otros medios, a juicio del tribunal, se puede llegar al conocimiento de tales hechos. Lo anterior se traduce en que, la carga de la prueba corresponde a la parte que, de acuerdo con las leyes aplicables, tiene la obligación de conservar determinados documentos vinculados con las condiciones de la relación laboral, tales como antigüedad del empleado, duración de la jornada de trabajo, monto y pago del salario, entre otros, con el apercibimiento de que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador; además, la obligación de aportar probanzas no sólo corresponde al patrón, sino a cualquier autoridad o persona ajena al juicio laboral que tenga en su poder documentos

relacionados con los hechos controvertidos que puedan contribuir a esclarecerlos, según lo dispone el artículo 783 de la ley invocada.

Por lo anterior, nos permitimos insistir en que la presunción legal de conformidad con el contenido del artículo 831 de la Ley Federal del Trabajo, requiere ser expresa y, por tanto, es necesario que esté contenida en un dispositivo legal y sobre todo ser específica en relación a la acreditación de riesgos psicosociales en el trabajo. Debe insistirse, además, que dicha presunción debe operar en favor del trabajador, pero, siempre y cuando los síntomas de la enfermedad tengan relación directa con la actividad que el trabajador desarrollaba en su fuente de trabajo y en el entendido que el patrón puede desvirtuar esta presunción a través de los medios probatorios que considere pertinentes.

Pese a lo anterior, es preciso señalar que tal y como ya se dijo la autoridad laboral puede ordenar el desahogo de cualquier medio de prueba para acreditar la procedencia o no de un juicio, sin embargo, esto no impide que el trabajador pueda ofrecer diversos medios de prueba que, administrados con la presunción a su favor, le otorguen mayores elementos de prueba a la autoridad que resuelve, como por ejemplo pruebas periciales en materia médica, de psicología e inclusive de trabajo social.

Cabe precisar que, actualmente, el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología en México ha desarrollado un trabajo de investigación sobre las autopsias psicológicas para tender el suicidio. En efecto, Especialistas del cuerpo académico de Procesos Psicosociales y Salud de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Coahuila investigan el fenómeno del suicidio, utilizando el instrumento de autopsia psicológica.

Las autopsias psicológicas son un instrumento que se utiliza para recabar datos y reconstruir las características personales, sociales, familiares y sintomatológicas de una persona que cometió suicidio y ya no existe forma de obtener esa información de manera directa.<sup>271</sup>

---

<sup>271</sup> Sánchez Banda Felipe, “*Autopsias psicológicas para entender el suicidio*”, CONACYT Agencia Informativa, 06 de abril de 2018, disponible en

En razón de lo anterior, consideramos que el trabajador puede administrar a la presunción legal que le asiste, medios de prueba como las periciales en materia médica, de psicología y de trabajo social a efecto de acreditar la existencia de riesgos psicosociales en el trabajo y la relación entre estos y sus padecimientos físicos y en caso de que no lo hiciera la autoridad laboral, en uso de las facultades que la Ley le otorga, puede ordenar el desahogo de los medios de prueba que considere pertinentes.

#### **4.4.2 MÉTODO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES FPSICO**

La evaluación de riesgos psicosociales hace referencia al proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.<sup>272</sup>

La evaluación de los riesgos conlleva la identificación de los mismo en las fuentes de empleo. Esto es así porque no todos los riesgos psicosociales pueden o deben estar presentes en todas las fuentes de empleo. La realidad es que en mucho dependerá el giro de la empresa, el contexto sociocultural en que se desarrolle la misma, la cantidad de empleados, las políticas internas de la empresa y el involucramiento entre patrón y trabajador.

Debido a lo anterior, primeramente, debe estudiarse de manera específica la empresa donde se analizará si existen situaciones de riesgo psicosocial y de esa manera poder determinar qué tipos de riesgos existen. Una vez hecho lo anterior, entonces si podrá pensarse en una política de prevención de riesgos. Sin embargo, para poder determinar la existencia o no de estos factores, diversos organismos internacionales y nacionales, específicamente en el continente europeo, han

---

<http://conacytprensa.mx/index.php/ciencia/salud/20734-autopsias-psicologicas-entender-suicidio> fecha de consulta 07 de abril de 2018.

<sup>272</sup> Reglamento de los Servicios de Prevención de España

diseñados métodos específicos para allegarse de información clave que les permite identificar riesgos.

El método F-Psico significa método de evaluación de factores psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo de España y consta de 44 preguntas, algunas de ellas múltiples, de forma que el número de ítems asciende a 89. Está diseñado para ser administrado de manera informatizada, pudiendo también ser aplicado en papel. Ofrece información sobre 9 factores:

- a) Tiempo de trabajo (TT)
- b) Autonomía (AU)
- c) Carga de trabajo (CT)
- d) Demandas psicológicas (DP)
- e) Variedad/contenido (VC)
- f) Participación/Supervisión (PS)
- g) Interés por el trabajador/Compensación (ITC)
- h) Desempeño de rol (DR)
- i) Relaciones y apoyo social (RAS)

Se trata de una serie de preguntas que se le realizan a una muestra de la población laboral. El método incluye un apartado en el que se describe el proceso de evaluación e intervención de los factores psicosociales, en el que se detallan las fases que deben seguirse para una correcta evaluación. Asimismo, contiene un apartado: "Propuestas de mejora", en el que se describen algunas recomendaciones generales de intervención, a modo de ayuda para la toma de decisiones sobre las acciones de mejora que deberán tomarse a partir de los resultados obtenidos.

Además de lo anterior, dicho método presenta los resultados en dos diferentes formatos; por un lado, se ofrecen las probabilidades de riesgo junto con la media aritmética del colectivo analizado para cada uno de los factores (Perfil Valorativo) y, por otro, se ofrece el porcentaje de contestación de cada opción de respuesta de cada pregunta (Informe) por parte del colectivo analizado.

El informe ofrece una información detallada de cómo se posicionan los trabajadores de la muestra elegida ante cada pregunta, permitiendo conocer el porcentaje de elección de cada opción de respuesta, lo cual proporciona datos acerca de aspectos concretos relativos a cada factor. Esta información puede ayudar a orientar las acciones particulares que se han de emprender para la mejora de un determinado factor. A fin de evitar la ausencia de respuesta, el programa informático ha sido diseñado de manera que es preciso contestar a todas las preguntas para que los datos sean archivados.

Bajo nuestra perspectiva, este método es bastante amplio ya que, en elementos como la autonomía, las preguntas están enfocadas a conocer las posibilidades del trabajador para resolver sus conflictos personales y atender los laborales así mismo, también puede obtenerse información respecto a la autonomía en la toma de decisiones laborales. Por otra parte, puede conocerse también el grado de exigencia intelectual que el trabajo requiere, así como el grado de exigencia emocional.

#### **4.4.3 PREVENCIÓN EN MATERIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO**

Podría considerarse que al no existir una regulación específica en materia de riesgos psicosociales en el trabajo difícilmente se contemplaría su prevención. Sin embargo, en México algunas de las normas analizadas en el presente capítulo si contemplan la prevención de riesgos en general. Por ejemplo, la Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 475 Bis que el patrón es responsable de la seguridad e higiene y de la prevención de los riesgos en el trabajo, conforme a las disposiciones de esa Ley, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas aplicables. Así mismo, dispone que es obligación de los trabajadores observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que establecen los reglamentos y las normas oficiales mexicanas expedidas por las autoridades competentes, así como las que indiquen los patrones para la prevención de riesgos de trabajo.



Por otra parte, en el artículo 511 de la Ley federal del trabajo se establece que los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes: I. Vigilar el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre prevención de los riesgos de trabajo y seguridad de la vida y salud de los trabajadores; II. Hacer constar en actas especiales las violaciones que descubran; y III. Colaborar con los trabajadores y el patrón en la difusión de las normas sobre prevención de riesgos, higiene y salubridad.

La Ley del Seguro Social en su artículo 80 establece que el Instituto Mexicano del Seguro Social está facultado para proporcionar servicios de carácter preventivo, individualmente o a través de procedimientos de alcance general, con el objeto de evitar la realización de riesgos de trabajo entre la población asegurada. En especial, el Instituto establecerá programas para promover y apoyar la aplicación de acciones preventivas de riesgos de trabajo en las empresas de hasta cien trabajadores.

Por otra parte, en el artículo 81 de la Ley del Seguro Social el legislador estableció que el Instituto Mexicano del Seguro Social se coordinará con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, de las entidades federativas y concertará, en igual forma, con la representación de las organizaciones de los sectores social y privado, con el objeto de realizar programas para la prevención de los accidentes y las enfermedades de trabajo y llevará a cabo las investigaciones que estime convenientes sobre riesgos de trabajo y sugerirá a los patrones las técnicas y prácticas convenientes a efecto de prevenir la realización de dichos riesgos.

Del artículo 83 de la Ley del Seguro Social se desprende que los patrones deben cooperar con el Instituto en la prevención de los riesgos de trabajo, en los términos siguientes:

- I. Facilitarle la realización de estudios e investigaciones;
- II. Proporcionarle datos e informes para la elaboración de estadísticas sobre riesgos de trabajo, y

- III. Colaborar en el ámbito de sus empresas a la adopción y difusión de las normas sobre prevención de riesgos de trabajo.

Otra de las Leyes que contempla la prevención, pero en materia de trastornos mentales es la Ley General de Salud al disponer en el artículo 72 que 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.

Bajo nuestra perspectiva, la regulación existente en materia de prevención necesita un aliciente no solo para que la práctica sea ejecutada sino también para que la prevención sea una constante en las empresas. Por ello, consideramos que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social debe tener la obligación expresa de proponer a las empresas políticas internas de prevención de riesgos de trabajo. Sin embargo, las empresas deberán asumir, de manera expresa, la responsabilidad ante un eventual riesgo de trabajo cuando no haya seguido la recomendación realizada por la Secretaría respectiva.

Con lo anterior se pretende que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tenga especial injerencia en evitar que los riesgos psicosociales tengan presencia en las relaciones de trabajo. Así mismo, se pretende que las empresas asuman la obligación de aceptar las recomendaciones emitidas por la autoridad administrativa y de esta manera fomentar la prevención de riesgos.

## CONCLUSIONES

1. La Psicología de la Salud Ocupacional al igual que el Derecho, consideran que los riesgos psicosociales son producto de las relaciones laborales. Estos riesgos dañan la salud mental de los trabajadores la cual se diferencia de la higiene mental en que, esta última se refiere a la prevención de enfermedades mientras que la primera, bajo nuestra perspectiva, es el conjunto de emociones, estilo de vida y condiciones de trabajo que le permiten a las personas sentirse emocional y físicamente tranquilas y que les permite tener una vida digna.
2. Los Derechos Humanos o Fundamentales son parte esencial del garantismo social, entendiéndose por tal las técnicas o medios jurídicos a través de los cuales el Estado asegura la efectividad de aquéllos. A través del establecimiento de figuras jurídicas como el juicio de amparo, en México se busca proteger los derechos esenciales de las personas. Estos mecanismos de Derecho pretenden proteger a los ciudadanos de posibles arbitrariedades ocasionadas por las autoridades, su finalidad última es precisamente el apago al sistema de Derechos Humanos universales.
3. La teoría del neoconstitucionalismo social le otorga al ordenamiento jurídico superior del Estado las bases para el establecimiento de los Derechos Fundamentales de las personas, pues se privilegian las prerrogativas de las éstas por encima de las cuestiones formales. La norma suprema debe ser interpretada *a priori* respecto de las normas secundarias y deben incluso prevalecer los principios respecto de las reglas. De estos principios resaltan el principio *pro homine*, de convencionalidad de la norma y de ponderación de derechos a través de los cuales debe interpretarse la norma en beneficio de los sectores vulnerables y dentro de los cuales se encuentran los trabajadores.
4. Como parte del control de constitucionalidad, los derechos sociales en el nuevo orden constitucional quedan amparados a la luz del principio *pro personae*, la interpretación conforme y el principio de convencionalidad de la norma. Lo anterior permite que, las personas puedan solicitar el respeto de dichos derechos sin necesidad de hacer efectiva una garantía constitucional, pues la Supremacía legal permite solicitar el respeto de dicho Derecho a cualquier autoridad sin que importe su orden jerárquico. Lo anterior es la evolución del neoconstitucionalismo social en México.
5. El principio *pro personae* como característica esencial del neoconstitucionalismo social no es aplicado en México en materia de riesgos psicosociales en el trabajo, pero no por su falta de inclusión en el Orden Constitucional sino por la falta de difusión de su concepto y de sus alcances jurídicos. Inclusive, la Constitución Mexicana es pionera en la inclusión de los Derechos Sociales y ha tenido una evolución significativa, sin embargo, poco ha trascendido en materia de riesgos de trabajo dicha evolución, pues difícilmente las autoridades laborales y de seguridad social contemplan este principio en sus resoluciones y pocos son los trabajadores que, a través de sus abogados, solicitan el respeto de dicho principio.

6. El ejercicio de la ponderación de derechos, como parte del neoconstitucionalismo social, debe ejercerse siempre en beneficio de la clase trabajadora. Esto partiendo de la consideración que, el Estado debe garantizar que las personas cuenten con un trabajo digno, lo que se traduce en condiciones de trabajo que fomenten y garanticen la salud de los trabajadores quienes además, siempre estarán en desventaja respecto de la clase patronal, pues aún y cuando pudieran ser representados por sindicatos, la realidad social de México es muy clara en el sentido de que dichas asociaciones lejos de proteger los derechos laborales buscan enriquecerse a costa de los trabajadores.
7. La globalización ha traído consigo fenómenos laborales como la flexibilización en el trabajo. Esto a su vez ha provocado que riesgos posiblemente preexistentes aumentan en el trabajo, los cuales ocasionan un detrimento en la salud física y mental de los trabajadores. Estos fenómenos laborales son consecuencia de la implementación de las tecnologías de la información y la comunicación en las fuentes de empleo, así como el cambio en las condiciones del mismo.
8. La globalización es, bajo nuestra perspectiva, la interacción transnacional en materia económica, social y cultural entre Estados, que los obliga a la integración de normas consuetudinarias y jurídicas con la intención de generar beneficios comunes mientras que la seguridad social es el derecho humano a tener acceso a servicios de salud dignos y protección social a través de instituciones que salvaguarden la integridad física de las personas mediante la implementación de medidas estratégicas tendientes a proteger cualquier siniestro o riesgo social. Estos dos conceptos confluyen en virtud de los diversos Convenios Internacionales de los cuales México forma parte.
9. Siguiendo la postura establecida por el Observatorio Europeo de Riesgos consideramos pertinente clasificar los factores de riesgo emergentes del trabajo en físicos y psicológicos o psicosociales. Los factores de riesgo emergentes no son sinónimos de riesgos psicosociales, es decir, cuando un riesgo aparezca recientemente o bien su atenuación sea conforme a las condiciones actuales, entonces se considerará emergente. Sin embargo, es claro que aquéllos riesgos que no encuadren dentro de dicha hipótesis son riesgos preexistentes.
10. Son riesgos psicosociales en el trabajo el acoso laboral o *mobbing*, el acoso sexual en el trabajo, el acoso laboral gerencial o *bossing*, el estrés en el trabajo y tecnoestrés, el síndrome de desgaste profesional o *bornout*, el trastorno de estrés postraumático o *PTSD*, la adicción al trabajo o *wokaholic*, el suicidio a consecuencia del trabajo y el *karoshi*. Por su parte, los riesgos de trabajo físicos emergentes en el trabajo son la fibromialgia, el *whiplash*, el tinnitus, la obesidad y el síndrome de fatiga crónica.
11. En concordancia con la teoría del riesgo de Ulrich Beck consideramos que, actualmente la sociedad se ha individualizado de tal manera que los problemas sociales se reflejan directamente en el individuo, sin embargo, es importante que no se confunda el efecto que los cambios sociales pueda tener en las personas con la protección que el Estado debe garantizar respecto de esos cambios. Esto último, es el nuevo constitucionalismo social, las garantías de protección de los Derechos de las personas contenidas en el Ordenamiento Jurídico Superior.

12. La Psicología Organizacional es una ciencia coadyuvante en el Desarrollo de la teoría jurídica de los Riesgos Psicosociales a la que esta investigación contribuye. En efecto, las relaciones laborales han cambiado y por lo tanto existen nuevas formas de contratación, lo cual trae como consecuencia que la interacción entre empresarios y trabajadores sea diferente. A lo anterior, hay que agregar además los cambios en la sociedad, las múltiples ocupaciones, el uso de las nuevas tecnologías de la información e inclusive la intolerancia como consecuencia de nuestro ritmo de vida. Todos estos factores que influyen en las relaciones de trabajo deben ser estudiados por la psicología organizacional pues es claro que la consecuencia de todos estos cambios son los riesgos psicosociales, los cuales afectan la salud de las personas. Sin embargo, la regulación de dichos factores es una cuestión jurídica que atañe por ende únicamente al Derecho.
13. El riesgo en la teoría de la seguridad social ha tenido una evolución significativa pasando por diversas corrientes de estudio y de las que destacan la teoría de la culpa o subjetiva, teoría objetiva o del riesgo creado y teoría del riesgo social y la teoría del riesgo bajo la concepción de los Derechos Humanos. Consideramos que esta última teoría, en concordancia con los estudios del Dr. Ángel Guillermo Ruiz Moreno y la Dra. Patricia Kurczyn Villalobos, pretende beneficiar a las personas, regular el riesgo en aras de salvaguardar el interés de la persona, de los derechos que le son inherentes por el simple hecho de ser persona.
14. Bajo nuestra perspectiva, la teoría de la prueba en México debe ser reconducida en el ámbito del Derecho Social, esto con la intención de que el administrador de justicia pueda tener elementos suficientes de prueba que le permitan acreditar, inclusive de forma oficiosa, la existencia de riesgos de trabajo y las consecuencias que los mismos causaron en la salud del trabajador. Lo anterior en atención al sector vulnerable que las normas laborales y de seguridad social protegen. Sin que sea óbice para lo anterior que los trabajadores puedan estar representados por sindicatos, pues como se ha manifestado, es un hecho notorio que este tipo de sociedades difícilmente vigilan de manera objetiva el respeto de los derechos laborales en pro de la clase trabajadora.
15. La carga probatoria no debe repartirse de acuerdo a las posibilidades de las partes sino a la facultad exclusiva del Juez de conocer la verdad verdadera. Esto quiere decir que, la igualdad procesal debe subsistir como principio procesal, sin embargo, el Juez puede y debe desahogar los medios de prueba necesarios que le permitan tener plena certeza que existe un riesgo de trabajo o en su caso una enfermedad producto de estos riesgos, sin embargo, las pruebas deben estar contempladas en la Ley y ser desahogadas con la única y exclusiva intención de emitir una resolución justa.
16. El sistema de la prueba legal o tasada es el idóneo para la acreditación de los riesgos psicosociales en el trabajo ya que, aunque existen otros sistemas de valoración de la prueba, la realidad es que dejar al arbitrio del juzgador la posibilidad de concederle el valor que considere oportuno a las pruebas ofrecidas, lejos de dar certeza a las partes permite cuestionar las razones que tuvo el juez para concederle valor a los elementos de prueba. Sin embargo, dicho sistema debe perfeccionarse con la intención de que, en juicios donde se resuelvan conflictos en materia de riesgos de trabajo, se establezcan cuáles pruebas deben ofrecerse o en su caso desahogarse por parte del Juez en aras de privilegiar el derecho de los sectores

más desprotegidos y con la intención de dilucidar la procedencia de un derecho exigido.

17. Como parte del derecho comparado realizado en la presente investigación, resalta que el Estado colombiano ha emitido resoluciones que protegen al trabajador, al considerarlo como sujeto de especial protección. De esta forma, el nuevo constitucionalismo social forma parte de las resoluciones emitidas por el tribunal constitucional de dicho país. Por su parte, el Estado Alemán como precursor de la Seguridad Social, implementa políticas de prevención de riesgos en el sector privado, de esta forma las demandas por riesgos de trabajo han disminuido generando una mayor productividad en la clase obrera.
18. El Estado Alemán contempla el derecho humano a una vida digna en su norma fundamental el cual se encuentra íntimamente relacionado con el derecho a la salud y de acceso a la salud contemplados también en la norma fundamental. Así mismo, dichos Derechos encuentran sustento en el código social alemán, así como por la Ley sobre la aplicación de medidas de seguridad y salud en el trabajo para fomentar la mejora de la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, así como por el Reglamento sobre el cuidado de la salud ocupacional.
19. Respecto a los riesgos en el trabajo, el sistema alemán ha evitado numerosas controversias legales a través de la contratación de instituciones obligatorias de seguro de accidentes las cuales absuelven a los empleadores de su responsabilidad y compensan a los empleados en caso de accidente de trabajo o enfermedad. De esta manera el patrón solo tiene que pagar las primas de los seguros. Por ello, el pago es incluso previsible y se protege la estabilidad del patrón evitando futuras demandas con resultados costosos.
20. La evolución del Derecho Social permite que los derechos humanos sean más pragmáticos, precisamente en aras de evitar que se conviertan en meros derechos programáticos, lo cual sucede cuando un derecho humano es regulado en una norma secundaria, como acontece hoy en día en México con el derecho a la salud mental, el cual queda incluido en la Ley General de Salud. De esta manera, al estar contemplado un Derecho Humano en la Constitución o Norma Suprema, el ciudadano puede tener garantías para hacer efectivo ese derecho.
21. Debido a la evolución de la Seguridad Social y los retos que enfrenta en un mundo globalizado hacen viable que, como Derecho Humano sea fragmentado a efecto de que pueda constitucionalizarse la salud mental, a efecto de que, ante el cambio constante de la sociedad, ésta pueda verse protegida de sus derechos a través del Ordenamiento Jurídico Superior
22. La salud mental debe elevarse al rango constitucional como Derecho Fundamental tutelado por el Ordenamiento Jurídico Superior. De esta manera, al considerarse como un Derecho Humano fundamental y como parte del nuevo constitucionalismo social las personas pueden solicitar que cualquier autoridad privilegie dicho Derecho sobre cualquier regla. En efecto, la evolución significativa de la sociedad de riesgo de la que hablaba Ulrich Beck, así como la propia evolución de los derechos sociales, en específico de la seguridad social de la que habla el Dr. Bernd Von Madell, hacen necesario un cambio en la legislación tendiente a lograr la mayor protección de las personas.

23. La Salud Mental marca una actual necesidad de regulación en aras de proteger los trastornos mentales que, debido al efecto globalizador, han tenido una presencia mucho más significativa y común en las personas, específicamente en la clase trabajadora. Así mismo, no debe pasar desapercibido que nuestro país ha suscrito tratados internacionales en los que se ha obligado a respetar este derecho.
24. La Suprema Corte de Justicia de México se ha pronunciado sobre el Derecho de integridad físico-psicológica lo cual, bajo nuestra perspectiva, no es otra cosa que el Derecho a la Salud Mental. Sin embargo, dicho Derecho debe estar contenido de manera expresa en la Constitución Federal a efecto de que la protección la Salud Mental no esté supeditada únicamente a la interpretación que de los tratados internacionales o de la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos realice nuestro máximo tribunal en el país, pues de tal manera se evitará lo que recientemente aconteció con el criterio emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver el amparo en revisión 422/2015 y de donde emanó el criterio aislado bajo el rubro DERECHO A LA PROTECCIÓN DE LA SALUD. SU TUTELA SE ENCUENTRA PLENAMENTE SATISFECHA POR LOS ARTÍCULOS 4o. DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL; 2o., 23, 24, FRACCIÓN I, 27, FRACCIONES III, IV, VIII Y X, 28, 29, 32 Y 33 DE LA LEY GENERAL DE SALUD, POR LO QUE ES INNECESARIO CONSIDERAR EL CONTENIDO DE LOS TRATADOS O INSTRUMENTOS INTERNACIONALES AL RESPECTO.
25. De las 161 enfermedades de trabajo contempladas en la tabla de enfermedades contenida en la Ley Federal del Trabajo, solamente la última de ella menciona un posible riesgo psicosocial, el cual sería la neurosis y del cual podrían desprenderse muchos más. Esto es así porque de acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española, neurosis es una enfermedad funcional del sistema nervioso caracterizada principalmente por inestabilidad emocional.
26. En México el reglamento federal de seguridad y salud en el trabajo es insuficiente para garantizar el derecho a la salud mental de las personas y regular de forma específica los riesgos psicosociales en el trabajo, pues aún y cuando se define lo qué debe entender por éstos, no existe una reglamentación sobre cuáles son los tipos de riesgos psicosociales, sus características, sus síntomas y las consecuencias que originan en la salud de las personas.
27. En México hablar de salud mental conlleva un pensamiento errado respecto de las personas que pueden tener un trastorno que no les permita encontrarse en un estado de bienestar cognitivo, afectivo o conductual. Sin embargo, la realidad es que una simple neurosis puede considerarse un trastorno mental y de acuerdo con los psicólogos existen neurosis depresivas, neurosis hipocondriacas, neurosis obsesivo compulsivas, neurosis de angustia o neurosis de histeria. La realidad es que, muchos de estos trastornos hoy en día son de lo más cotidianos y muchos de ellos son producto de factores de riesgo en el trabajo.
28. En México la Ley General de Salud Ley aún y cuando regula la Salud Mental lo hace de forma deficiente, sin que exista una delimitación entre los diferentes tipos de enfermedades psicológicas y psiquiátricas. Así mismo, se trata de una norma desactualizada que no está ajustada a la realidad de un mundo globalizado donde las relaciones laborales han cambiado y provocado que cada vez tengan más presencia enfermedades que transgredan la salud mental de las personas.

29. La evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales son elementos que van de la mano y que han permitido lograr una disminución considerable de enfermedades laborales. La evaluación de los riesgos conlleva la identificación de los mismos en las fuentes de empleo, mientras que la prevención hace referencia a las políticas implementadas para evitar la presencia de riesgos ya identificados.
30. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España ha implementado diversos métodos de evaluación de riesgos, de entre los que destaca el método FPSICO que ofrece información sobre 9 factores.



# PROPUESTA DE REFORMA INTEGRAL PARA LA REGULACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

## CONSIDERACIONES PREVIAS

El nuevo constitucionalismo social conlleva la obligación del Estado de interpretar la norma de tal manera que se privilegien los Derechos Fundamentales de las personas. De esta manera, Comanducci dice que el neoconstitucionalismo no es otra cosa que el positivismo de nuestros días. En realidad, se refiere a la necesidad del Estado de proteger, por encima de las reglas secundarias, los Derechos Humanos.

Es por ello que el Estado mexicano debe dejar de lado el estado garantista en que se había convertido, pues ello no es sinónimo de protección integral y respeto a los Derechos Humanos. En efecto, de acuerdo a Luis Prieto Sanchis esta nueva teoría del Derecho puede resumirse en cinco epígrafes<sup>273</sup>:

1. Más principios que reglas;
2. Más ponderación que subsunción;
3. Omnipresencia de la Constitución en todas las áreas jurídicas y en todos los conflictos mínimamente relevantes, en lugar de espacios exentos en favor de la opción legislativa o reglamentaria;
4. Omnipotencia judicial en lugar de autonomía del legislador ordinario; y,
5. Coexistencia de una constelación plural de valores

De esta manera, la teoría del nuevo constitucionalismo social le otorga al Ordenamiento Jurídico Superior del Estado las bases para el establecimiento de los Derechos Fundamentales de las personas, pues se privilegian las prerrogativas de éstas por encima de las cuestiones formales. Error primordial en que el Estado mexicano ha incurrido con el Juicio de Amparo donde las autoridades mexicanas otorgan mayor peso a las cuestiones formales que al fondo del juicio.

---

<sup>273</sup> Prieto Sanchis Luis, Neoconstitucionalismo y ponderación judicial en Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid 5, 2001, p.207

Algunas figuras jurídicas del neoconstitucionalismo social y con las cuales las personas pueden verse beneficiadas son el principio *pro personae*, la interpretación conforme y el principio de convencionalidad de la norma. Esto permite que las personas puedan solicitar el respeto de los Derechos contemplados en la Constitución, sin necesidad de hacer efectiva una garantía constitucional, pues la Supremacía legal permite solicitar el respeto de dicho Derecho a cualquier autoridad sin que importe su orden jerárquico.

Debido a lo anterior, es importante que la incorporación de los Derechos Humanos en el marco jurídico interno conste en la Constitución Política Federal puesto que, no solo se vincula al Estado mismo al cumplimiento y respeto de su propia Constitución sino además permite que las personas puedan solicitar el apoyo de organismos internacionales ante el incumplimiento de un Derecho Humano constitucional por parte de un país.

Ahora bien, esta evolución del Derecho Social conlleva la necesidad de regular los cambios en la sociedad a efecto de adecuar la protección del Estado en materia de Derechos Humanos. Claro ejemplo de lo anterior es el Derecho a la protección a la salud contenido en el artículo 4º Constitucional. Esta prerrogativa fundamental pareciera no ser suficiente debido a los factores de riesgos emergentes en el trabajo que afectan la salud mental de las personas.

En efecto, los accidentes y enfermedades en el trabajo han evolucionado debido a los cambios en las relaciones de trabajo. Existen diversos factores como la flexibilización laboral y la Globalización que han provocado la aparición de nuevos riesgos de trabajo. Los riesgos psicosociales son precisamente algunos de estos factores de riesgo emergentes, los cuales perjudican la salud mental de los trabajadores y trabajadoras, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculoesqueléticas y mentales. Son consecuencia de unas

malas condiciones de trabajo, concretamente de una deficiente organización del trabajo.<sup>274</sup>

El comienzo más formal de la preocupación por los factores psicosociales y su relación con la salud laboral proviene probablemente de la década de 1970, fechas a partir de las cuales la referencia a ellos y la importancia otorgada ha ido creciendo, al mismo tiempo que el tema ha ganado amplitud, diversificación y complejidad, pero también ambigüedad e imprecisión.<sup>275</sup>

Tal ha sido la preocupación a nivel mundial de este problema que diversas instituciones internacionales y nacionales han realizado estudios en esta materia. En efecto, un sondeo de opinión de ámbito europeo realizada por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo, demuestra que aproximadamente la mitad de los trabajadores consideran que el problema del estrés relacionado con el trabajo es común en su propio entorno laboral. Entre las causas más frecuentemente mencionadas de estrés relacionado con el trabajo están la reorganización en el trabajo o la inseguridad en el puesto de trabajo, trabajar muchas horas o una carga de trabajo excesiva, así como el acoso y la violencia en el trabajo.<sup>276</sup>

Cabe mencionar que el problema de los riesgos psicosociales en el trabajo no está constreñido únicamente a la salud de los trabajadores víctimas sino que también representa un problema para las empresas que, actualmente, se ven afectadas por el ausentismo de los trabajadores a consecuencia de enfermedades ocasionadas por riesgos psicosociales. De acuerdo al Programa Nacional De Bienestar Emocional Y Desarrollo Humano en el Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para 2015 en México existen las siguientes estadísticas respecto a este tema:

---

<sup>274</sup> **Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud** disponible en <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=3937>. Fecha de consulta 12 de septiembre de 2017.

<sup>275</sup> Báez León Carmen y Moreno Jiménez Bernardo, Factores y Riesgos Psicosociales, forma, consecuencias, medidas y buenas prácticas, Universidad Autónoma de Madrid, España 2010.

<sup>276</sup> Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo disponible en <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>. Fecha de consulta 12 de septiembre de 2017.

- Un trabajador falta a sus labores hasta 25 días al año cuando sufre depresión, 20 si sufre ataques de pánico, 14 si sufre estrés post traumático y 20 si padece ansiedad. Como resultado de ello, se generan pérdidas al aparato productivo de aproximadamente 16 mil millones de pesos anuales.<sup>277</sup>

De acuerdo a la revista *The Conference Board*, solo la obesidad de los empleados le cuesta U\$ 45,000 billones anuales a las empresas norteamericanas. La razón es sencilla: el ausentismo, generado por las enfermedades ligadas a la obesidad y el incremento en los gastos médicos financiados por las compañías.<sup>278</sup>

En el año 2016 la Organización Internacional del Trabajo, en conmemoración al día internacional de la Salud y Seguridad en el trabajo, inició la campaña bajo el título “Estrés en el trabajo, un desafío colectivo”. Inclusive, de acuerdo el informe obtenido como resultado de esta campaña se determinó que la presencia de estrés en la fuente de trabajo influye en enfermedades cardiovasculares debido a factores como la demanda de trabajo, las horas laboradas, la insatisfacción laboral, entre otros. Lo anterior se corrobora con un extracto del informe referido, el cual a continuación se cita:

[...] varios estudios epidemiológicos de alta calidad demuestran una asociación positiva entre los riesgos psicosociales en el trabajo y las ECV. Los hallazgos son consistentes entre las regiones, lo que indica una relación entre la exposición a un entorno de trabajo psicosocial deficiente y las enfermedades cardíacas. Los principales factores de riesgo psicosocial incluyen: demandas de trabajo, bajo control del trabajo, bajos niveles de apoyo, desequilibrio esfuerzo-recompensa, inseguridad laboral y insatisfacción laboral. También se ha comprobado que los arreglos relativos al tiempo de trabajo, incluidas las largas horas de

---

<sup>277</sup> Programa Nacional De Bienestar Emocional Y Desarrollo Humano en el Trabajo disponible en: <http://concamin.mx/wp-content/uploads/2015/11/PRONABET.pdf> fecha de consulta 11 de junio de 2018.

<sup>278</sup> Barrington Linda y Rossen Barbara, Weights and measures: what employers should know about obesity, The conference board, USA 2008

trabajo y el trabajo por turnos, están asociados con una mayor incidencia de ECV.<sup>279</sup>

En México algunas de las acciones que se han tomado en materia de riesgos psicosociales en el trabajo, han sido la creación del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el trabajo el 13 de noviembre de 2014. Dentro de dicha disposición en el artículo 32 fracción XI se establecen los factores psicosociales en el trabajo como disposición que debe observarse en materia de salud y seguridad laboral. Ahora bien, en el artículo 43 del mismo ordenamiento legal se establece lo siguiente:

Artículo 43. Respecto de los Factores de Riesgo Psicosocial del Centro de Trabajo, los patrones deberán: I. Identificar y analizar los puestos de trabajo con Riesgo psicosocial por la naturaleza de sus funciones o el tipo de jornada laboral; II. Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral, y valorarlos clínicamente; III. Adoptar las medidas preventivas pertinentes para mitigar los Factores de Riesgo Psicosocial; IV. Practicar exámenes o evaluaciones clínicas al Personal Ocupacionalmente Expuesto a Factores de Riesgo Psicosocial, según se requiera; V. Informar a los trabajadores sobre las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los Factores de Riesgo Psicosocial, y VI. Llevar los registros sobre las medidas preventivas adoptadas y los resultados de los exámenes o evaluaciones clínicas. Son aspectos a considerar dentro de los Factores de Riesgo Psicosocial que derivan de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo: las Condiciones Peligrosas inherentes al mismo; cuando se realiza bajo Condiciones Inseguras; que demanda alta responsabilidad, o requiere de una intensa concentración y atención por períodos prolongados.

---

<sup>279</sup> Organización Internacional del trabajo, workplace stress: a collective challenge, Ginebra 2016, p.6

Pese a lo anterior y tomando en cuenta que el reglamento antes mencionado fue expedido en 2014, para el año 2016 y de acuerdo con la Dra. María del Pilar Paz Roman de la facultad de Medicina de la Universidad Nacional Autónoma de México, **en los últimos años han sido más frecuentes las patologías por factores psicosociales que alteran la salud y originan la ausencia de trabajadores en su centro laboral; fatiga, estrés crónico (*burnout*), así como el acoso laboral (*mobbing*), entre otros.**<sup>280</sup> Esto significa que aún y cuando la legislación secundaria particulariza sobre los riesgos psicosociales en el trabajo, esto es insuficiente para su atenuación en la vida laboral.

Por otra parte, la Ley General de Salud de 1984 dedica un capítulo especial a la salud mental, sin embargo, no se relaciona con las normas en materia laboral y por ende con los riesgos psicosociales que están presentes en la relación de trabajo. De esta manera, se expone que dentro del marco jurídico mexicano los riesgos psicosociales en el trabajo se encuentran regulados de forma deficiente lo cual provoca que los trabajadores víctimas de este tipo de factores, no reciban la protección legal que deberían obtener mientras que los patrones que fomentan o permiten la presencia de este tipo de factores, no son responsables legalmente de las consecuencias que en la salud mental de los trabajadores ocasionan.

De esta forma la Salud Mental marca una actual necesidad de regulación en aras de proteger los trastornos mentales que, debido al efecto globalizador, han tenido una presencia mucho más significativa y común en las personas, específicamente en la clase trabajadora. Así mismo, no debe pasar desapercibido que nuestro país ha suscrito tratados internacionales en los que se ha obligado a respetar este derecho. Así mismo, de las 161 enfermedades de trabajo contempladas en la tabla de enfermedades contenida en la Ley Federal del Trabajo, solamente la última de ella menciona un posible riesgo psicosocial, el cual sería la neurosis y del cual podrían desprenderse muchos más. Esto es así porque de acuerdo al Diccionario de

---

<sup>280</sup> Boletín UNAM-DGCS-283, Dirección General de Comunicación Social, UNAM, 28 de abril de 2016, México.

**la Real Academia Española, neurosis es una enfermedad funcional del sistema nervioso caracterizada principalmente por inestabilidad emocional.**

**Bajo esa tesis, es primordial que el Estado mexicano contemple el Derecho a la Salud mental en el artículo 123 Constitucional pues solo de esta forma podrá el Estado mexicano acercarse a brindar condiciones para ejercer un trabajo digno y socialmente útil.**

Ley Original	Propuesta de reforma	Justificación
<p><b>CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS</b>  <b>Artículo 123.</b> Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.  El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:  <b>A.</b> Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo: <b>I.</b> La duración de la jornada máxima será de ocho horas. <b>II.</b> La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años; <b>III.</b> Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas. <b>IV.</b> Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de</p>	<p><b>CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS</b>  <b>Artículo 123.</b> Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:  <b>A.</b> Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo: <b>I.</b> La duración de la jornada máxima será de ocho horas. <b>II.</b> La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años; <b>III.</b> Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas. <b>IV.</b> Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos. <b>V.</b> Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su</p>	<p><b>¿Qué se realiza en la reforma?</b>  Se reforma la fracción XIII del apartado A del artículo 123 constitucional en materia de riesgos de trabajo se establece la responsabilidad en que incurrirán los patrones por el detrimento en la salud física o mental de los trabajadores a causa de la actividad laboral que desempeñen.  Por otra parte, en la fracción XIV del apartado A del artículo 123 constitucional se regula que el patrón también podrá ser responsable de las consecuencias en la salud física o mental de los trabajadores por riesgos de trabajo.  En la fracción XV del apartado A del artículo 123 constitucional se impone la obligación que a la ley reglamentaria de establecer la carga probatoria y los medios de prueba que las partes deberán asumir para acreditar la afectación física o mental a causa del trabajo debiéndosele otorgar la protección más amplia a los trabajadores.</p> <p><b>¿Qué se propone con la reforma?</b>  Con esta reforma, se propone proteger la salud física y mental de los trabajadores al establecer la responsabilidad en que incurre el patrón cuando el trabajador sufre una enfermedad como consecuencia del trabajo y por tanto un detrimento en su salud.</p>

<p>descanso, cuando menos. <b>V.</b> Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos; <b>VI.</b> Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. El salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza. Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas. Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes</p>	<p>salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos; <b>VI.</b> Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. El salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza. Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas. Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones. <b>VII.</b> Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad. <b>VIII.</b> El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento. <b>IX.</b> Los trabajadores tendrán derecho a una</p>	<p>Además, esta propuesta incluye incorporar las consecuencias que las enfermedades, derivadas del trabajo, pueden ocasionar en la salud física y mental de los trabajadores. Respecto a la regulación en la forma en que se acreditará que la enfermedad es producto de un riesgo de trabajo, el texto remite a la norma secundaria a efecto de que se ésta quien determine la carga probatoria que asumirán las partes y los medios de prueba eficaces para acreditar la causalidad entre el riesgo y la enfermedad. Con esto, se pretende proteger de forma equitativa los derechos procesales de los trabajadores y de los patrones ante el conflicto por acreditar o desacreditar un riesgo de trabajo. Sin embargo, de manera expresa se impone que las autoridades deberán otorgar la protección más amplia a los trabajadores.</p> <p><b>¿Qué se soluciona?</b></p> <p>Primeramente, evoluciona el Derecho Social al contemplar los riesgos de trabajo físicos y psicosociales que debido a la globalización, flexibilización laboral y uso de las nuevas tecnologías de la información tienen presencia actualmente en las relaciones de trabajo. Así mismo, se establece de forma expresa la responsabilidad en que puede incurrir el patrón por el detrimento en la salud de los trabajadores por el trabajo e inclusive las consecuencias en la salud de éstos a consecuencia de la relación laboral. Por otra parte, al remitir el texto constitucional a la norma secundaria respecto a la carga probatoria y medios de prueba, se evitará que estos dos elementos procesales queden a la interpretación de la autoridad judicial. Con ello, se emitirán laudos o sentencias más</p>
---	---	--



<p>de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones. <b>VII.</b> Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad. <b>VIII.</b> El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento. <b>IX.</b> Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas: a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores; b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales; c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen. d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares; e)</p>	<p>participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas: a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores; b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales; c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen. d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares; e)</p>	<p>equitativas y certeras pues de habrá demostrado en juicio, a través de medios de prueba idóneos, la existencia o inexistencia de riesgos de trabajo. <b>Normas que sufren una afectación</b></p> <p>Ley Federal del Trabajo en sus artículos 473 y 784  Ley Del Seguro Social en sus artículos 42 y 44  Ley General de Salud en su artículo 72</p>
--	--	---

<p>Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley; f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas. <b>X.</b> El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda. <b>XI.</b> Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos. <b>XII.</b> Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un</p>	<p>cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda. <b>XI.</b> Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos. <b>XII.</b> Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones. Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas. Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes,</p>	
---	---	--

<p>fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones. Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patronos, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas. Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.</p> <p><b>XIII.</b> Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus</p>	<p>deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.</p> <p><b>XIII.</b> Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo <b>y serán responsables de cualquier detrimento en la salud física o mental de los trabajadores a causa de la actividad laboral que desempeñen.</b> La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación. <b>Así mismo, la ley reglamentaria establecerá la carga probatoria y los medios de prueba que las partes deberán asumir para acreditar la afectación a que se refiere esta fracción, siempre velando por otorgarle la protección más amplia a los trabajadores.</b></p> <p><b>XIV.</b> Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, <b>así como de las consecuencias en la salud física y mental de los trabajadores provocadas por riesgos de trabajo físicos o psicosociales,</b> sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de</p>	
---	---	--

<p>trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.</p> <p><b>XIV.</b> Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.</p> <p><b>XV.</b> El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso</p>	<p>de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.</p> <p><b>XV.</b> El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a <b>garantizar la salud física y mental de los trabajadores debiendo</b> adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso; <b>de igual forma, el patrón deberá tomar las medidas necesarias para evitar que el trabajador sufra enfermedades de trabajo físicas y emocionales como consecuencia de algún factor de riesgo en el trabajo.</b></p> <p><b>XVI.</b> Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. <b>XVII.</b> Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros. <b>XVIII.</b> Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a los tribunales laborales, de la</p>	
--	--	--

<p>de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;</p>	<p>fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Cuando se trate de obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo se deberá acreditar que se cuenta con la representación de los trabajadores. <b>XIX.</b> Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de los tribunales laborales. <b>XX.</b> La resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patronos estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, cuyos integrantes serán designados atendiendo a lo dispuesto en los artículos 94, 97, 116 fracción III, y 122 Apartado A, fracción IV de esta Constitución, según corresponda, y deberán contar con capacidad y experiencia en materia laboral. Sus sentencias y resoluciones deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia. Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patronos deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente. En el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación, especializados e imparciales que se instituyan en las entidades federativas. Dichos centros tendrán personalidad jurídica y patrimonio propios. Contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirán por los</p>	
<p><b>XVI.</b> Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. <b>XVII.</b> Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros. <b>XVIII.</b> Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a los tribunales laborales, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Cuando se trate de obtener la</p>		

<p>celebración de un contrato colectivo de trabajo se deberá acreditar que se cuenta con la representación de los trabajadores. <b>XIX.</b> Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de los tribunales laborales. <b>XX.</b> La resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patrones estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, cuyos integrantes serán designados atendiendo a lo dispuesto en los artículos 94, 97, 116 fracción III, y 122 Apartado A, fracción IV de esta Constitución, según corresponda, y deberán contar con capacidad y experiencia en materia laboral. Sus sentencias y resoluciones deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia. Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente. En el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación, especializados e imparciales que se instituyan en las entidades federativas. Dichos centros tendrán personalidad jurídica y patrimonio propios. Contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad,</p>	<p>principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en las leyes locales. La ley determinará el procedimiento que se deberá observar en la instancia conciliatoria. En todo caso, la etapa de conciliación consistirá en una sola audiencia obligatoria, con fecha y hora debidamente fijadas de manera expedita. Las subsecuentes audiencias de conciliación sólo se realizarán con el acuerdo de las partes en conflicto. La ley establecerá las reglas para que los convenios laborales adquieran condición de cosa juzgada, así como para su ejecución. En el orden federal, la función conciliatoria estará a cargo de un organismo descentralizado. Al organismo descentralizado le corresponderá además, el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados. El organismo descentralizado a que se refiere el párrafo anterior contará con personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en la ley de la materia. Para la designación del titular del organismo descentralizado a que se refiere el párrafo anterior, el Ejecutivo Federal someterá una terna a consideración de la Cámara de Senadores, la cual previa comparecencia de las personas propuestas, realizará la designación correspondiente. La</p>	
--	--	--

<p>confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en las leyes locales. La ley determinará el procedimiento que se deberá observar en la instancia conciliatoria. En todo caso, la etapa de conciliación consistirá en una sola audiencia obligatoria, con fecha y hora debidamente fijadas de manera expedita. Las subsecuentes audiencias de conciliación sólo se realizarán con el acuerdo de las partes en conflicto. La ley establecerá las reglas para que los convenios laborales adquieran condición de cosa juzgada, así como para su ejecución. En el orden federal, la función conciliatoria estará a cargo de un organismo descentralizado. Al organismo descentralizado le corresponderá además, el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados. El organismo descentralizado a que se refiere el párrafo anterior contará con personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en la ley de la materia. Para la designación del titular del organismo descentralizado a que se</p>	<p>designación se hará por el voto de las dos terceras partes de los integrantes de la Cámara de Senadores presentes, dentro del improrrogable plazo de treinta días. Si la Cámara de Senadores no resolviera dentro de dicho plazo, ocupará el cargo aquél que, dentro de dicha terna, designe el Ejecutivo Federal. En caso de que la Cámara de Senadores rechace la totalidad de la terna propuesta, el Ejecutivo Federal someterá una nueva, en los términos del párrafo anterior. Si esta segunda terna fuere rechazada, ocupará el cargo la persona que dentro de dicha terna designe el Ejecutivo Federal. El nombramiento deberá recaer en una persona que tenga capacidad y experiencia en las materias de la competencia del organismo descentralizado; que no haya ocupado un cargo en algún partido político, ni haya sido candidato a ocupar un cargo público de elección popular en los tres años anteriores a la designación; y que goce de buena reputación y no haya sido condenado por delito doloso. Asimismo, deberá cumplir los requisitos que establezca la ley. Desempeñará su encargo por períodos de seis años y podrá ser reelecto por una sola ocasión. En caso de falta absoluta, el sustituto será nombrado para concluir el periodo respectivo. Sólo podrá ser removido por causa grave en los términos del Título IV de esta Constitución y no podrá tener ningún otro empleo, cargo o comisión, con excepción de aquéllos en que actúen en representación del organismo y de los no remunerados en actividades docentes, científicas, culturales o de beneficencia. <b>XXI.</b> Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a cumplir con la resolución, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el</p>	
--	---	--

<p>refiere el párrafo anterior, el Ejecutivo Federal someterá una terna a consideración de la Cámara de Senadores, la cual previa comparecencia de las personas propuestas, realizará la designación correspondiente. La designación se hará por el voto de las dos terceras partes de los integrantes de la Cámara de Senadores presentes, dentro del improrrogable plazo de treinta días. Si la Cámara de Senadores no resolviere dentro de dicho plazo, ocupará el cargo aquél que, dentro de dicha terna, designe el Ejecutivo Federal. En caso de que la Cámara de Senadores rechace la totalidad de la terna propuesta, el Ejecutivo Federal someterá una nueva, en los términos del párrafo anterior. Si esta segunda terna fuere rechazada, ocupará el cargo la persona que dentro de dicha terna designe el Ejecutivo Federal. El nombramiento deberá recaer en una persona que tenga capacidad y experiencia en las materias de la competencia del organismo descentralizado; que no haya ocupado un cargo en algún partido político, ni haya sido candidato a ocupar un cargo público de elección popular en los tres años anteriores a la designación; y que goce de buena reputación y no haya sido condenado por delito doloso. Asimismo, deberá cumplir los requisitos que establezca la ley. Desempeñará su encargo por periodos de seis años y podrá ser reelecto por una sola ocasión. En caso de falta absoluta, el sustituto será nombrado para concluir el periodo respectivo. Sólo</p>	<p>importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo. <b>XXII.</b> El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él. <b>XXII Bis.</b> Los procedimientos y requisitos que establezca la ley para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de trabajadores y patronos, deberán garantizar, entre otros, los siguientes principios: a) Representatividad de las organizaciones sindicales, y b) Certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo. Para la resolución de conflictos entre sindicatos, la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo y la elección de dirigentes, el voto de los trabajadores será personal, libre y secreto. La ley garantizará el</p>	
--	--	--



<p>podrá ser removido por causa grave en los términos del Título IV de esta Constitución y no podrá tener ningún otro empleo, cargo o comisión, con excepción de aquéllos en que actúen en representación del organismo y de los no remunerados en actividades docentes, científicas, culturales o de beneficencia. <b>XXI.</b> Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a cumplir con la resolución, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo. <b>XXII.</b> El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no</p>	<p>cumplimiento de estos principios. Con base en lo anterior, para la elección de dirigentes, los estatutos sindicales podrán, de conformidad con lo dispuesto en la ley, fijar modalidades procedimentales aplicables a los respectivos procesos. <b>XXIII.</b> Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra. <b>XXIV.</b> De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes. <b>XXV.</b> El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular. En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia. <b>XXVI.</b> Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante. <b>XXVII.</b> Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato: <b>a)</b> Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la</p>	
---	---	--

<p>podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él. <b>XXII Bis.</b> Los procedimientos y requisitos que establezca la ley para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de trabajadores y patronos, deberán garantizar, entre otros, los siguientes principios:</p> <p>a) Representatividad de las organizaciones sindicales, y</p> <p>b) Certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo. Para la resolución de conflictos entre sindicatos, la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo y la elección de dirigentes, el voto de los trabajadores será personal, libre y secreto. La ley garantizará el cumplimiento de estos principios. Con base en lo anterior, para la elección de dirigentes, los estatutos sindicales podrán, de conformidad con lo dispuesto en la ley, fijar modalidades procedimentales aplicables a los respectivos procesos. <b>XXIII.</b> Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra. <b>XXIV.</b> De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni</p>	<p>índole del trabajo. <b>b)</b> Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de los tribunales laborales. <b>c)</b> Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal. <b>d)</b> Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos. <b>e)</b> Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados. <b>f)</b> Las que permitan retener el salario en concepto de multa. <b>g)</b> Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra. <b>h)</b> Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores. <b>XXVIII.</b> Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios. <b>XXIX.</b> Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares. <b>XXX.</b> Asimismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas,</p>	
--	---	--

<p>serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes. <b>XXV.</b> El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular. En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia. <b>XXVI.</b> Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante. <b>XXVII.</b> Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato: <b>a)</b> Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo. <b>b)</b> Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de los tribunales laborales. <b>c)</b> Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal. <b>d)</b> Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos. <b>e)</b> Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en</p>	<p>destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados. <b>XXXI.</b> La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de las entidades federativas, de sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a: <b>a)</b> Ramas industriales y servicios. 1. Textil; 2. Eléctrica; 3. Cinematográfica; 4. Hulera; 5. Azucarera; 6. Minera; 7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos; 8. De hidrocarburos; 9. Petroquímica; 10. Cementera; 11. Calera; 12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas; 13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos; 14. De celulosa y papel; 15. De aceites y grasas vegetales; 16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello; 17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello; 18. Ferrocarrilera; 19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera; 20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y 21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; 22. Servicios de banca y crédito. <b>b)</b> Empresas: 1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; 2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o</p>	
---	---	--

<p>tiendas o lugares determinados. <b>f)</b> Las que permitan retener el salario en concepto de multa. <b>g)</b> Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra. <b>h)</b> Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores. <b>XXVIII.</b> Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios. <b>XXIX.</b> Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares. <b>XXX.</b> Asimismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados. <b>XXXI.</b> La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las</p>	<p>concesión federal y las industrias que les sean conexas; y 3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación. <b>c)</b> Materias: 1. El registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados; 2. La aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; 3. Contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; 4. Obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley, y 5. Obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley correspondiente.</p>	
--	---	--

<p>autoridades de las entidades federativas, de sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a: <b>a)</b> Ramas industriales y servicios. 1. Textil; 2. Eléctrica; 3. Cinematográfica; 4. Hulera; 5. Azucarera; 6. Minera; 7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos; 8. De hidrocarburos; 9. Petroquímica; 10. Cementera; 11. Calera; 12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas; 13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos; 14. De celulosa y papel; 15. De aceites y grasas vegetales; 16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello; 17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello; 18. Ferrocarrilera; 19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera; 20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y 21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; 22. Servicios de banca y crédito. <b>b)</b> Empresas: 1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por</p>		
---	--	--

<p>el Gobierno Federal; 2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y 3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación. <b>c) Materias:</b> 1. El registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados; 2. La aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; 3. Contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; 4. Obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley, y 5. Obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley correspondiente.</p>		
<p><b>LEY FEDERAL DEL TRABAJO</b></p> <p>Artículo 276.- Para el pago de indemnizaciones en los casos de riesgos de trabajo, se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. Si el riesgo produce incapacidad, el pago se hará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 483;</p>	<p><b>LEY FEDERAL DEL TRABAJO</b></p> <p>Artículo 276.- Para el pago de indemnizaciones en los casos de riesgos de trabajo, se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. Si el riesgo produce incapacidad, el pago se hará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 483;</p>	<p><b>¿Qué se realiza en la reforma?</b></p> <p>Se incorpora la presunción a favor del trabajador en caso de enfermedades ocasionadas por riesgos psicosociales en el trabajo. Con ello, se pretende que en atención a la desproporción que existe entre trabajador y patrón, exista equidad procesal en la acreditación de enfermedades</p>

<p>II. El patrón bajo cuya autoridad se prestó el trabajo, será responsable de los accidentes de trabajo; y</p> <p>III. Si se trata de enfermedades de trabajo, cada patrón que hubiese utilizado los servicios del trabajador durante 90 días, por lo menos, en los tres años anteriores a la fecha en que se determine el grado de incapacidad para el trabajo, contribuirá en la proporción en que hubiese utilizado los servicios. El trabajador podrá ejercitar la acción de pago de la indemnización contra cualquiera de los patrones a que se refiere el párrafo anterior, pero el demandado podrá llamar a juicio a los demás o repetir contra ellos.</p>	<p>II. El patrón bajo cuya autoridad se prestó el trabajo, será responsable de los accidentes de trabajo; y</p> <p>III. Si se trata de enfermedades de trabajo, cada patrón que hubiese utilizado los servicios del trabajador durante 90 días, por lo menos, en los tres años anteriores a la fecha en que se determine el grado de incapacidad para el trabajo, contribuirá en la proporción en que hubiese utilizado los servicios. El trabajador podrá ejercitar la acción de pago de la indemnización contra cualquiera de los patrones a que se refiere el párrafo anterior, pero el demandado podrá llamar a juicio a los demás o repetir contra ellos. <b>Cuando se trate de demandas sobre enfermedades ocasionadas por riesgos psicosociales, el trabajador tendrá la presunción a su favor de haberse enfermado como consecuencia del trabajo desarrollado siempre y cuando los síntomas de la enfermedad tengan relación directa con la actividad que desarrollaba en su fuente de trabajo. Lo anterior no excluye que el patrón pueda desvirtuar dicha presunción a través de los medios probatorios que lo acrediten.</b></p>	<p>ocasionadas por riesgos psicosociales. No se desatiende el derecho de la fuente patronal porque esta puede desvirtuar la presunción a favor del trabajador a través de cualquier medio de prueba permitido por la Ley.</p> <p><b>¿qué se propone con la reforma?</b></p> <p>Se propone determinar de manera expresa la carga de la prueba en materia de riesgos psicosociales en el trabajo. Se realiza únicamente por cuanto hace a este tipo de riesgos porque debido a su carácter subjetivo, es complicado acreditar que una enfermedad es ocasionada por la actividad desarrollada en el trabajo, sin embargo, se pondera que el trabajador al pertenecer a un sector vulnerable carece de los medios para poder acreditar con pruebas -en muchos casos poco asequibles a sus posibilidades debido a su costo económico- fehacientes que la enfermedad tuvo su origen en el trabajo o como consecuencia de las actividades realizadas en la fuente de empleo.</p> <p><b>¿Qué se soluciona?</b></p> <p>Se soluciona la inequidad en el ofrecimiento de pruebas pues se establece una presunción a favor del trabajador que puede ser desvirtuada por el patrón a través de cualquier medio de prueba permitido por la Ley. Esto permite que ambos tengan la misma oportunidad de defensa para acreditar la existencia de una enfermedad ocasionada por un riesgo psicosocial.</p> <p><b>Normas que sufren una afectación</b></p> <p>Ley Del Seguro Social en sus artículos 42 y 44</p> <p>Ley General de Salud en su artículo 72</p>

<p>Artículo 473. Riesgos de trabajos son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.</p>	<p>Artículo 473. Riesgos de trabajos son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.</p> <p><b>Los riesgos de trabajo pueden ser físicos o psicosociales. Son riesgos físicos en el trabajo son los factores de ruido, temperatura o radiaciones electromagnéticas que causen un detrimento en la salud de los trabajadores.</b></p> <p><b>Son riesgos psicosociales en el trabajo las interacciones entre el contenido de trabajo, la gestión y organización del trabajo y las condiciones en el ambiente laboral de los trabajadores que ocasionen un detrimento o daño en su salud.</b></p> <p><b>Así mismo, cuando las competencias y necesidades de los trabajadores no sean acordes con la función que realizan y esto les genere un detrimento o daño en su salud, se considerará un factor generador de riesgos psicosociales.</b></p>	<p><b>¿qué se realiza con la reforma?</b> Se establece que los riesgos de trabajo pueden ser físico o psicosociales, esto siguiendo la clasificación establecida por el Observatorio Europeo de Riesgos. Así mismo, se determina que los riesgos pueden ser preexistentes o emergentes, esto con la intención que en cualquier momento pueda incorporarse un nuevo riesgo que aparezca en las relaciones laborales. Se adiciona la definición de riesgos psicosociales en el trabajo utilizada por la Organización Internacional del Trabajo lo cual ayudará a su debida acreditación en juicio.</p> <p><b>¿qué se propone con la reforma?</b> Establecer de forma específica una clasificación pragmática de los riesgos de trabajo, así mismo, determinar qué debe entenderse por riesgos psicosociales.</p> <p><b>¿qué se soluciona?</b> Se elimina la ambigüedad que existía en materia de riesgos de trabajo y el vacío legal por cuanto hace a los riesgos psicosociales. Esta norma complementa el contenido del artículo 123 Constitucional por cuanto hace a la salud mental de los trabajadores.</p> <p><b>Normas que sufren una afectación</b> Ley Del Seguro Social en sus artículos 42 y 44 Ley General de Salud en su artículo 72.</p>
<p>Artículo 474.- Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste. Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el</p>	<p>Artículo 474.- Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste. Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su</p>	<p><b>¿Qué se realiza en la reforma?</b> Se incorpora como accidente de trabajo el suicidio al considerar que no se tratan de una enfermedad sino de una perturbación funcional que produce la muerte y como consecuencia del trabajo. Esto en atención al incremento de suicidios en el país, los cuales muy pocas veces se investigan. Sin embargo, tomando en</p>



<p>trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.</p>	<p>domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél. <b>Se considera accidente de trabajo el suicidio como consecuencia del trabajo.</b></p>	<p>consideración los factores económicos, sociales y culturales de nuestra sociedad, es muy probable que muchos de esos suicidios sean ocasionados por cuestiones laborales.</p> <p><b>¿qué se propone con la reforma?</b></p> <p>Que se considere el suicidio como consecuencia del entorno laboral un accidente de trabajo.</p> <p><b>¿Qué se soluciona?</b></p> <p>Que los familiares de una persona que comete suicidio puedan demandar a la empresa que orilló al trabajador a terminar con su vida. De esta manera, la empresa deberá indemnizar a los familiares del trabajador fallecido en caso de que acrediten que efectivamente el suicidio fue como consecuencia de un riesgo en el trabajo.</p> <p><b>Normas que sufren una afectación</b></p> <p>Ley Del Seguro Social en sus artículos 42, 44 y 46 fracciones III y IV. Ley Federal del trabajo artículo 488 III y IV Ley General de Salud en su artículo 72</p>
<p>475 BIS. El patrón es responsable de la seguridad e higiene y de la prevención de los riesgos en el trabajo, conforme a las disposiciones de esta Ley, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas aplicables.</p> <p>Es obligación de los trabajadores observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que establecen los reglamentos y las normas oficiales mexicanas expedidas por las autoridades competentes, así</p>	<p>475 BIS. El patrón es responsable de la seguridad e higiene y de la prevención de los riesgos en el trabajo, conforme a las disposiciones de esta Ley, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas aplicables.</p> <p>Es obligación de los trabajadores observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que establecen los reglamentos y las normas oficiales mexicanas expedidas por las autoridades competentes, así como las que</p>	<p><b>¿Qué se realiza en la reforma?</b></p> <p>La norma remite al Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el trabajo por cuanto hace a la evaluación de riesgos. Esto con la finalidad que el reglamento establezca los métodos a utilizar para determinar si una empresa se encuentra ante la presencia o no de un riesgo en el trabajo. Así mismo, se establecen facultades a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, como órgano competente de inspección, para que recomiende políticas de prevención a las empresas y en</p>

<p>como las que indiquen los patrones para la prevención de riesgos de trabajo.</p>	<p>indiquen los patrones para la prevención de riesgos de trabajo.  <b>El Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el trabajo especificará los métodos para la evaluación de riesgos de trabajo.</b>  <b>La Secretaría del Trabajo y Previsión Social tendrá la obligación de proponer a las empresas políticas internas de prevención de riesgos de trabajo.</b>  <b>En el caso que la Secretaría haya propuesto una política de prevención y la empresa no la haya seguido, ésta última tendrá la presunción en su contra de responsabilidad ante un eventual riesgo de trabajo.</b></p>	<p>caso de que estás no sigan dichas recomendaciones y posteriormente exista un posible riesgo de trabajo, tendrán la presunción en su contra respecto a la responsabilidad del riesgo.</p> <p><b>¿qué se propone con la reforma?</b></p> <p>Se propone que el reglamento federal de seguridad y salud en el trabajo, establezca por lo menos un método de evaluación de riesgos con la intención de evitar que las empresas permitan la presencia de riesgos en el trabajo que pudieran afectar la salud física y mental de los trabajadores.</p> <p><b>¿Qué se soluciona?</b></p> <p>La propagación y fomento de riesgos de trabajo. Con esta propuesta se evitará que los riesgos de trabajo físicos o psicosociales tengan presencia en las fuentes de trabajo. Así mismo, con la presunción en contra de las empresas que no acaten las propuestas de la autoridad administrativa, se logrará que estás se vean obligadas a cooperar siguiendo las indicaciones de la autoridad inspectora.</p> <p><b>Normas que sufren una afectación</b>  Reglamento Federal de Seguridad y Salud</p>
<p>Artículo 488.- El patrón queda exceptuado de las obligaciones que determina el artículo anterior, en los casos y con las modalidades siguientes:</p> <p>I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;</p> <p>II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador</p>	<p>Artículo 488.- El patrón queda exceptuado de las obligaciones que determina el artículo anterior, en los casos y con las modalidades siguientes:</p> <p>I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;</p> <p>II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del</p>	<p><b>¿Qué se realiza en la reforma?</b></p> <p>Se adiciona a la fracción III que cuando el trabajador se autolesione o de acuerdo con otra persona, dicha lesión no deberá tener como origen un intento de suicidio a causa del trabajo pues en ese caso el patrón no quedará exceptuado de las obligaciones por riesgo de trabajo.</p> <p>Se exceptúa al patrón de las obligaciones por riesgos de trabajo si la incapacidad es el resultado de un intento de suicidio, siempre y</p>

<p>hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico;</p> <p>III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona; y</p> <p>IV. Si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio.</p> <p>El patrón queda en todo caso obligado a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un centro médico.</p>	<p>patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico;</p> <p>III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona;</p> <p>IV. Si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio, <b>en este último caso, siempre y cuando se compruebe que dicho intento de suicidio no fue a consecuencia del trabajo;</b></p> <p>El patrón queda en todo caso obligado a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un centro médico.</p>	<p>cuando, se acredite que dicho intento de suicidio no fue a consecuencia del trabajo.</p> <p><b>¿qué se propone con la reforma?</b></p> <p>Que el patrón quede exceptuado de las obligaciones por riesgos de trabajo, específicamente en el caso de un intento de suicidio, pero siempre y cuando se compruebe que dicho acto no tuvo relación con el trabajo desarrollado por el trabajador.</p> <p><b>¿Qué se soluciona?</b></p> <p>Que los familiares de una persona que comete suicidio puedan demandar a la empresa que orilló al trabajador a terminar con su vida. De esta manera, la empresa deberá indemnizar a los familiares del trabajador fallecido en caso de que acrediten que efectivamente el suicidio fue como consecuencia de un riesgo en el trabajo.</p> <p><b>Normas que sufren una afectación</b></p> <p>Ley Del Seguro Social en sus artículos 42, 44 y 46 fracciones III y IV</p> <p>Ley General de Salud en su artículo 72</p>
<p>Artículo 513.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, previa opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, actualizará las tablas de enfermedades de trabajo y de evaluación de las incapacidades permanentes resultante de los riesgos de trabajo, mismas que se publicarán en el Diario Oficial de la Federación y serán de observancia general en todo el territorio nacional.</p>	<p>Artículo 513.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, previa opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, actualizará <b>anualmente</b> las tablas de enfermedades de trabajo y de evaluación de las incapacidades permanentes resultante de los riesgos de trabajo, mismas que se publicarán en el Diario Oficial de la Federación y serán de observancia general en todo el territorio nacional.</p> <p><b>TABLA DE ENFERMEDADES</b></p>	<p>Se establece que la tabla de enfermedades de trabajo y de evaluación de incapacidades deberá actualizarse anualmente en atención a la aparición constante de riesgos de trabajo. Así mismo, se incorporan a la tabla de enfermedades los riesgos psicosociales en el trabajo. Se incorporan de manera enunciativa, mas no limitativa, los siguientes riesgos psicosociales y riesgos de trabajo físico:</p> <p>enfermedades físicas y emocionales ocasionadas por acoso</p>

<p>TABLA ENFERMEDADES [...] 161</p>	<p>DE</p> <p>Riesgos psicosociales en el trabajo 162. enfermedades físicas y emocionales ocasionadas por acoso laboral 163. Tecnoestrés 164. Síndrome de desgaste profesional 165. enfermedades físicas y emocionales ocasionadas por acoso sexual 166. La adicción al trabajo 167. enfermedades físicas y emocionales ocasionadas por el acoso laboral gerencial</p> <p>Riesgos de trabajo físicos como consecuencia de factores psicosociales 168. Fibromialgia 169. El latigazo cervical 170. <i>Tinnitus</i> 171. Trastorno de estrés postraumático 172. Obesidad 173. Síndrome de fatiga crónica</p> <p><b>Las enfermedades anteriormente descritas solo serán consideradas como riesgos de trabajo siempre y cuando se acredite que tuvieron su origen a consecuencia de las actividades realizadas en el trabajo.</b></p>	<p>laboral 163. Tecnoestrés 164. Síndrome de desgaste profesional 165. enfermedades físicas y emocionales ocasionadas por acoso sexual 166. La adicción al trabajo 167. enfermedades físicas y emocionales ocasionadas por el acoso laboral gerencial</p> <p>Riesgos de trabajo físicos como consecuencia de factores psicosociales 168. Fibromialgia 169. El latigazo cervical 170. <i>Tinnitus</i> 171. Trastorno de estrés postraumático 172. Obesidad 173. Síndrome de fatiga crónica</p> <p><b>¿Qué se realiza en la reforma?</b></p> <p>La norma remite al Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el trabajo por cuanto hace a la evaluación de riesgos. Esto con la finalidad que el reglamento establezca los métodos a utilizar para determinar si una empresa se encuentra ante la presencia o no de un riesgo en el trabajo. Así mismo, se establecen facultades a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, como órgano competente de inspección, para que recomiende políticas de prevención a las empresas y en caso de que éstas no sigan dichas recomendaciones y posteriormente exista un posible riesgo de trabajo, tendrán la presunción en su contra respecto a la responsabilidad del riesgo.</p> <p><b>¿qué se propone con la reforma?</b></p>
---	--	--

		<p>Se propone que el reglamento federal de seguridad y salud en el trabajo, establezca por lo menos un método de evaluación de riesgos con la intención de evitar que las empresas permitan la presencia de riesgos en el trabajo que pudieran afectar la salud física y mental de los trabajadores.</p> <p><b>¿Qué se soluciona?</b> La propagación y fomento de riesgos de trabajo. Con esta propuesta se evitará que los riesgos de trabajo físicos o psicosociales tengan presencia en las fuentes de trabajo. Así mismo, con la presunción en contra de las empresas que no acaten las propuestas de la autoridad administrativa, se logrará que éstas se vean obligadas a cooperar siguiendo las indicaciones de la autoridad inspectora.</p> <p><b>Normas que sufren una afectación</b> Reglamento Federal de Seguridad y Salud</p>
<p>Artículo 784.- La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.</p> <p>En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre: <b>I.</b> Fecha de ingreso del trabajador; <b>II.</b> Antigüedad del trabajador; <b>III.</b> Faltas de asistencia del trabajador; <b>IV.</b></p>	<p>Artículo 784.- <b>La autoridad laboral</b> eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. <b>En materia de riesgos psicosociales en el trabajo, la junta de oficio requerirá mediante oficio a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a efecto de que informe si la empresa cuenta con quejas presentadas en esta materia, recomendaciones realizadas</b></p>	<p><b>¿Qué se realiza en la reforma?</b></p> <p>Se desincorpora el concepto Junta y en su lugar se utiliza la palabra autoridad laboral. Así mismo, de forma expresa se faculta a dicho órgano administrador de justicia a efecto de que pueda requerir a la autoridad administrativa respectiva, informe los antecedentes del patrón respecto a los riesgos de trabajo. Dentro de dicho informe, la autoridad administrativa deberá informar si la empresa cuenta con quejas en materia de riesgos de trabajo, de qué forma fueron resueltas dichas quejas y si se incluyeron recomendaciones. Por último, la autoridad administrativa deberá informar si la empresa cumplió o no con las recomendaciones que, en su caso, se le hayan realizado.</p>

<p>Causa de rescisión de la relación de trabajo; <b>V.</b> Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de los artículos 37, fracción I, y 53, fracción III, de esta Ley; <b>VI.</b> Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha y la causa de su despido; <b>VII.</b> El contrato de trabajo; <b>VIII.</b> Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales; <b>IX.</b> Pagos de días de descanso y obligatorios, así como del aguinaldo; <b>X.</b> Disfrute y pago de las vacaciones; <b>XI.</b> Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad; <b>XII.</b> Monto y pago del salario; <b>XIII.</b> Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y <b>XIV.</b> Incorporación y aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social; al Fondo Nacional de la Vivienda y al Sistema de Ahorro para el Retiro. La pérdida o destrucción de los documentos señalados en este artículo, por caso fortuito o fuerza mayor, no releva al patrón de probar su dicho por otros medios.</p>	<p><b>por la autoridad y en su caso incumplimiento.</b></p> <p>En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre: <b>I.</b> Fecha de ingreso del trabajador; <b>II.</b> Antigüedad del trabajador; <b>III.</b> Faltas de asistencia del trabajador; <b>IV.</b> Causa de rescisión de la relación de trabajo; <b>V.</b> Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de los artículos 37, fracción I, y 53, fracción III, de esta Ley; <b>VI.</b> Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha y la causa de su despido; <b>VII.</b> El contrato de trabajo; <b>VIII.</b> Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales; <b>IX.</b> Pagos de días de descanso y obligatorios, así como del aguinaldo; <b>X.</b> Disfrute y pago de las vacaciones; <b>XI.</b> Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad; <b>XII.</b> Monto y pago del salario; <b>XIII.</b> Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y <b>XIV.</b> Incorporación y aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social; al Fondo Nacional de la Vivienda y al Sistema de Ahorro para el Retiro. La pérdida o destrucción de los documentos señalados en este artículo, por caso fortuito o fuerza mayor, no releva al patrón de probar su dicho por otros medios</p>	<p><b>¿qué se propone con la reforma?</b></p> <p>Se propone que el trabajador pueda sustentar la presunción que existe en su favor respecto de enfermedades a consecuencia del trabajo. Sin embargo, también se propone que con el informe que rinda la autoridad administrativa, el propio patrón pueda desvirtuar la presunción que le asiste al trabajador en materia de riesgos de trabajo. Lo anterior es así debido a que, si el patrón obtuvo quejas de sus trabajadores por posibles riesgos de trabajo, sin embargo, atendió las recomendaciones realizadas por la autoridad administrativa, dicho actuar constará en un documento oficial que no solo estará contenido en un informe de autoridad, sino que además servirá como prueba documental pública en favor del propio patrón. Con lo anterior se propone que la administración de justicia laboral sea más equitativa y se otorguen las mismas oportunidades procesales al patrón y al trabajador, pero aplicando la norma más favorable a este último.</p> <p><b>¿Qué se soluciona?</b></p> <p>La ambigüedad que actualmente existe en materia procesal por cuanto hace a la carga y distribución de la prueba. Máxime que, en el caso específico de riesgos psicosociales en el trabajo, son prácticamente inexistentes los medios de prueba para acreditarlos.</p> <p>Al establecer la posibilidad del informe de autoridad, éste a su vez se convierte en prueba documental pública e instrumental de actuaciones. Así mismo, dependiendo de su contenido, podrá acreditar o desvirtuar de manera objetiva la presencia de riesgos psicosociales en el trabajo.</p> <p><b>Normas que sufren una afectación</b></p>
--	--	--

		Reglamento Federal de Seguridad y Salud
--	--	---

<b>LEY DEL SEGURO SOCIAL</b>		
<p>Artículo 42. Se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste. También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de éste a aquél.</p>	<p>Artículo 42.- Se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste. Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél. <b>Se considera accidente de trabajo el suicidio como consecuencia del trabajo.</b></p>	<p><b>¿Qué se realiza en la reforma?</b></p> <p>Se incorpora como accidente de trabajo el suicidio al considerarse que no se trata de una enfermedad sino de una perturbación funcional que produce la muerte y como consecuencia del trabajo. Esto requiere la atención al incremento de suicidios en el país, los cuales muy pocas veces se investigan. Sin embargo, tomando en consideración los factores económicos, sociales y culturales de nuestra sociedad, es muy probable que muchos de estos suicidios sean ocasionados por cuestiones laborales.</p> <p><b>¿qué se propone con la reforma?</b></p> <p>Que se considere el suicidio como consecuencia del entorno laboral un accidente de trabajo.</p> <p><b>¿Qué se soluciona?</b></p> <p>Que los familiares de una persona que comete suicidio puedan demandar a la empresa que orilló al trabajador a terminar con su vida. De esta manera, la empresa deberá indemnizar a los familiares del trabajador fallecido en caso de que acrediten que efectivamente el suicidio fue como consecuencia de un riesgo en el trabajo.</p> <p><b>Normas que sufren una afectación</b> Ley Federal del Trabajo 474 Ley General de Salud en su artículo 72</p>
<p>Artículo 44. Cuando el trabajador asegurado no esté conforme con la calificación que del accidente o enfermedad haga el Instituto de manera definitiva, podrá interponer el recurso de inconformidad. En el supuesto a que se refiere el párrafo anterior, entre tanto se tramita el recurso o el juicio respectivo, el Instituto</p>	<p>Artículo 44. Cuando el trabajador asegurado no esté conforme con la calificación que del accidente o enfermedad haga el Instituto de manera definitiva, podrá interponer el recurso de inconformidad. <b>Cuando se trate de riesgos psicosociales el Instituto estará obligado a decretar medidas</b></p>	<p><b>¿Qué se realiza en la reforma?</b></p> <p>Se establece la obligación del Instituto mexicano del Seguro Social de decretar medidas provisionales en favor del trabajador mientras se resuelve el recurso de inconformidad que promovió. Dichas medidas consistirán en proporcionar</p>



<p>otorgará al trabajador asegurado o a sus beneficiarios legales las prestaciones a que tuvieran derecho en los seguros de enfermedades y maternidad o invalidez y vida, siempre y cuando se satisfagan los requisitos señalados por esta Ley. En cuanto a los demás seguros se estará a lo que se resuelva en la inconformidad o en los medios de defensa establecidos en el artículo 294 de esta Ley.</p>	<p><b>provisionales en favor del trabajador mientras se resuelve el recurso de inconformidad. Dichas medidas consistirán en proporcionar atención psicológica inmediata al trabajador.</b> En el supuesto a que se refiere el párrafo anterior, entre tanto se tramita el recurso o el juicio respectivo, el Instituto otorgará al trabajador asegurado o a sus beneficiarios legales las prestaciones a que tuvieran derecho en los seguros de enfermedades y maternidad o invalidez y vida, siempre y cuando se satisfagan los requisitos señalados por esta Ley. En cuanto a los demás seguros se estará a lo que se resuelva en la inconformidad o en los medios de defensa establecidos en el artículo 294 de esta Ley.</p>	<p>atención psicológica inmediata al trabajador.  <b>¿qué se propone con la reforma?</b>  Que el trabajador tenga garantizado su derecho a la salud mental mientras dure el recurso promovido. De esta manera, se otorga preferencia a un Derecho Humano respecto de una cuestión de forma. Así, se evita que el trabajador pudiera sufrir una afectación en su psique a consecuencia del tiempo que pudiera durar la tramitación del recurso de inconformidad que promovió.</p> <p><b>¿Qué se soluciona?</b>  Que el derecho a la Salud mental no se vea impedido en su protección por una cuestión de forma como pudiera ser la tramitación de un recurso de inconformidad.</p> <p><b>Normas que sufren una afectación</b>  Ley del Seguro Social pues deberá determinar la forma en que se dará cumplimiento a las medidas provisionales decretadas.</p>
<p>Artículo 46 No se considerarán para los efectos de esta Ley, riesgos de trabajo los que sobrevengan por alguna de las causas siguientes:  I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;  II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción suscrita por médico titulado y que el trabajador hubiera exhibido y hecho del</p>	<p>Artículo 46 No se considerarán para los efectos de esta Ley, riesgos de trabajo los que sobrevengan por alguna de las causas siguientes:  I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;  II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción suscrita por médico titulado y que el trabajador hubiera exhibido y hecho del</p>	<p><b>¿qué se realiza con la reforma?</b>  Se agrega a la fracción III del artículo 46 de la Ley del Seguro Social que la excepción para no considerar un riesgo de trabajo cuando el trabajador se auto lesione, no deberá tener como origen el intento de suicidio a causa del trabajo, pues en ese caso, si se considerará un riesgo de trabajo.  Por otra parte, en la fracción IV del artículo 46 de la Ley del Seguro Social se elimina que la incapacidad o siniestro sea</p>

<p>conocimiento del patrón lo anterior;</p> <p>III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una incapacidad o lesión por sí o de acuerdo con otra persona;</p> <p>IV. Si la incapacidad o siniestro es el resultado de alguna riña o intento de suicidio, y V. Si el siniestro es resultado de un delito intencional del que fuere responsable el trabajador asegurado.</p>	<p>conocimiento del patrón lo anterior;</p> <p>III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona;</p> <p>IV. <b>Si la incapacidad o siniestro es el resultado de alguna riña o intento de suicidio, en este último caso, siempre y cuando se compruebe que dicho intento de suicidio no fue a consecuencia del trabajo;</b></p> <p>V. Si el siniestro es resultado de un delito intencional del que fuere responsable el trabajador asegurado.</p>	<p>resultado de un intento de suicidio. Lo anterior en atención a que, el artículo 474 de la Ley Federal del trabajo, contempla al suicidio como accidente de trabajo.</p> <p><b>¿qué se propone con la reforma?</b></p> <p>Se propone que si se considere un riesgo de trabajo la incapacidad o las lesiones que el trabajador pudiera provocarse en un intento de suicidio. Lo anterior en atención a un criterio armónico con la Ley Federal del Trabajo que contempla al suicidio como un accidente de trabajo y en el entendido que, una persona que intenta suicidarse puede provocarse más de una lesión. Así mismo, se propone que no se considere riesgo de trabajo aquel que sobrevenga por incapacidad o siniestro resultado de un intento de suicidio pues la persona que haya intentado suicidarse a consecuencia del trabajo, puede no solo lesionarse sino también provocarse una incapacidad de cualquier tipo.</p> <p><b>¿qué se soluciona?</b></p> <p>Que el trabajador que ha intentado suicidarse como consecuencia del trabajo, pueda obtener protección amplia de la Ley a consecuencia de un riesgo de trabajo.</p> <p><b>¿qué normas sufren una afectación?</b></p> <p>Artículo 774 de la Ley Federal del Trabajo.</p>
<b>LEY GENERAL DE SALUD</b>		
<p>Ley General de Salud</p> <p>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</p>	<p>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</p>	<p><b>¿Qué se realiza en la reforma?</b></p> <p>Con la remisión a la Ley Federal del Trabajo en la Ley General de Salud, se obliga a la Secretaría de Salud a coadyuvar de manera directa con las autoridades laborales en la protección a la salud mental.</p>

<p>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.</p>	<p>métodos de prevención y control multidisciplinario de dichos trastornos, así como otros aspectos relacionados con el diagnóstico, la conservación y mejoramiento de la salud mental. <b>Para dar cumplimiento a las fracciones XIII, XIV y XV del apartado A del artículo 123 Constitucional la Secretaría de Salud coadyuvará con las diversas autoridades laborales a efecto de garantizar que tanto trabajadores como patrones tengan garantizada la protección a su salud mental.</b> 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.</p>	<p><b>¿qué se propone con la reforma?</b> Que la Secretaría de Salud coadyuve de manera expresa con la Secretaría del Trabajo y Previsión social en material de salud mental de los trabajadores. Así mismo, se generaliza respecto de todas las autoridades laborales pues, en determinado momento dicha Secretaría podría coadyuvar también con otras autoridades como pudiera ser la Procuraduría de la defensa de los trabajadores o bien la autoridad competente en materia de justicia laboral.</p> <p><b>¿Qué se soluciona?</b> La falta de colaboración entre dos secretarías que tienen injerencia directa en los riesgos psicosociales en el trabajo.</p> <p><b>Normas que sufren una afectación</b> Ley orgánica de la secretaria de salud la cual deberá regular de qué forma la secretaria coadyuvará con las autoridades laborales.</p>
---	---	---

## APORTACIÓN JURÍDICA

Con la reforma integral en materia de riesgos psicosociales que se propone, se pretende incorporar desde el rango constitucional la responsabilidad en que incurren los patrones cuando los trabajadores tienen un detrimento en su salud física o mental a causa de la actividad laboral que desempeñan. Lo anterior siguiendo la postura del académico Ingo Wolfgang Sarleth así como de la Ministra Margarita Luna Ramos, quienes proponen que los derechos sociales deben ser reconocidos en el ámbito constitucional, máxime cuando existen garantías para hacerlos efectivos, pues de lo contrario, tienden a convertirse en derechos programáticos.

Por ello es que, con la especificación contenida en la norma constitucional respecto a que la protección a la salud conlleva el estado físico y mental de las personas, se convierte a los Derechos Sociales en derechos pragmáticos y no programáticos. Esto encuentra relación con la postura del investigador Bernd Von Maydel, decano del *Max Planck Institute for Social law and social policy*, quien ha sostenido la necesidad del cambio en la política social en el mundo.

De esta manera, con la reforma integral que se propone evoluciona el Derecho Social al contemplar los riesgos de trabajo físicos y psicosociales que, debido a la globalización, flexibilización laboral y uso de las nuevas tecnologías de la información tienen presencia actualmente en las relaciones de trabajo. Para ello, se propone incluir el cambio desde el marco constitucional, así como en las diversas normas reglamentarias como lo es la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social y la Ley General de Salud.

Primeramente, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se modifica la fracción XIII del apartado A del artículo 123 en materia de riesgos de trabajo, estableciendo la responsabilidad en que incurrirán los patrones por el detrimento en la salud física o mental de los trabajadores a causa de la actividad laboral que desempeñan. Así mismo, en la fracción XIV del apartado A del artículo 123 Constitucional se regula que el patrón podrá ser responsable de las consecuencias en la salud física o mental de los trabajadores por riesgo de trabajo. Por último, se reforma la fracción XV del apartado A del artículo 123 Constitucional donde se impone la obligación de la Ley Reglamentaria de establecer la carga probatoria y los medios de prueba que las partes deberán asumir para acreditar la afectación física o mental a causa del trabajo debiéndosele otorgar la protección más amplia a los trabajadores.

Dentro de la Ley Federal del trabajo, se reforma el artículo 276 fracción II al incorporar la presunción a favor del trabajador en caso de enfermedades ocasionadas por riesgos psicosociales en el trabajo para el pago de indemnizaciones. Con esto se pretende que en atención a la desproporción que existe entre trabajador y patrón, exista equidad procesal en la acreditación de enfermedades ocasionadas por riesgos psicosociales. Se reforma también el artículo 473 a efecto de determinar que los riesgos de trabajo pueden ser físicos o psicosociales, esto siguiendo la clasificación establecida por el Observatorio Europeo de Riesgos y se define qué debe entender por riesgos psicosociales.

Dentro del artículo 474 se incorpora como accidente de trabajo el suicidio al considerar que no se trata de una enfermedad sino de una perturbación funcional que produce la muerte como consecuencia del trabajo. Se incorpora artículo 475 Bis un apartado especial que remite al Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el trabajo por cuanto hace a la evaluación de riesgos. Esto con la finalidad que el reglamento establezca los métodos a utilizar para determinar si una empresa se encuentre ante la presencia o no de un riesgo en el trabajo. Se establecen además facultades a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como órgano competente de inspección, para que recomiende políticas de prevención a las empresas y en caso de que éstas no sigan dichas recomendaciones y posteriormente exista un riesgo de trabajo, tendrán la presunción en su contra respecto a la responsabilidad del riesgo. Se reforman las fracciones III y IV del artículo 488 para especificar que el patrón queda exceptuado de las obligaciones por riesgos de trabajo, si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o se acuerdo con otra persona, a menos que se compruebe que dicha lesión tuvo como origen un intento de suicidio, pues en su caso, no quedará exceptuado de la responsabilidad por riesgo de trabajo. Así mismo, se determina que, si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio, en este último caso, deberá comprobarse que dicho intento de suicidio no fue a consecuencia del trabajo. Se reforma el artículo 513 para determinar que la tabla de enfermedades de trabajo y de evaluación de las incapacidades permanentes resultantes de los riesgos de trabajo, deberán actualizarse anualmente y se adicionan once enfermedades nuevas incorporándose a partir del número 162 al 173 de la tabla de enfermedades. Adicionalmente se especifica que las enfermedades contenidas en los números arriba descritos, solo serán consideradas como riesgos de trabajo siempre y cuando se acredite que tuvieron su origen a consecuencia de las actividades realizadas en el trabajo. Por último, se reforma el artículo 784 y se desincorpora el concepto junta y en su lugar se utiliza la palabra autoridad laboral. Así mismo, de forma expresa se faculta a dicho órgano administrador de justicia a efecto de que pueda requerir a la autoridad administrativa respectiva, informe los antecedentes del patrón respecto a los riesgos de trabajo. dentro de dicho informe, la autoridad administrativa deberá informar si la empresa cuenta con quejas en materia de riesgos de trabajo, de qué forma fueron resultas dichas quejas y si se incluyeron recomendaciones. Así mismo, la autoridad administrativa deberá informar si la empresa cumplió o no con las recomendaciones que, en su caso, se le hayan realizado.

Respecto a la Ley del Seguro Social se reforma el artículo 42 y se agrega como accidente de trabajo el suicidio a consecuencia del trabajo, al considerar que no se trata de una enfermedad sino de una perturbación funcional que conlleva a la terminación de la vida como consecuencia del trabajo. Aunado a lo anterior, con la reforma propuesta se establece que, a través de la incorporación de medidas provisionales en favor del trabajador, el Instituto mexicano del Seguro Social garantizará de manera provisional el derecho a la salud física y mental de los derechohabientes al reformarse el artículo 44. Se reforma el artículo 46 agregándose a las fracciones III y IV que no se considerará riesgos de trabajo los que sobrevengan Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona; o si la incapacidad o siniestro es el resultado de alguna riña o intento de suicidio. En ambos casos, la aplicabilidad de dicho

supuesto queda supeditada a que se acredite que el intento de suicidio es consecuencia del trabajo.

Otra de las normas que sufre modificación con la presente reforma es la Ley General de Salud, en dicha norma se modifica el artículo 72 a efecto de obligar a la Secretaría de Salud a coadyuvar de manera directa con las autoridades laborales en la protección a la salud mental de los trabajadores, específicamente aquellos que son víctima de un riesgo.

Con la incorporación de esta reforma se protegerá el derecho a la salud física y mental de los trabajadores y se regularán de forma efectiva los riesgos psicosociales en el trabajo, así como las consecuencias que estos generan en los trabajadores.

## FUENTES DE CONSULTA

### BIBLIOGRAFÍA

1. Adams Lisa Y., work place mental health, Springer, USA 2014
2. Aedo Barrena Cristian, Los requisitos de la Lex Aquilia, con especial referencia al daño. Lecturas desde las distintas teorías sobre el capítulo tercero en Revista Ius Et Praxis número 1, volumen 15, Chile 2009
3. Agudo Zamora Miguel et. al; Manual de Derecho Constitucional, editorial tecnos, España 2013
4. Alonso-Fernández Francisco, las nuevas adicciones, Tea Ediciones, Madrid 2003
5. Álvarez Fernández Julia, et. al., editorial Díaz de Santos, Obesidad: la epidemia del siglo XXI, España 2000
6. Alvarez Garcia J., síndrome de fatiga crónica en López Chicharro J. et. al., (coordinadores), fisiología clínica del ejercicio, editorial médica panamericana, Buenos Aires-Madrid 2008
7. Arango Rivadeneira Rodolfo, Ponderación y la Ley de Justicia y Paz, Universidad de los Andes, Colombia 2008
8. Arango Rodolfo, Constitucionalismo Social Latinoamericano en Ferrer Mac-Gregor Poisot Eduardo (et. al.), La justicia Constitucional y su internacionalización ¿Hacia un Ius Constitutionale commune en América Latina? UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas: Max-Planck-Institut Für Ausländisches Öffentliches Recht und Völkerrecht: Instituto Iberoamericano de Derecho Constitucional, México 2010
9. Azcarate Manuel M. M., Trastorno de estrés postraumático, editorial Díaz de Santos, España 2007
10. Bährer-Kohler Sabine, Burnout for experts, Springer, Switzerland 2013
11. Balaguer Callejon Francisco (coord.), “ordenamientos jurídicos y fuentes de derecho” en Introducción al Derecho Constitucional, editorial tecnos, España, 2013
12. Ballester Pastor María Amparo, *La política de la OIT y de la Unión Europea sobre salud y riesgos psicosociales* en violencia, riesgos psicosociales y salud en el trabajo, Adapt University Press, Italia 2001
13. Ballman Enma, La mano del arquero, Editorial Bubok, España 2013
14. Basteiro Tejedor Silvia, los derechos humanos y el derecho a la salud en Estébanez Pilar (coordinadora) Exclusión social y salud: balance y perspectivas, editorial Icaria, España, 2002
15. Bauer Johann, Fibromialgia, editorial Robin Book, Alemania 2002
16. Beck Ulrich, la sociedad del riesgo traducción de Jorge Navarro, Paidós, España 1998
17. Belloso Martin Nuria, el estado constitucional a debate ¿eclipse o fortalecimiento de los Derechos Humanos? en “el horizonte constitucional” editorial Dykinson, España 2014
18. Berbel Sánchez Sara, Directivas y Empresarias, editorial UOC, España 2014, p.55
19. Blümel Miriam and Busse Reinhard, Health systems in transition, Technische Universität, Vol. 16, número 2, Berlin 2014
20. Boada Grau Joan y Ficapal cusi Pilar, Salud y Trabajo, UOC, Barcelona 2012, p.55
21. Boada-Grau Joan y Ficapal Cusi Pilar, *salud y trabajo: los nuevos emergentes riesgos psicosociales*, editorial UOC, España 2012
22. Briner Rob, emotion at work en european journal of work and organizational psychology, psychology press, volum 8, number 3, United Kingdom 1999
23. Busse Reinhard and Riesberg Annette, Health Care Systems in transition, european observatory abd Políticas, volume 6, No. 9 Alemania 2004

24. Bustamante Rangel Francisco J. et. al., discriminación laboral: la diversidad en el punto de mira de la precariedad en el trabajo en Desigualdad social y relaciones de trabajo, Universidad de Salamanca, España 2004
25. Calcedo Barba A., concepto de trastorno de estrés postruamático en Bobes García Julio, et. al., (coordinadores), trastorno de estrés postraumático, editorial masson, España 2003
26. Cassilde Stéphanie and Gilson Adeline (editors), psychosocial health, work and language, Springer, Switzerland 2017
27. Callejon Ferre Angel Jesus, condiciones psicosociales de los trabajadores agrícolas en el perímetro irrigado de Triffa (Marruecos), Universidad Almeria, España 2015
28. Carbonell José y Carbonell Sanchez Miguel, el derecho a la salud: una propuesta para México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México 2013
29. Carnelutti Francesco, la prueba civil, traducción de Alcalá Zamora y Castillo Niceto, ediciones Depalma, Buenos Aires 1982
30. Carrion Oscar y Bustamente Gustavo, Ataques de pánico y trastornos de fobia y ansiedad, editorial Galerna, Buenos Aires 2006
31. Casal H. José María, Los Derechos Humanos y su protección, Universidad Católica Andrés Bello, segunda edición, Venezuela, 2008
32. Castillo Espinoza María Cristina y Zaragoza Ortiz Julián, las pruebas en el sistema acusatorio, flores editores y distribuidor, México 2013
33. Chávez Hernández Ana María et. al., Salud Mental y Malestar Subjetivo”, editorial manantial, Buenos Aires 2012
34. Clemente Díaz Miguel, Manual de psicología jurídica laboral, editorial delta, España 2008
35. Codo Wanderley, Salud Mental y Trabajo, editores plaza y Valdez, Madrid 2007
36. Conaghan Joanne, et. al., labour law in an era of globalization: transformative practices and possibilities, editorial oxford, USA, 2002
37. Conde Choque Q'Apaj, “hacia la construcción del pluralismo jurídico entendido como el derecho de acceso a la justicia: una pregunta sobre el tribunal competente” en cuaderno Deusto de Derechos Humanos : Justicia y formas de participación indígena, núm. 74, Bilbao 2014
38. Cortes Díaz José María, *Seguridad e higiene del trabajo*, editorial tebar, Madrid 2007
39. Cortes Diaz José María, Seguridad e higiene en el trabajo, editorial Tébar, novena edición, Madrid 2007
40. Cuellar Vazquez Angelica, “la facultad de investigación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. El limbo jurídico” en Guillen Diana y Monsiváis Carrillo Alejandro (coordinadores), *La representación política de cara al futuro*, Colegio de la Frontera del Norte, México 2014.
41. Cuscó Ana María, et. al., abriendo camino, Institut Ferran de Reumatología, España 2006
42. Dario Carlo Alpini, et. al., whiplash: an interdisciplinary challenge en Dario Carlo Alpini, et. al. (editors), whiplash injuries, segunda edicion, editorial springer, Italia 2014
43. De los Heros Perez Albela Alfonso, la frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, años XXXV, número 105, septiembre-diciembre 2002
44. Decanini Paulino, En busca de la ciudad dinámica, LID editorial, México 2015
45. Dejours Christophe, sufrimiento en el trabajo, editorial topia, Argentina 2015



46. Díez-Picazo Ponce de León Luis, culpa y riesgo en la responsabilidad civil contractual en Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid, No.4, España 2000
47. Djamil Tony y Carrillo Kahale, La protección jurídica del acoso laboral, Fondo Editorial de Nuevo Leon, México 2012
48. Dollard F. Maureen et al., Psychosocial Factors at Work in the Asia Pacific, Springer, Australia 2014
49. Ebert Eni, risks, liability and insurance, Munich RE, Germany 2009
50. Economía y psicología aplicada, Llaneza Alvarez Javier, editorial Lex Nova, 12ª edición, España 2009 Economía y psicología aplicada, Llaneza Alvarez Javier, editorial Lex Nova, 12ª edición, España 2009
51. Ellwood Wayne, globalización, editorial Oxford, España 2001
52. Estados Unidos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Oficina del alto comisionado para los derechos humanos, 16 de diciembre de 1966.
53. Evans de la Cuadra Enrique, Teoría Constitucional: elementos de ciencia política contemporánea, Ediciones Nueva Universidad, USA 1972
54. Falder Roland and Lorenz Michael, the German and Chinese Labour Law, Springer, Germany, 2016
55. Falla Deborah, et. al., Latigazo cervical, cefalea y dolor en el cuello, Elsevier, España 2009
56. Fernández García Ricardo, *la productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*, editorial ECU, España 2010
57. Ferrajoli Luigi, Garantismo Penal, UNAM, México, 2006
58. Ferrer McGregor Eduardo y Sanchez Gil Ruben, Control difuso de constitucionalidad y convencionalidad, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México 2013
59. Flores Cruz Jaime, trabajo relativo al curso de “justicia constitucional: teoría y práctica actual” celebrado en la Universidad de Castilla - la Mancha en Toledo España, España 2006
60. Flores García Fernando, teoría de la prueba en Revista de la facultad de Derecho en México, número conmemorativo, México 1991
61. Furnham Adrian y Race Mary-Clare, Mental illness at work, Palgrave Mcmillan, Londres 2014
62. Gaete Berrios Alfredo, Tratado de Derecho del Trabajo y Previsión Social tomo IV, editorial jurídica de Chile, Santiago de Chile 1967
63. Galardi Annalisa, stress e lavoro nella società dell'informazione, Università católica, Milano 2009
64. Garosa Hernández Eva y Moreno Jiménez Bernardo, salud laboral, ediciones pirámide, España 2014
65. Gatchel Robert J., Schultz Izabela Z, Handbook of occupational health and wellness, Springer, USA 2012
66. Gatterman Meridel, Whiplash, editorial Elsevier, USA 2012
67. Giacometto Ferrer Ana, Teoría General de la Prueba Judicial, Consejo Superior de la Judicatura, Colombia 2003
68. Gibson Lisa, Stop fatiga crónica: cómo recuperar tu vida, USA 2015
69. Gil Monte Pedro R., Manual de Psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales, editorial pirámide, España 2014
70. Glouberman Dina, The joy of burnout, United Kingdom 2007
71. Gómez Solórzano Marco Augusto, masculinidad en la “sociedad de riesgo” en Jiménez Guzmán María Lucero y Tena Guerrero Olivia (coordinadoras), Reflexiones

- sobre masculinidad y empleo, Centro Regional de Actividad Multidisciplinaria UNAM, México, 2007
72. González Maestre Diego, et. al., Manual para el técnico en prevención de riesgos laborales, quinta edición, editorial FC, Madrid 2006
  73. Gonzalez Muñoz Elvia Luz, diferencias de género en la relación entre la carga de trabajo mental y el estrés laboral en Arias Galicia Fernando y Juárez Garcia Arturo (coordinadores), agotamiento profesional y estrés, hallazgos desde México y otros países latinoamericanos, editorial Miguel Angel Porrúa, México 2012
  74. Görg Holger, hacia una globalización socialmente sostenible, OMC y OIT, 2011
  75. Guerra Borges Alfredo, globalización e integración latinoamericana, editorial siglo XXI, México 2002
  76. Guidotti L. Tee (editor), Health risks and Fair compensation in the fire service, Springer, Switzerland 2016
  77. Guil Bozal Ana, Barreras al desarrollo profesional de las mujeres en la universidad en Pérez Sedeño Eulalia et. al., (coordinadoras), Ciencia, tecnología y género en Iberoamérica, Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Madrid 2006, P.104
  78. Gutiérrez Gómez Giovanni Yair, Estado Social de Derecho o Estado Garantista y el mito de la Responsabilidad extracontractual de los entes jurídicos, editorial palibrio, Colombia 2014
  79. Gutiérrez straus Ana María y Viloría Doria Juan Carlos, Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral, en Salud Uninorte, volumen 30 número 1, Colombia 2014
  80. Hernández Castaño Diana Patricia, legitimidad democrática de la corte interamericana de derechos humanos en el control de la convencionalidad, Universidad externado de Colombia, Colombia 2015
  81. Huntington Samuel, ¿choque de civilizaciones? en foreign affairs, volume 72, número 3, USA 1996
  82. James C. Segovis, et. al., Works stress and coping in the Era of Gloalization, Routledge, USA 2011
  83. Jaramillo Jassir Ivan Daniel, presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho de trabajo en Colombia en Opinión Jurídica, Vol. 9, N° 18, pp. 57-74, Julio-Diciembre de 2010, Colombia.
  84. Juárez García Arturo y Camacho Avila Anabel (coordinadores), reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo, Juan Pablos editor, UAEM, México 2011
  85. Kaye Dionisio, Los riesgos de trabajo en la Ley del Seguro Social en Jurídica. Anuario del Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana, número 7, México 1993
  86. Keane Terence M. y Wilson John P., Assesing psychological trauma and PTSD, the guilford press, USA 2004
  87. Kiegman Robert M. et. al., Tratado de Pediatría, editorial elsevier, España 2016
  88. Kleinjung Tobias, et. al., textbook fo tinnitus, editorial Springer, Londres, 2011, p.3
  89. Kurczyn Villalobos Patricia, acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo, UNAM, Mexico 2004
  90. Lacavex Berumen María Aurora, et. al., Recepción de las nuevas formas de contratación laboral en México en Revista Latinoamericana de Derecho Social número 12, enero-junio 2011
  91. Llaneza Álvarez Javier, Ergonomía y psicología aplicada, Lex Nova, España 2007
  92. Llorens Susana, tecnoestrés, editorial síntesis, España 2011, p. 17
  93. Lombardero Luis, Trabajar en la era digital, LID editorial, España 2015

94. López Benítez Lilia Mónica, protección de testigos en el derecho penal mexicano, editorial porrua, México 2009
95. López Cortés Oscar Andrés, El riesgo psicosocial en la legislación colombiana: el gobierno de lo imprevisible en Diálogos de saberes, No. 43 julio-diciembre de 2015, Colombia
96. López Edgardo Herrera, introducción a la responsabilidad civil disponible en <http://www.derecho.unt.edu.ar/publicaciones/Introdresponsabilidadcivil.pdf> fecha de consulta 13 de abril de 2017.
97. Mansilla Izquierdo Fernando, Manual de Riesgos psicosociales en el trabajo: teoría y práctica, disponible en <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/>, fecha de consulta 19 de octubre de 2016.
98. Martínez Garnelo Jesús, la prueba indiciaria presuncional o circunstancial en el nuevo sistema penal acusatorio, editorial Porrúa, México 2010
99. Martínez Lavín Manuel, Fibromialgia: el dolor incomprendido, editorial México, México, 2013
100. Martínez Ponce de León Jesus G., Introducción al análisis de riesgos, editores noriega, Mexico 2002
101. Mayes, J.L., Tinnitus treatment toolbox, editorial Trafford, USA, 2012
102. Mazzocco Ignacio, la noble igualdad, editorial Penguin Random House, Argentina 2013
103. Mcfadden Dennis, Tinnitus, National Academy press, USA 1982, p. 5
104. McFerran Don, et. al., tinnitus a multidisciplinary approach, editorial wiley Blackwell, segunda edición, United Kingdom, 2013
105. Mendez Diez Faustino et al, *Formación superior en prevención de riesgos laborales*, Editorial lex nova, España 2008
106. Mendizabal Bermúdez Gabriela (pendiente de publicación)
107. Mendizabal Bermúdez Gabriela y García Carreño Zoraida, "principios y contenido de la seguridad social en la realidad actual de los riesgos de trabajo" en XIX Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, en la ciudad de Buenos Aires del 30 de octubre al 01 de noviembre de 2013.
108. Mendizabal Bermúdez Gabriela, *el acoso laboral y la seguridad social*, editorial porrua, México 2013
109. Mendizabal Bermúdez Gabriela, La seguridad social en México, editorial porrua, segunda edición, México 2013
110. Mendoza Martínez Lucia Alejandra, la acción civil del daño moral, UNAM, México 2014
111. Mercader Jesús, Se busca...El mercado de trabajo en España, Penguin Random House Grupo Editorial España 2014
112. Mercado Dávila Ricardo, Riesgos Psicosociales, editorial trillas, México 2012
113. Michel I. Ruth et. al., cómo lograr salud mental y manejar el estrés, editorial san pablo, Colombia 2006
114. Mittelman H. James, "el síndrome de la globalización: transformación y resistencia" USA 2002
115. Molero Martín-Salas Maria del Pilar, et. al; Reflexiones sobre justicia constitucional en Latinoamérica, Universidad de Castilla de la Manche, España 2013
116. Molinares Hassan Virdiana, Notas sobre constitución, organización del Estado y derechos humanos, Universidad del Norte, Colombia 2011
117. Monasterio Uría Alex, Columna Sana, editorial paidotribo, España 2008
118. Monereo Pérez José Luis et. al; manual de seguridad social, tecnos, España, 2014

119. Moreno Jiménez Bernardo y Garrosa Hernández Eva, Salud Laboral, España 2014
120. Murgas Torraza Rolando, “el constitucionalismo social” en 1er Congreso Internacional de Derecho Constitucional del trabajo, en la ciudad de República Dominicana del 20 al 23 de noviembre de 2013.
121. Naranjo Mesa Vladimiro et. al., Teoría constitucional , Universidad del Rosario, Colombia 2006
122. Nogueira Alcalá Humberto, Los desafíos del control de convencionalidad para los tribunales nacionales, en especial para los tribunales constitucionales en Reflexiones en torno al derecho procesal constitucional, Universidad del Bosque, Colombia 2012,
123. NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial. Ministerio de trabajo y asuntos sociales de España, Madrid 2000
124. Orellana Salvador Dante, la salud en la globalización, ediciones ABYA-YALA, Ecuador 2003
125. Orjuela Ramírez María Eerley, estado del bienestar y sistema de prevención de riesgos laborales en Colombia en Canales Aliende José Manuel, et al; (coordinadores), Estado del bienestar y políticas sociales: una aproximación a la situación española y colombiana, editorial culb universitario Telf, España 2012
126. PECES-BARBA MARTÍNEZ G.: Derechos sociales y positivismo jurídico, Instituto de Derechos Humanos “Bartolomé de las Casas” de la Universidad Carlos III de Madrid, Dykinson, 1999, p. 142 apud Ansuátegui Roig Francisco Javier y Lopez Calera Nicolás María, una discusión sobre Derechos Colectivos, Dykinson, España 2001
127. Peiró Silla José Maria, estrés laboral y riesgos psicosociales, Universidad de Valencia, España 2011
128. Perez Anaya Rosa María, la obesidad como causa de despido en Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo, Adapt University Press, volumen 3, número 1, enero –marzo 2001, Italia
129. Pérez Ayan C., Fibromialgia, editorial medica panamericana, Madrid 2010
130. Pérez Kasparian Sara, la prueba electrónica en materia penal, editorial porrua, México 2011
131. Pinto M., “el principio pro homine. Criterios de hermenéutica y pautas para la regulación de los derechos humanos” en *la aplicación de los tratados de derechos humanos por los tribunales locales*, Buenos Aires, Centro de Estudios Legales y Sociales, CELS, editores del puerto, 1997
132. Polanco Braga Elias, la dinámica de las pruebas en el procedimiento penal, editorial porrua, México 2012
133. Ramos Castañeda Fabian Andres, Derecho fundamental de libertad religiosa en el ordenamiento constitucional y jurisprudencial de la República de Colombia: análisis histórico y régimen jurídico, Ediciones San Damaso, Colombia 2014
134. Prieto Sanchis Luis, neoconstitucionalismo y ponderación judicial, Universidad Castilla de la Mancha, España 2014,
135. Procter Andrew and Protec Elizabeth, the essential guide to burnout, Lion books, United Kingdom 2013
136. Ranchal Sánchez Antonio, fibromialgia en Borobia Fernández Cesar (coordinador), valoración médica y jurídica de la incapacidad laboral, editorial grupo Wolters Kluwer, España 2007.
137. Rischar Klaus, Arbeitsrecht: was Sie über ihre Rechte und Pflichten wissen sollten , Gabler Sekretariat, Germany, 1992

138. Rivas Sánchez Luis José, *Mobbing* terrorismo psicológico en el trabajo, entrelineas editores, España 2003
139. Rocha Daniel D., Reflexiones sobre justicia constitucional en America Latina, Universidad de Castilla de la Mancha, Madrid
140. Rodellar Lisa Adolfo, Seguridad e higiene en el trabajo, editorial marcombo, España 1988
141. Rodríguez Cesar, la justicia laboral en García Villegas Mauricio y Santos Boaventura de Sousa (coordinadores) el caleidoscopio de las justicias en Colombia, Siglo de Hombres editores, Colombia 2001
142. Rodríguez Gabriela, et. al., interpretación conforme, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México 2013
143. Rodríguez Mesa Rafael, Sistema General de Riesgos Laborales, Universidad del Norte, Colombia 2013
144. Ruiz Moreno Ángel Guillermo, la deslaboralización del derecho de la seguridad social y su autónoma con respecto a la seguridad social, UNAM, México 2010
145. Sánchez Herrera Esiquio Emmanuel, Derecho Penal Constitucional, Universidad Externado de Colombia, Colombia 2015
146. Sauter, Hurrer, Murphi y Levi 2001, apud Alcover de la Carlos María, psicología del trabajo, editorial UNED, Madrid 2012
147. Shapiro Debbie, cuerpo mente: la conexión curativa, editorial robin book, España 2002
148. Silva Meza Juan N., “¿hay Justicia para los Derechos Económicos, Sociales y culturales?” en Cervantes Alcayde Magdalena et. al. (coords.), Debate abierto a propósito de la reforma constitucional en materia de derechos humanos, México, 2014, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Universidad Nacional Autónoma de México e Instituto de Investigaciones Jurídicas
149. Singer Markus, Burnout in der sozialen arbeit, Diplomica Verlag, Hamburgo 2012
150. Stolleis Michael, History of Social Law in Germany, Springer, Germany 2014
151. Stunkard J. Albert, factores determinantes de la obesidad: opinión actual en Peña Manuel y Bacallao Jorge (coordinadores), la obesidad en la pobreza, Organización Panamericana de la Salud, USA 2000
152. Téllez Julio, teletrabajo en Kurzyn Villalobos María Patricia (coordinadora), Panorama Internacional de Derecho Social. Culturas y Sistemas Jurídicos Contemporáneos, UNAM, México 2007
153. Tiraboschi Michel et, al; Gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari e tipologie di lavoro flessibile: la valutazione del rischio en Il testo unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo, Giuffrè editore
154. Ulrich Beck, ¿qué es la globalización? traducción Bernardo Moreno, editorial Paidós, Alemania, 2008
155. Uribe Prado Jesus Felipe, psicología del trabajo, un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad, editorial manual moderno, México 2016
156. Von de Gronden Johan Willen et. al, (coordinadores), Health care and EU Law, Springer, Germany 2011
157. Vicente Jiménez Teresa, La exigibilidad de los derechos sociales, Universidad de Valencia, España 2006
158. Vicente Romero María Rosario, et. al., Plan de formación como prevención de los factores psicosociales de riesgo en el sector sanitario, editorial ciencias, España 2016

159. Weiße Annett, Bossing-was tun wenn der Chef mobbt?, Grin, Germany 2011

## HEMEROGRAFÍA

1. Trabajo Revista de la OIT, Responder a la crisis: construir una protección social básica, Número 67, Ginebra, diciembre 2009
2. Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo, Adapt University Press, volumen 3, número 3, julio-septiembre, Italia 2015
3. Revista La Ley, 1 de marzo de 2006, número 6492
4. International Business Publications, Germany, healthcare sector organization, management and payment, USA 2013
5. European Agency for Safety and Health and Work, psychosocial risks in Europe prevalence and strategies for prevention, Luxemburgo 2014
6. Molina Carlos Ernesto, la inspección del trabajo en Colombia, Revista Latinoamericana de Derecho Social, número 6, enero-junio de 2008, México
7. Juárez Garcia Arturo, Factores psicosociales laborales relacionados con la tensión arterial y síntomas cardiovasculares en personal de enfermería en México en Revista salud pública de México / vol.49, no.2, marzo-abril de 2007

## OTRAS FUENTES

1. Ley Estatutaria No. 1751 de 16 de febrero de 2015
2. Ley Federal del Trabajo
3. NOM-035-STPS-2018
4. work and suicide prevention, Australia 2014
5. Instituto Nacional de Estadística y Geografía disponible en [http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2016/suicidio2016\\_0.pdf](http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2016/suicidio2016_0.pdf) fecha de consulta 20 de septiembre de 2017.
6. Por una globalización justa: crear oportunidades para todos , Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización de la Organización Internacional del Trabajo, 2004
7. Prevención de riesgos laborales en empresas de perfumería y cosmeteria, editorial vértice, segunda edición, España 2011
8. Union Europea disponible en [http://europa.eu/european-union/about-eu/countries/member-countries/germany\\_en](http://europa.eu/european-union/about-eu/countries/member-countries/germany_en) fecha de consulta 08 de junio de 2017
9. Suiza, Convenio 138 sobre la edad mínima, Organización Internacional del Trabajo, 19 de junio de 1976.
10. Seguridad social para la justicia social y una globalización equitativa, VI informe de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra 2011
11. Seguridad social para todos (establecimiento de pisos de protección social y de sistemas integrales de seguridad social), Organización Internacional del Trabajo, Suiza 2012.
12. México, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Decreto por el que se reforma, adiciona y derogan diversas disposiciones, Diario Oficial de la Federación, 27 de enero de 2016.
13. México, Ley del Seguro Social, Decreto por el que se reforma, adiciona y derogan diversas disposiciones, Diario Oficial de la Federación, 16 de enero de 2014.
14. México, Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el trabajo, diario oficial de la federación, 13 de noviembre de 2014

15. Deutscher Bundestag disponible en <http://www.europarl.europa.eu/brussels/website/media/Basis/Mitgliedstaaten/Deutschland/Pdf/Grundgesetz.pdf> fecha de consulta 05 de julio de 2017
16. Diccionario en línea Duden disponible en <http://www.duden.de/> fecha de consulta 05 de julio de 2017.
17. Informe Anual de la Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo 2007
18. Informe del Director General de la Comisión mundial sobre la dimensión social de la globalización 2004
19. Observatorio de Riesgos Psicosociales en el trabajo, disponible en [http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/cuader\\_guias/2012\\_Guia\\_BPS\\_en\\_ERPS.pdf](http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/cuader_guias/2012_Guia_BPS_en_ERPS.pdf) fecha de consulta 14 de julio de 2017.
20. Organización Internacional del Trabajo, Responder a la crisis: construir una protección social básica, No. 67, diciembre de 2009, Ginebra, p.1
21. Perspectivas del Empleo de la OCDE 2015
22. Perspectivas Sociales y del empleo en el mundo. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra 2015
23. Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra 2010, P.1

## **JURISPRUDENCIA**

1. Semanario Judicial de la Federación, Cuarta Sala, Quinta Época, Tomo XLIV, Pág. 509.
2. Semanario Judicial de la Federación, décima época, tomo I, julio 2014, p. 137
3. Semanario Judicial de la Federación, Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Novena Época, Tomo X, noviembre de 1999, p. 31
4. Semanario Judicial de la Federación, Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, tesis PC.IV.L J/13 L, décima época, p. 1444.
5. Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Tesis: I.6o.T. J/10, décima época, p. 1475



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL  
ESTADO DE MORELOS

## FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

**Dra. Gabriela Mendizábal Bermúdez**

Profesora e investigadora titular C de la  
Facultad de Derecho y C.S. de la UAEM

Emite el siguiente:

### VOTO RAZONADO

Otorgado al trabajo de tesis titulado:

#### **"PROPUESTA DE REFORMA INTEGRAL PARA LA REGULACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO"**

Que para optar por el grado académico de:

Doctor en Derecho y Globalización, programa educativo incorporado al Programa Nacional  
de Posgrados de Calidad del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología

Presenta el alumno: **JUAN NEZAHUALPILLI GARCÍA DELGADILLO**

#### **I. Fundamento**

Con el surgimiento de nuevas formas de trabajo y las exigencias que implica la competitividad laboral; la protección a los riesgos de trabajo, que tradicionalmente son contemplados en las leyes de trabajo y seguridad social resulta insuficientes para proteger al trabajador en su totalidad, sobre todo de aquellos riesgos que se han identificado como riesgos psicosociales, *los cuales derivan de las experiencias que el estrés genera en los individuos y se presentan en formas de respuestas fisiológicas, cognitivo-afectivas, actitudinales y conductuales y derivan en problemas de salud para el trabajador.*<sup>1</sup> De manera que la tesis titulada "*Propuesta integral para la regulación de los riesgos psicosociales en el trabajo*" presentada por el M. en D. Juan Nezahualpilli García Delgadillo es sumamente interesante y acorde a la realidad, si a ello se suma su talentoso desarrollo, producto de la capacidad intelectual y jurídica innegable del tesista, da como resultado una investigación de gran trascendencia no sólo para nuestra Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, sino para la Universidad Autónoma del Estado de Morelos en su conjunto y en general para los académicos jurídicos del país.

<sup>1</sup> Gil Monte Pedro R., Manual de Psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales, editorial pirámide, España 2014, p.369







UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL  
ESTADO DE MORELOS

## FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

---

Cabe mencionar, que el tesista presenta un manejo adecuado de la metodología jurídica, lo que le permite concluir su investigación con una propuesta. Por lo tanto, sus conclusiones son prácticas, elocuentes e interesantes.

### II. Estructura y Contenido

La tesis a valorar está integrada por cuatro capítulos, cuyo volumen informacional es proporcional y equitativo. Por lo que corresponde a la metodología empleada, se puede decir que el tesista recurrió a los métodos deductivo, exegético y de Derecho comparado. Es importante mencionar que dicho trabajo de investigación es una tesis de carácter eminentemente jurídico, cuya técnica utilizada fue principalmente la documental, llamada también dogmática o doctrinal, consistente en la búsqueda de la información contenida en la lectura.

Por lo que se refiere al contenido del primer capítulo titulado "Marco teórico de los riesgos psicosociales en el trabajo en el marco de la globalización" se aborda el tema de la salud mental en el trabajo y su relación con la seguridad social y el Derecho laboral en el marco de la globalización. Se aclara la diferencia teórica entre los conceptos: factores psicosociales y riesgos psicosociales. Además, se marca postura sobre el concepto de globalización y la forma en que ésta ha influido con los riesgos de trabajo, así como la regulación de estos en el marco normativo mexicano, dedicándole inclusive un apartado especial con la intención de determinar su evolución ante un mundo globalizado.

En el capítulo segundo denominado "Evolución del riesgo en el ámbito interdisciplinar y la teoría de la prueba" se describe la evolución del concepto riesgo a través de una óptica transdisciplinar; así también se observa el estudio de los antecedentes de la prueba en el proceso judicial con el notorio ánimo de establecer los elementos para acreditar la carga probatoria del riesgo psicosocial en materia laboral.

En el capítulo tercero titulado "Derecho comparado de los riesgos psicosociales" se hace un comparativo de las legislaciones colombiana y alemana, partiendo de la idea que es un profundo análisis jurídico que no se adentra en factores sociales sino más bien legales.

Por último, en el cuarto capítulo se realizó un estudio a la normatividad en México sobre riesgos de trabajo, específicamente en materia de riesgos psicosociales, y se incluye un apartado especial consistente en un

Av. Universidad 1001 Col. Chamilpa Cuernavaca, Morelos C.P. 62210  
Tel. (777) 3 29 70 00 Ext. 3232 E-mail: mgabriela@buzon.uaem.mx



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL  
ESTADO DE MORELOS

## FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

análisis sobre la evaluación de los riesgos psicosociales y medios de prueba que reúne elementos teóricos y prácticos para la propuesta del trabajo de investigación. Así como la propuesta de reforma integral, ultimando la investigación con unas conclusiones adecuadas.

### III. Valoración

Tomando como primer parámetro para la valoración el requisito principal de una tesis de grado de doctorado debe cumplir, es decir, el discernir metodológicamente un tema científico, se debe afirmar que la tesis valorada cumple con dicho requisito.

Por lo tanto, se puede decir que los puntos anteriores (fundamento, estructura y contenido) demuestran que el alumno: **JUAN NEZAHUALPILLI GARCÍA DELGADILLO** ha elaborado una investigación, cuyas conclusiones son prácticas y actuales, por lo que, bajo mi criterio, previa revisión como directora de tesis y aprobación de los Comités Tutoriales del presente trabajo de investigación, reúne el nivel y calidad que se requiere para una tesis de grado. Debido a lo anterior, es para mí un gran honor otorgar a un estudiante destacado, mi

**VOTO APROBATORIO**

Cuernavaca, Morelos; 08 de noviembre de 2018.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES



Cuernavaca, Mor., noviembre 20 del 2018

C. COORDINADOR DEL PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO  
DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES DE  
LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS.  
P R E S E N T E.

Muy Distinguido Coordinador:

El M. en D. JUAN NETZAHUALPILLI GARCÍA DELGADILLO, alumno del programa de Doctorado en Derecho y Globalización, Doctorado en Derecho acreditado ante el PNP (CONACYT), ha presentado al suscrito un trabajo de investigación que lleva por título " PROPUESTA DE REFORMA INTEGRAL PARA LA REGULACION DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO", con el cual pretende optar por el grado de Doctor en Derecho.

El Maestro García Delgadillo, concluyo el trabajo en cuestión y que, desde mi muy particular punto de vista, reúne los requisitos reglamentarios y estatutarios, establecidos por la Legislación Universitaria de nuestra alma mater, y por este conducto le otorgo mi voto aprobatorio.

El trabajo presentado por el M. en D. JUAN NETZAHUALPILLI GARCÍA DELGADILLO, desde mi personal punto de vista, merece este voto, así como la autorización para que si usted no tiene inconveniente se le pueda conceder el derecho de presentar el exámen de grado de Doctor en Derecho.

Aprovecho la oportunidad para enviarle un afectuoso saludo y despedirme como siempre a sus respetables órdenes.

ATENTAMENTE

DR. JULIO CABRERA DIRCIÓ  
PROF. INVEST. T. C. DE LA FACULTAD  
DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES  
DE LA U.A.E.M.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL  
ESTADO DE MORELOS

## FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

---

**DR. JULIO CABRERA DIRCIO**  
**JEFE DEL PROGRAMA EDUCATIVO DEL DOCTORADO**  
**EN DERECHO Y GLOBALIZACIÓN DE LA UNIVERSIDAD**  
**AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS.**  
**PRESENTE**

La suscrita Dra. Daniela Cerva Cerna, profesora e investigadora de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, emite el siguiente:

### VOTO RAZONADO

Otorgado al trabajo de tesis titulado: **"PROPUESTA DE REFORMA INTEGRAL PARA LA REGULACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO"** que, para optar por el grado académico de Doctor en Derecho y Globalización, programa educativo incorporado al Programa Nacional de Posgrados de Calidad del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, presenta el alumno: **JUAN NETZAHUALPILLI GARCIA DELGADILLO.**

#### Fundamento

La tesis titulada *"Propuesta integral para la regulación de los riesgos psicosociales en el trabajo"* presentada por el M. en D. Juan Netzahualpilli García Delgadillo desarrolla un tema actual y acorde a la realidad de gran trascendencia no sólo para nuestra Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, sino para la Universidad Autónoma del Estado de Morelos en su conjunto y en general para los académicos jurídicos del país.

El tesista presenta un manejo adecuado de la metodología jurídica, lo que le permite concluir su investigación con una propuesta adecuada al problema planteado.

#### Estructura y Contenido

La tesis a valorar está integrada por cuatro capítulos donde se desarrolla la problemática de forma organizada y estructurada. Respecto a la metodología empleada, el tesista recurrió a los métodos deductivo, exegético y de Derecho comparado, utilizando como técnica principal la documental, llamada también dogmática o doctrinal, consistente en la búsqueda de la información contenida en la lectura.

Por lo que se refiere al contenido del primer capítulo titulado "Marco teórico de los riesgos psicosociales en el trabajo en el marco de la globalización" se aborda el tema de la salud mental en el trabajo y su relación con la seguridad social y el Derecho laboral en el marco de la globalización, pues este último fenómeno forma parte esencial del desarrollo del problema.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL  
ESTADO DE MORELOS

## FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

---

En el capítulo segundo denominado "Evolución del riesgo en el ámbito interdisciplinar y la teoría de la prueba" se describe la evolución del concepto riesgo siguiendo posturas doctrinales como la de Ulrich Beck; así también se observa el estudio de los antecedentes de la prueba en el proceso judicial con el notorio ánimo de establecer los elementos para acreditar la carga probatoria del riesgo psicosocial en materia laboral.

En el capítulo tercero titulado "Derecho comparado de los riesgos psicosociales" se hace un comparativo de las legislaciones colombiana y alemana, partiendo de la idea que es un profundo análisis jurídico que no se adentra en factores sociales sino más bien legales.

Por último, en el cuarto capítulo se realizó un estudio a la normatividad en México sobre riesgos de trabajo, específicamente en materia de riesgos psicosociales tomando en cuenta las últimas reformas en materia laboral. Se incluye, además, la propuesta de reforma integral, ultimando la investigación con unas conclusiones adecuadas.

### Valoración

Se puede concluir que los puntos anteriores (fundamento, estructura y contenido) demuestran que el alumno: **JUAN NETZAHUALPILLI GARCÍA DELGADILLO** ha elaborado una investigación, cuyas conclusiones son prácticas y actuales, por lo que, bajo mi criterio reúne el nivel y calidad que se requiere para una tesis de grado y, por tanto, le otorgo el siguiente:

VOTO APROBATORIO 

Cuernavaca, Morelos; 26 de noviembre de 2018.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL  
ESTADO DE MORELOS

## FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

---

DR. JULIO CABRERA DIRCIO  
JEFE DEL PROGRAMA EDUCATIVO DEL DOCTORADO  
EN DERECHO Y GLOBALIZACIÓN DE LA UNIVERSIDAD  
AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS.  
PRESENTE

El suscrito DR. JUAN MANUEL GOMEZ RODRÍGUEZ, profesor e investigador de tiempo completo de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, emite el siguiente:

### VOTO RAZONADO

Otorgado al trabajo de tesis titulado: "PROPUESTA DE REFORMA INTEGRAL PARA LA REGULACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO" que, para optar por el grado académico de Doctor en Derecho y Globalización, programa educativo incorporado al Programa Nacional de Posgrados de Calidad del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, presenta el alumno: JUAN NETZAHUALPILLI GARCIA DELGADILLO.

#### Fundamento

La tesis titulada "*Propuesta integral para la regulación de los riesgos psicosociales en el trabajo*" presentada por el M. en D. Juan Netzahualpilli García Delgadillo desarrolla un tema actual y acorde a la realidad de gran trascendencia no sólo para nuestra Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, sino para la Universidad Autónoma del Estado de Morelos en su conjunto y en general para los académicos jurídicos del país.

El tesista presenta un manejo adecuado de la metodología jurídica, lo que le permite concluir su investigación con una propuesta adecuada al problema planteado.

#### Estructura y Contenido

La tesis a valorar está integrada por cuatro capítulos donde se desarrolla la problemática de forma organizada y estructurada. Respecto a la metodología empleada, el tesista recurrió a los métodos deductivo, exegético y de Derecho comparado, utilizando como técnica principal la documental, llamada también dogmática o doctrinal, consistente en la búsqueda de la información contenida en la lectura.

Por lo que se refiere al contenido del primer capítulo titulado "Marco teórico de los riesgos psicosociales en el trabajo en el marco de la globalización" se aborda el tema de la salud mental en el trabajo y su relación con la seguridad social y el Derecho laboral en el marco de la globalización, pues este último fenómeno forma parte esencial del desarrollo del problema.

Av. Universidad 1001 Col. Chamilpa Cuernavaca, Morelos C.P. 62210



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL  
ESTADO DE MORELOS

## FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

---

En el capítulo segundo denominado "Evolución del riesgo en el ámbito interdisciplinar y la teoría de la prueba" se describe la evolución del concepto riesgo siguiendo posturas doctrinales como la de Ulrich Beck; así también se observa el estudio de los antecedentes de la prueba en el proceso judicial con el notorio ánimo de establecer los elementos para acreditar la carga probatoria del riesgo psicosocial en materia laboral.

En el capítulo tercero titulado "Derecho comparado de los riesgos psicosociales" se hace un comparativo de las legislaciones colombiana y alemana, partiendo de la idea que es un profundo análisis jurídico que no se adentra en factores sociales sino más bien legales.

Por último, en el cuarto capítulo se realizó un estudio a la normatividad en México sobre riesgos de trabajo, específicamente en materia de riesgos psicosociales tomando en cuenta las últimas reformas en materia laboral. Se incluye, además, la propuesta de reforma integral, ultimando la investigación con unas conclusiones adecuadas.

### Valoración

Se puede concluir que los puntos anteriores (fundamento, estructura y contenido) demuestran que el alumno: **JUAN NETZAHUALPILLI GARCÍA DELGADILLO** ha elaborado una investigación, cuyas conclusiones son prácticas y actuales, por lo que, bajo mi criterio reúne el nivel y calidad que se requiere para una tesis de grado y, por tanto, le otorgo el siguiente:

**VOTO APROBATORIO**

**DR. JUAN MANUEL GÓMEZ RODRIGUEZ**

Cuernavaca, Morelos; 27 de noviembre de 2018.





UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL  
ESTADO DE MORELOS

## FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

DR. JULIO CABRERA DIRCIO  
JEFE DEL PROGRAMA EDUCATIVO DEL DOCTORADO  
EN DERECHO Y GLOBALIZACIÓN DE LA UNIVERSIDAD  
AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS.  
PRESENTE

El suscrito DR. JUAN MANUEL ORTEGA MALDONADO, profesor e investigador de tiempo completo de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, emite el siguiente:

### VOTO RAZONADO

Otorgado al trabajo de tesis titulado: "PROPUESTA DE REFORMA INTEGRAL PARA LA REGULACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO" que, para optar por el grado académico de Doctor en Derecho y Globalización, programa educativo incorporado al Programa Nacional de Posgrados de Calidad del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, presenta el alumno: JUAN NETZAHUALPILLI GARCIA DELGADILLO.

#### Fundamento

La tesis titulada "*Propuesta integral para la regulación de los riesgos psicosociales en el trabajo*" presentada por el M. en D. Juan Netzahualpilli García Delgadillo desarrolla un tema actual y acorde a la realidad de gran trascendencia no sólo para nuestra Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, sino para la Universidad Autónoma del Estado de Morelos en su conjunto y en general para los académicos jurídicos del país.

El tesista presenta un manejo adecuado de la metodología jurídica, lo que le permite concluir su investigación con una propuesta adecuada al problema planteado.

#### Estructura y Contenido

La tesis a valorar está integrada por cuatro capítulos donde se desarrolla la problemática de forma organizada y estructurada. Respecto a la metodología empleada, el tesista recurrió a los métodos deductivo, exegético y de Derecho comparado, utilizando como técnica principal la documental, llamada también dogmática o doctrinal, consistente en la búsqueda de la información contenida en la lectura.

Por lo que se refiere al contenido del primer capítulo titulado "Marco teórico de los riesgos psicosociales en el trabajo en el marco de la globalización" se aborda el tema de la salud mental en el trabajo y su relación con la seguridad social y el Derecho laboral en el marco de la globalización, pues este último fenómeno forma parte esencial del desarrollo del problema.

Av. Universidad 1001 Col. Chamilpa Cuernavaca, Morelos C.P. 62210



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL  
ESTADO DE MORELOS

## FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

En el capítulo segundo denominado "Evolución del riesgo en el ámbito interdisciplinar y la teoría de la prueba" se describe la evolución del concepto riesgo siguiendo posturas doctrinales como la de Ulrich Beck; así también se observa el estudio de los antecedentes de la prueba en el proceso judicial con el notorio ánimo de establecer los elementos para acreditar la carga probatoria del riesgo psicosocial en materia laboral.

En el capítulo tercero titulado "Derecho comparado de los riesgos psicosociales" se hace un comparativo de las legislaciones colombiana y alemana, partiendo de la idea que es un profundo análisis jurídico que no se adentra en factores sociales sino más bien legales.

Por último, en el cuarto capítulo se realizó un estudio a la normatividad en México sobre riesgos de trabajo, específicamente en materia de riesgos psicosociales tomando en cuenta las últimas reformas en materia laboral. Se incluye, además, la propuesta de reforma integral, ultimando la investigación con unas conclusiones adecuadas.

### Valoración

Se puede concluir que los puntos anteriores (fundamento, estructura y contenido) demuestran que el alumno: **JUAN NETZAHUALPILLI GARCÍA DELGADILLO** ha elaborado una investigación, cuyas conclusiones son prácticas y actuales, por lo que, bajo mi criterio reúne el nivel y calidad que se requiere para una tesis de grado y, por tanto, le otorgo el siguiente:

VOTO APROBATORIO

DR. JUAN-MANUEL ORTEGA MALDONADO

Cuernavaca, Morelos; 27 de noviembre de 2018.



**DR. JULIO CABRERA DIRCIO**  
COORDINADOR DE LA DIVISION DE ESTUDIOS SUPERIORES DE POSGRADO  
DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES.  
**PRESENTE:**

En relación con el trabajo de tesis desarrollado por el alumno M. en D. JUAN NET-ZAHUALPILLI GARCÍA DELGADILLO, "PROPUESTA DE REFORMA INTEGRAL PARA LA REGULACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO", que presenta para obtener el grado de Doctor en Derecho, por la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, Programa de DOCTORADO acreditado como **posgrado de calidad** ante el CONACYT, y que se me encomendó como miembro de la Comisión Revisora, me permito manifestarle lo siguiente:

En virtud de que la tesis contiene un trabajo serio de investigación y novedoso, aunado de una extensa bibliografía que apoya el contenido de la problemática que aborda, una hipótesis que responde al problema planteado y argumentando, con sustento jurídico, un marco teórico acorde a la legislación vigente y una estructura capitular que responde a la hipótesis, con su consecuente desarrollo metodológico, reflejado en la lógica de los argumentos jurídicos, por lo que otorgo mi **VOTO APROBATORIO**, para que el trabajo de investigación desarrollado, sea sustentado como tesis en el correspondiente examen de grado.

Se expide la presente a petición del interesado para los fines a que haya lugar, en la ciudad de Cuernavaca, Morelos; a los veintiocho días del mes de noviembre del año dos mil dieciocho y para los usos legales procedentes.

Atentamente  
*Por una humanidad culta*



**DR. RUBÉN TOLEDO ORIHUELA**  
PROFESOR DE LA DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES.

Archivo RTO/mlmm

Av. Universidad 1001 Col. Chamilpa, Cuernavaca Morelos, México, 62209, Edificio 21

Tel. (777) 329 701 1, 329 70, 00, Ext. 7061 / fadycs@uaem.mx

**UA  
EM**

Una universidad de excelencia

RECTORÍA  
2017/2018



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL  
ESTADO DE MORELOS

## FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

---

**DR. JULIO CABRERA DIRCIO**  
**JEFE DEL PROGRAMA EDUCATIVO DEL DOCTORADO**  
**EN DERECHO Y GLOBALIZACIÓN DE LA UNIVERSIDAD**  
**AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS.**  
**PRESENTE**

El suscrito **DR. ARTURO JUÁREZ GARCÍA**, profesor e investigador de tiempo completo del Centro de Investigación Transdisciplinar en Psicología de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, emite el siguiente:

### VOTO RAZONADO

Otorgado al trabajo de tesis titulado: **"PROPUESTA DE REFORMA INTEGRAL PARA LA REGULACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO"** que, para optar por el grado académico de Doctor en Derecho y Globalización, programa educativo incorporado al Programa Nacional de Posgrados de Calidad del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, presenta el alumno: **JUAN NETZAHUALPILLI GARCIA DELGADILLO.**

#### Fundamento

La tesis titulada *"Propuesta integral para la regulación de los riesgos psicosociales en el trabajo"* presentada por el M. en D. Juan Netzahualpilli García Delgadillo desarrolla un tema actual y acorde a la realidad de gran trascendencia no sólo para nuestra Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, sino para la Universidad Autónoma del Estado de Morelos en su conjunto y en general para los académicos jurídicos del país.

El tesista presenta un manejo adecuado de la metodología jurídica, lo que le permite concluir su investigación con una propuesta adecuada al problema planteado.

#### Estructura y Contenido

La tesis a valorar está integrada por cuatro capítulos donde se desarrolla la problemática de forma organizada y estructurada. Respecto a la metodología empleada, el tesista recurrió a los métodos deductivo, exegético y de Derecho comparado, utilizando como técnica principal la documental, llamada también dogmática o doctrinal, consistente en la búsqueda de la información contenida en la lectura.

Por lo que se refiere al contenido del primer capítulo titulado "Marco teórico de los riesgos psicosociales en el trabajo en el marco de la globalización" se aborda el tema de la salud mental en el trabajo y su relación con la seguridad social y el Derecho laboral en el marco de la globalización, pues este último fenómeno forma parte esencial del desarrollo del problema.

Av. Universidad 1001 Col. Chamilpa Cuernavaca, Morelos C.P. 62210



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL  
ESTADO DE MORELOS

## FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

---

En el capítulo segundo denominado "Evolución del riesgo en el ámbito interdisciplinar y la teoría de la prueba" se describe la evolución del concepto riesgo siguiendo posturas doctrinales como la de Ulrich Beck; así también se observa el estudio de los antecedentes de la prueba en el proceso judicial con el notorio ánimo de establecer los elementos para acreditar la carga probatoria del riesgo psicosocial en materia laboral.

En el capítulo tercero titulado "Derecho comparado de los riesgos psicosociales" se hace un comparativo de las legislaciones colombiana y alemana, partiendo de la idea que es un profundo análisis jurídico que no se adentra en factores sociales sino más bien legales.

Por último, en el cuarto capítulo se realizó un estudio a la normatividad en México sobre riesgos de trabajo, específicamente en materia de riesgos psicosociales tomando en cuenta las últimas reformas en materia laboral. Se incluye, además, la propuesta de reforma integral, ultimando la investigación con unas conclusiones adecuadas.

### Valoración

Se puede concluir que los puntos anteriores (fundamento, estructura y contenido) demuestran que el alumno: **JUAN NETZAHUALPILLI GARCÍA DELGADILLO** ha elaborado una investigación, cuyas conclusiones son prácticas y actuales, por lo que, bajo mi criterio reúne el nivel y calidad que se requiere para una tesis de grado y, por tanto, le otorgo el siguiente:

**VOTO APROBATORIO**

**DR. ARTURO JUÁREZ GARCÍA**

Profesor-investigador de tiempo completo del Centro de Investigación Transdisciplinar en Psicología de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos

Cuernavaca, Morelos; 05 de diciembre de 2018.